

Assemblée annuelle des actionnaires

24 avril 2026



Avis de convocation à l'assemblée
annuelle des détentrices et
détenteurs d'actions ordinaires de
la Banque Nationale du Canada

Circulaire de sollicitation
de procurations de la direction



Documents importants



L'avis de convocation

Il indique les sujets soumis au vote et vous informe aussi de :
où, quand et comment voter.



La Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Le présent document vous permet de vous informer avant de voter sur les sujets soumis au vote ainsi que sur l'expérience et les compétences des candidats à un poste d'administrateur, sur la rémunération des administrateurs ainsi que celle de la haute direction, et sur les pratiques de gouvernance de la Banque.



Le formulaire de vote

Vous ne pouvez être présent à l'assemblée des actionnaires ?
Utilisez les formulaires de vote transmis par la poste ou par courriel.



Nos publications

Vous pouvez également prendre connaissance des divers documents que nous publions et communiquons sur de nombreux sujets d'intérêt, notamment :

- Notre performance financière (bnc.ca/investisseurs) : Rapport annuel, Notice annuelle, rapports de gestion et états financiers intermédiaires
- Notre performance extrafinancière (bnc.ca/esg) : Rapport de durabilité et Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise

Avis de convocation

à l'assemblée annuelle
des détentrices et détenteurs
d'actions ordinaires

Avis d'accès

aux documents
reliés aux procurations

Vendredi

24Avril 2026
10h00 (HAE)**Assemblée hybride**

Par webdiffusion en direct à l'adresse :
<https://www.icastpro.ca/fbnc260424>



En personne à l'adresse :
[Place Banque Nationale](#)
[800, rue Saint-Jacques, 3^e étage](#)
[Montréal \(Québec\) Canada](#)

Joignez-vous à nous lors de l'**assemblée annuelle des détentrices et détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada** (la « Banque ») afin de vous prononcer sur les questions suivantes :

Ordre du jour

Pour plus de
renseignements,
veuillez consulter :

1

Recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2025 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant

[Partie 1](#) de la Circulaire
et [Rapport annuel 2025](#)

2

Élire les membres du conseil d'administration

[Partie 1](#) de la Circulaire

3

Examiner une résolution consultative en vue d'accepter l'approche du conseil d'administration de la Banque en matière de rémunération de la haute direction

[Partie 1](#) de la Circulaire

4

Nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur indépendant

[Partie 1](#) de la Circulaire

5

Examiner les propositions d'actionnaires

[Parties 1 et 7](#) de la
Circulaire

6

Examiner toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie

[Partie 1](#) de la Circulaire

Procédures de notification et d'accès

Conformément à la réglementation en valeurs mobilières et à l'autorisation du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, nous avons choisi de suivre les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la Circulaire.

Les procédures de notification et d'accès permettent un accès plus rapide à la Circulaire. Ainsi, à moins d'en faire la demande, vous ne recevrez pas la Circulaire par la poste.

Comment voter

Les détentrices et détenteurs inscrits et les propriétaires véritables détenant des actions à la date de clôture des registres, le 24 février 2026 à 17 h (HNE), sont habiles à recevoir un avis de convocation et à exprimer un vote par action ordinaire lors de l'assemblée, sous réserve des restrictions établies par la *Loi sur les banques* (Canada).

Détentrices ou détenteur inscrit	Propriétaire véritable
Vous êtes détentrice ou détenteur inscrit lorsque vos actions sont détenues directement à votre nom auprès de Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare »), notre agent des transferts.	Vous êtes propriétaire véritable lorsque vos actions sont détenues par un intermédiaire comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière.

Afin de pouvoir exercer votre droit de vote rattaché à vos actions de la Banque, vous recevrez par la poste ou par courriel, un formulaire de procuration ou d'instructions de vote, en plus de cet avis de convocation.

Pour plus de renseignements sur la procédure de vote, veuillez consulter la [partie 1](#) de la Circulaire.

→ **Votez maintenant!**
C'est simple.

Nous vous invitons à lire notre [Circulaire](#) avant de voter. Consultez la Circulaire sur : bnc.ca/investisseurs ou sedarplus.ca

Détentrice ou détenteur inscrit

Voter

via le formulaire de procuration

Vous devez suivre les directives se retrouvant sur votre formulaire de procuration et transmettre vos instructions en utilisant l'un des moyens suivants :



Votre formulaire de procuration devra, pour être valide, être reçu par Computershare au plus tard le **22 avril 2026 à 17 h (HAE)**.

Propriétaire véritable

Voter

via le formulaire d'instructions de vote

Vous devez suivre les directives se retrouvant sur votre formulaire d'instructions de vote et transmettre vos instructions en utilisant l'un des moyens suivants :



Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions au plus tard le **21 avril 2026 avant 17 h (HAE)** pour que votre vote soit traité avant 17 h (HAE) le 22 avril 2026. Référez-vous aux directives apparaissant sur votre formulaire d'instructions de vote.

Si vous préférez voter lors de l'assemblée ou nommer un fondé de pouvoir afin de vous y représenter et y exercer votre droit de vote, veuillez vous référer à votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote, de même qu'à la [partie 1](#) de la Circulaire pour connaître la marche à suivre.

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

À la date de référence fixée pour l'assemblée annuelle, le 24 février 2026, 387 118 861 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à cette assemblée, sous réserve des restrictions établies par la *Loi sur les banques* (Canada).

Comment obtenir un exemplaire imprimé de la Circulaire

Vous pouvez demander de recevoir sans frais un exemplaire de la Circulaire imprimée avant l'assemblée, ou dans l'année qui suit la date de dépôt de la Circulaire, en suivant la procédure suivante :

Détentrice ou détenteur inscrit		Propriétaire véritable
Avant l'assemblée, composez le : 1 866 962-0498 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8716 (autres pays)	Après l'assemblée, composez le : 1 866 964-0492 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8714 (autres pays)	Composez le 1 877 907-7643 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou allez sur proxymote.com et entrez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.
Entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration.		

Si vous en faites la demande avant la date de l'assemblée, la Circulaire vous sera envoyée dans les trois jours ouvrables. Pour recevoir la Circulaire avant la date limite du vote et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard le vendredi 10 avril 2026 à 17 h (HAE).

Si vous en faites la demande le jour de l'assemblée ou dans l'année suivant le dépôt de la Circulaire, celle-ci vous sera envoyée dans les dix jours civils suivant la réception de votre demande.

Avec qui communiquer pour des questions ou de l'aide au vote

Pour toutes questions concernant le présent avis, les procédures de notification et d'accès, l'assemblée, ou pour de l'aide au vote, veuillez communiquer avec la firme de sollicitation de procurations Laurel Hill Advisory Group, mandatée par la Banque, en composant le **1 877 452-7184** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le **1 416 304-2011** (appel à frais virés pour les autres pays), en envoyant le mot « INFO » par SMS au **1 877 452-7184** ou au **416 304-0211**, ou par courriel à l'adresse suivante : assistance@laurelhill.com.

Comment participer à l'assemblée

Nous vous invitons à consulter la [partie 1](#) de la Circulaire et le code de procédure sur bnc.ca/investisseurs pour de plus amples détails, ainsi que pour connaître l'information la plus récente sur la façon d'assister à l'assemblée.

Les actionnaires pourront s'inscrire et se connecter à la webdiffusion en direct à partir de 9 h 30 (HAE), le 24 avril 2026. Nous recommandons de vous inscrire à l'avance puisque l'assemblée débutera à 10 h 00 (HAE) précises.

Par ordre du conseil d'administration,
Secrétaire et vice-présidente, Gouvernance et Affaires juridiques Investissements,



Marie Brault

Montréal, le 24 février 2026

Priorités 2026 du Conseil

Le conseil d'administration a pour principale responsabilité d'assurer la pérennité de la Banque ainsi que sa capacité à créer de la valeur à long terme au bénéfice de ses parties prenantes.

Pour l'année 2026, le conseil d'administration a défini son tableau de bord stratégique et établi les priorités suivantes :

- soutenir et conseiller la direction dans la réalisation des objectifs visant à renforcer la croissance et la compétitivité de la Banque
- superviser l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre disciplinée du plan stratégique 2026-2028
- encadrer les projets d'envergure, notamment la poursuite de l'intégration harmonieuse de la clientèle de la Banque canadienne de l'Ouest, ainsi que la réalisation de la transaction avec la Banque Laurentienne du Canada
- promouvoir et valoriser la culture de la Banque, propulsée par sa mission commune, tout en assurant son adaptation à un environnement en constante évolution
- superviser l'accélération continue de la transformation technologique de la Banque, afin d'optimiser l'efficacité opérationnelle et d'offrir une expérience client de premier plan
- encadrer la mise en œuvre des développements réglementaires susceptibles d'affecter les activités de la Banque et de ses filiales, notamment en matière de divulgation extrafinancière, de gestion des risques et des pratiques de gouvernance exemplaires

Notre mission commune

Nous existons pour
avoir un impact positif
dans la vie des gens.

En bâtissant des relations
à long terme avec notre
clientèle, nos équipes
et la communauté.

L'humain
d'abord.

Pourquoi une mission commune ?

Notre mission commune s'inscrit dans la continuité de nos efforts pour demeurer un moteur du développement économique et social prépondérant. Elle est la réponse à un besoin collectif de faire évoluer les habitudes bancaires vers une mission humaine qui nous permettra d'atteindre nos objectifs et de mieux collaborer avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Comment se traduit concrètement notre mission commune ?

- Par les expériences que nous voulons faire vivre à notre clientèle, à nos équipes et à la communauté.
- Par nos comportements qui reflètent nos valeurs : complicité, pouvoir d'agir et agilité.
- Par la manière dont le personnel travaille ensemble afin d'augmenter la satisfaction de notre clientèle, l'engagement des équipes et notre implication dans la communauté.
- Par les initiatives que nous priorisons pour avoir un impact positif.

Montréal, le 24 février 2026

Aux actionnaires,



Robert Paré
Président du conseil
d'administration



Laurent Ferreira
Président et
chef de la direction

Nous avons le plaisir de vous inviter à vous joindre aux membres du conseil d'administration (Conseil) et aux membres de la haute direction à l'occasion de l'assemblée annuelle des détentrices et détenteurs d'actions ordinaires de la Banque qui se tiendra le 24 avril 2026 à 10h (HAE). Afin de permettre à l'ensemble de nos actionnaires d'y participer, nous offrons la possibilité d'y assister virtuellement ou en personne, à Montréal. C'est avec une grande fierté que nous vous accueillons pour la première fois à notre nouveau siège social, la Place Banque Nationale.

Votre assemblée – Votre vote est important

Lors de l'assemblée, nous vous partagerons nos réalisations et nos projets en cours. C'est également l'occasion pour vous de participer à la gouvernance de votre Banque et de voter sur des sujets qui sont importants pour vous, dont l'élection des membres du Conseil. Votre participation à l'assemblée est essentielle à sa réussite et nous vous encourageons à voter dès que possible en utilisant l'une des méthodes décrites dans la Circulaire. Nous serons ravis de vous rencontrer et de répondre à vos questions.

Une solide performance et une croissance dans l'ensemble du Canada

Nous pouvons être fiers de la performance financière de la Banque en 2025. Dans un environnement géopolitique et macroéconomique exigeant, la Banque a de nouveau démontré sa capacité à générer des résultats solides et durables tout en restant engagée auprès de sa clientèle, de son personnel et des communautés qu'elle dessert. Au cœur de nos priorités stratégiques se trouve notre engagement à équilibrer la croissance des activités, la solidité financière et la création de valeur à long terme.

Cette année, nous avons accéléré notre expansion à travers le pays en réalisant la plus importante acquisition de notre histoire, celle de la Banque canadienne de l'Ouest (CWB) établie à Edmonton. Cette étape résulte d'une stratégie de croissance réfléchie, portée par des valeurs partagées : une culture entrepreneuriale forte, une approche humaine et une proximité avec la clientèle. En décembre, la Banque a annoncé l'acquisition des portefeuilles de services bancaires aux particuliers et aux PME de la Banque Laurentienne du Canada, dont la clôture est prévue d'ici la fin de 2026, ainsi que de son portefeuille de prêts syndiqués, dont la clôture a eu lieu le 17 février. Cette transaction s'inscrit naturellement dans notre plan stratégique, tout en bonifiant nos activités au Québec. Nous avons hâte d'accueillir ces nouveaux clients à l'issue de cette transaction.

L'année 2025 a également été marquée par une collaboration étroite entre le Conseil et la direction, une accélération de la transformation technologique, une surveillance rigoureuse des risques financiers et non financiers, ainsi qu'un dialogue ouvert avec les parties prenantes de la Banque, incluant des échanges avec les actionnaires et les autorités réglementaires.

Gouvernance et planification de la relève

Le Conseil a à cœur d'adopter des pratiques de gouvernance exemplaires, incluant la planification de la relève et la recherche de talents. C'est dans ce contexte que le Conseil a eu le plaisir d'accueillir, en 2025, Sarah Morgan-Silvester et Irfhan Rawji, anciens membres du conseil d'administration de CWB. Leurs expériences et expertises respectives, ainsi que la connaissance approfondie du marché de l'Ouest canadien, de la clientèle et des activités de CWB se sont avérées précieuses pour le Conseil et la Banque. Par ailleurs, nous soulignons qu'Annick Guérard ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat à titre d'administratrice. Nous souhaitons la remercier pour sa contribution et son engagement au sein du conseil d'administration, du comité de gestion des risques et du comité de technologie de la Banque. De plus, dans le cadre d'un processus de planification rigoureux et cohérent avec nos priorités stratégiques, plusieurs changements au sein de l'équipe de direction ont été approuvés par le Conseil en 2025, illustrant la volonté de faire progresser la Banque et de s'adapter à un environnement bancaire en constante évolution. La composition de notre Conseil et celle de notre équipe de direction sont au centre de notre gouvernance, et nous sommes ravis de pouvoir compter sur des équipes solides, compétentes et pleinement engagées à bâtir l'avenir de la Banque.

Regard sur 2026

Bien que l'environnement économique demeure complexe, la Banque amorce 2026 en position de force et avec une stratégie claire. Nous accélérerons notre croissance pancanadienne tout en transformant notre modèle bancaire pour le rendre encore plus efficient, innovant et centré sur la clientèle. Pour ce faire, nous mettrons en valeur les technologies, les données et la culture à la Banque, en plaçant l'expérience client au premier plan de chacune de nos actions. Nous continuerons à aider nos parties prenantes à *Faire. Avancer.* et à façonner un futur meilleur, ensemble.

Par ailleurs, le Conseil poursuivra, en 2026, la supervision rigoureuse de la mise en œuvre du plan stratégique, l'intégration harmonieuse de la clientèle de CWB, ainsi que le suivi de la transaction récemment annoncée avec la Banque Laurentienne du Canada. Un focus important sera également mis sur la croissance pancanadienne et sur la culture à la Banque. Nous veillerons à ce que la Banque demeure agile et résiliente dans un contexte socio-économique en évolution.

Le Conseil poursuivra également le dialogue avec nos parties prenantes afin d'échanger sur les sujets qui comptent le plus pour elles. Vous pouvez nous faire part de ce qui est important pour vous et pour votre Banque, lors de l'assemblée ou par courriel au : conseildadministration@bnc.ca.

Enfin, nous souhaitons exprimer notre profonde reconnaissance envers l'ensemble des employées et employés, l'équipe de direction et les membres du Conseil pour leur engagement, leur rigueur et leur dévouement. Nous vous remercions, ainsi que notre clientèle, pour la confiance que vous nous accordez. Alors que s'ouvre un chapitre de croissance pancanadienne ambitieux pour la Banque, nous abordons l'avenir avec confiance et détermination.

Nous vous prions d'accepter nos plus cordiales salutations et espérons que vous pourrez vous joindre à nous lors de l'assemblée.



Robert Paré
Président du conseil d'administration



Laurent Ferreira
Président et chef de la direction

Mise en garde à propos des déclarations prospectives

Certaines déclarations faites dans ce document sont des déclarations prospectives. Ces déclarations sont faites conformément à la législation en valeurs mobilières applicable au Canada et aux États-Unis. Les déclarations prospectives figurant dans le présent document peuvent comprendre, entre autres, des déclarations faites dans les messages de la direction et dans les réponses aux propositions d'actionnaires, de même que d'autres déclarations à l'égard des objectifs, des perspectives et des priorités de la Banque pour les exercices 2026 et suivants, de ses stratégies et des mesures qu'elle prendra pour les réaliser, du cadre réglementaire dans lequel elle évolue, de ses cibles et engagements en matière environnementale, sociale et de gouvernance, des impacts et bénéfices de l'acquisition de la Banque canadienne de l'Ouest (CWB) et de l'acquisition projetée de certains portefeuilles de la Banque Laurentienne du Canada (BLC), et de certains risques auxquels la Banque est exposée. La Banque peut également faire des déclarations prospectives dans d'autres documents et dépôts réglementaires, de même qu'oralement. Ces déclarations prospectives sont habituellement marquées par l'emploi de verbes ou d'expressions verbales comme « prévoir », « croire », « estimer », « projeter », « planifier », « s'attendre à », « avoir l'intention de », par l'emploi de la forme future ou conditionnelle, notamment des verbes tels que « être », « devoir » et « pouvoir », et par l'emploi d'autres termes ou expressions similaires.

Ces déclarations prospectives visent à aider les actionnaires de la Banque à comprendre la situation financière et les résultats d'exploitation de la Banque aux dates indiquées et pour les périodes alors terminées, ainsi que la vision, les objectifs stratégiques et les cibles de performance de la Banque, et peuvent ne pas convenir à d'autres fins. Ces déclarations prospectives sont basées sur les attentes, estimations, hypothèses et intentions actuelles que la Banque considère comme raisonnables à cette date, et sont sujettes à de l'incertitude et à des risques, dont bon nombre sont indépendants de la volonté de la Banque. Il est fort possible que les prévisions, projections, attentes ou conclusions expresses ou implicites de la Banque ne se révèlent pas exactes, que ses hypothèses ne soient pas confirmées et que sa vision, ses objectifs stratégiques et ses cibles de performance ne soient pas réalisés. La Banque met en garde les actionnaires que ces déclarations prospectives ne sont pas des garanties de performances futures et que les événements ou résultats réels peuvent différer significativement des attentes, des estimations ou des intentions exprimées dans ces déclarations prospectives en raison d'un certain nombre de facteurs. Ainsi, la Banque recommande de ne pas se fier indûment à ces déclarations prospectives. Les actionnaires et autres personnes qui se fondent sur les déclarations prospectives de la Banque doivent considérer soigneusement les facteurs mentionnés ci-dessous, de même que d'autres incertitudes et événements potentiels, ainsi que les risques qu'ils comportent. À moins que la législation ne l'y oblige, la Banque ne prévoit pas mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, verbale ou écrite, qu'elle peut faire ou qui peut de temps à autre être faite en son nom.

Les déclarations prospectives contenues dans le présent document reposent sur un certain nombre d'hypothèses et leurs résultats futurs sont assujettis à certains facteurs dont bon nombre sont indépendants de la volonté de la Banque et dont les effets sont difficilement prévisibles, y compris, entre autres : la conjoncture économique générale et les conditions du marché au Canada, aux États-Unis et dans les autres pays où la Banque exerce des activités, incluant les risques de récession; l'incertitude géopolitique et sociopolitique; les mesures affectant les relations commerciales entre le Canada et ses partenaires, incluant l'imposition de tarifs et les mesures prises en réponse, ainsi que les impacts possibles sur notre clientèle, nos opérations, et plus généralement, sur l'économie; les fluctuations des taux de change et des taux d'intérêt; l'inflation; la perturbation des chaînes d'approvisionnement mondiales; l'augmentation des coûts de financement et la volatilité des marchés; les modifications apportées aux politiques budgétaires et monétaires et à d'autres politiques publiques; la supervision réglementaire et les modifications apportées à la réglementation touchant les activités de la Banque; la capacité de la Banque à intégrer avec succès CWB et les coûts ou passifs éventuels non divulgués liés à l'acquisition; la possibilité que l'acquisition de certains portefeuilles de la BLC ne se concrétise pas, ou pas au moment prévu, et que les bénéfices attendus de la transaction ne se réalisent pas, ou pas dans les délais prévus; les changements climatiques, incluant les risques physiques et liés à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone; la participation des parties prenantes et la capacité de la Banque à répondre à leurs attentes concernant les enjeux environnementaux et sociaux; la disponibilité d'information complète et de haute qualité de notre clientèle et autres tiers, incluant sur les émissions de gaz à effet de serre; la capacité de la Banque à identifier les occasions liées au climat ainsi qu'à évaluer et gérer les risques liés au climat; les changements importants dans le comportement des consommateurs; la situation du logement, le marché de l'immobilier et l'endettement des ménages au Canada; la capacité de la Banque à réaliser ses principales priorités à court terme et ses stratégies à long terme; la mise au point et le lancement de nouveaux produits et services en temps opportun; la capacité de la Banque à recruter des ressources clés et à les maintenir en poste; l'innovation technologique, incluant le système bancaire ouvert et l'usage de l'intelligence artificielle; la concurrence accrue exercée par les sociétés établies et les entreprises concurrentes offrant des services non traditionnels; le risque lié aux modèles, les variations de la performance et de la solvabilité de la clientèle et des contreparties de la Banque; l'exposition de la Banque à des enjeux réglementaires et à des litiges importants; les modifications apportées aux conventions et méthodes comptables que la Banque utilise à des fins de présentation de sa situation financière, y compris les incertitudes liées aux hypothèses et aux principales estimations comptables; les modifications apportées à la législation fiscale en vigueur dans les pays où la Banque exerce des activités; les modifications apportées aux lignes directrices sur le capital, les fonds propres et la liquidité, ainsi qu'aux instructions relatives à leur présentation et à leur interprétation; les changements aux notations attribuées à la Banque par les agences de notation financière et extrafinancière; les perturbations potentielles chez les principaux fournisseurs de biens et de services de la Banque; le risque lié aux tiers, incluant le manquement de tiers à leurs obligations envers la Banque; les effets potentiels de perturbations des systèmes de technologie de l'information de la Banque, y compris en raison de cyberattaques, de vols ou de divulgation de données, incluant des renseignements personnels et le vol d'identité; l'exposition à des activités frauduleuses; l'incidence possible d'événements importants sur l'économie, sur les conditions de marché ou sur les perspectives de la Banque, y compris les conflits internationaux, les catastrophes naturelles et les urgences de santé publique, et les mesures prises en réponse à ces événements; et la capacité de la Banque à anticiper et à gérer avec succès les risques provenant des facteurs précédemment mentionnés.

La liste des facteurs de risque qui précède n'est pas exhaustive, et les déclarations prospectives contenues dans le présent document sont également assujetties aux risques détaillés dans la section Gestion des risques du Rapport annuel 2025 et pouvant être mis à jour dans les rapports aux actionnaires trimestriels déposés par la suite.

Les informations comprises dans les différents documents ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site web de la Banque et étant mentionnées dans le présent document ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme incorporées par référence dans la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

Table des matières

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote	P. 1
2. Candidates et candidats à l'élection au Conseil	P. 14
3. Rémunération des Membres du Conseil	P. 34
4. Pratiques de gouvernance	P. 41
5. Le Conseil et ses comités	P. 94
6. Rémunération des Membres de la haute direction	P. 94
7. Propositions d'actionnaires	P. 159
8. Autres renseignements	P. 180

Glossaire

ACVM : Autorités canadiennes en valeurs mobilières
Autres membres de la direction : désigne les membres de la direction sauf les membres de la haute direction
Autres membres de la haute direction : désigne tous les Membres de la haute direction à l'exception du président et chef de la direction
BSIF : Bureau du surintendant des institutions financières du Canada
CAU : Comité d'audit du Conseil
CGR : Comité de gestion des risques du Conseil
Conseil : Conseil d'administration de la Banque
CRG : Comité de révision et de gouvernance du Conseil
CRH : Comité de ressources humaines du Conseil
CT : Comité de technologie du Conseil
CWB : Banque canadienne de l'Ouest
ESG : Environnement, social et gouvernance
Membre de la direction ou la Direction : désigne les dirigeantes et dirigeants de la Banque, incluant les Membres de la haute direction.
Membres de la haute direction ou l'Équipe de direction : désigne le président et chef de la direction ainsi que tous les premiers vice-présidents à la direction
Membres du Conseil : désigne les administratrices et administrateurs siégeant au Conseil de la Banque.

* À moins d'indication contraire, les mots « **BNC** », « **Banque** », « **nous** », « **notre** » et « **nos** » renvoient à la Banque Nationale du Canada, « **action** » renvoie à action ordinaire, « **actionnaire** » renvoie à détentrice ou détenteur d'action ordinaire, « **assemblée** » renvoie à assemblée annuelle des actionnaires.

1.

Ordre du jour et renseignements sur le vote

Table des matières

Ordre du jour	P. 2
Transmission de la documentation relative à l'assemblée	P. 6
Information relative à l'assemblée	P. 7
Renseignements sur le vote	P. 8

Références

La Politique de vote à la majorité est disponible sous « Conseil d'administration » sur bnc.ca/gouvernance.

La Notice annuelle 2025 est disponible sur bnc.ca/investisseurs.

Glossaire

Computershare : Société de fiducie Computershare du Canada

Deloitte : Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.

Détentrice ou détenteur inscrit / actionnaire inscrit : Vous êtes un actionnaire inscrit lorsque vos actions sont détenues directement à votre nom auprès de Computershare, notre agent des transferts et que vous recevez un formulaire de procuration.

Propriétaire véritable / actionnaire non-inscrit : Vous êtes un actionnaire non inscrit lorsque vos actions sont détenues par un intermédiaire comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière et que vous recevez un formulaire d'instructions de vote de votre intermédiaire.

Ordre du jour de l'assemblée annuelle des actionnaires

1 Réception des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur indépendant

Nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2025 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante de notre Rapport annuel 2025, disponible sur bnc.ca/investisseurs et sedarplus.ca.

2 Élection des Membres du Conseil

Nous vous demandons de voter à l'égard des 15 candidatures proposées comme Membres du Conseil. En date du 24 février 2026, ces personnes sont déjà des Membres du Conseil. Par ailleurs, Annick Guérard ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat. Un sommaire de l'expérience professionnelle de chaque candidate et candidat à l'élection est présenté à la [partie 2](#) de la Circulaire.

Chaque Membre du Conseil qui sera élu demeurera en fonction jusqu'à sa démission, jusqu'à l'élection ou la nomination d'un membre qui prendra son siège au sein du Conseil, ou jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

L'élection des Membres du Conseil s'effectuera conformément à notre [Politique de vote à la majorité](#). Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 65](#) de la partie 4 de la Circulaire.

Le Conseil recommande de voter **en faveur**
de l'ensemble des candidatures à l'élection

3 **Vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction**

Dans le cadre d'un dialogue continu entre les actionnaires et le Conseil, vous êtes appelés à vous prononcer sur la résolution consultative relative à l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction.

Le Conseil, appuyé par le comité de ressources humaines, a la responsabilité de déterminer les objectifs et principes liés à l'approche en matière de rémunération de la haute direction. Le Conseil a pour objectif d'expliquer clairement les éléments importants composant la rémunération de la haute direction et de quelle façon son approche est liée aux objectifs stratégiques de la Banque.

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



L'an dernier, 208 403 888 actions (95,77 %) ont été votées en faveur de l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction, et celle-ci a toujours reçu l'approbation d'au moins 94,24 % des actions votées au cours des 5 dernières années.

La résolution soumise au vote est la suivante :

« IL EST RÉSOLU :

QU'à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du Conseil, les détentrices et détenteurs d'actions ordinaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction décrite dans la Circulaire de la Banque, transmise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires devant avoir lieu en 2026. »

Comme il s'agit d'un vote consultatif, cette résolution ne liera pas le Conseil, toutefois, celui-ci tiendra compte du résultat du vote dans le cadre de la révision de son approche en matière de rémunération de la haute direction.

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction, veuillez consulter la [partie 6](#) de la Circulaire.

Les actionnaires qui ont des préoccupations ou des questions relativement à l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction peuvent communiquer avec le Conseil par courriel à l'adresse suivante : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention de la secrétaire et vice-présidente, Gouvernance et Affaires juridiques Investissements de la Banque au 800, rue Saint-Jacques, Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada.

Le comité de ressources humaines et le Conseil recommandent de voter **en faveur** de la résolution consultative portant sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction.

4 Nomination de l'auditeur indépendant

Nous vous demandons de voter à l'égard de la nomination de l'auditeur indépendant. Au cours de l'exercice 2025, le Comité d'audit a procédé à l'évaluation annuelle de la performance, de l'indépendance et de la qualité des services du cabinet de comptables professionnels agréés Deloitte, à titre d'auditeur indépendant de la Banque. Cette évaluation s'est appuyée, entre autres, sur le plan d'audit soumis, les zones de risques identifiées, la nature des travaux réalisés par Deloitte ainsi que sur les rapports présentés au Comité d'audit.

Deloitte réalise également une autoévaluation annuelle et rend compte au Comité d'audit, notamment, de ses pratiques internes en matière de contrôle de la qualité, de ses procédures visant à assurer son indépendance, ainsi que de ses relations d'affaires entretenues avec la Banque.

Compte tenu des résultats satisfaisants de cette évaluation, le Comité d'audit a recommandé au Conseil que Deloitte soit proposé comme auditeur indépendant de la Banque pour l'exercice 2026.

De plus, le Comité d'audit effectue, au moins tous les cinq ans, une évaluation approfondie de l'auditeur indépendant conformément aux recommandations de CPA Canada et du Conseil canadien sur la reddition de comptes. La dernière évaluation complète a été réalisée en 2021. En conséquence, nous effectuerons une évaluation approfondie de Deloitte en 2026.

Deloitte agit comme l'un des cabinets d'audit de la Banque depuis 1993 et est devenu l'unique auditeur indépendant de la Banque en 2003. L'engagement à long terme de Deloitte présente plusieurs avantages, notamment l'amélioration de la qualité de l'audit grâce à sa connaissance approfondie des activités, politiques, pratiques et contrôles internes de la Banque, ce qui permet un audit plus efficace et efficient. De plus, une surveillance rigoureuse et l'évaluation approfondie périodique favorisent une décision éclairée quant au choix de l'auditeur indépendant de la Banque, plutôt que de s'appuyer exclusivement sur une limite de mandat.

Le Comité d'audit de la Banque a mis en place des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant afin de maintenir son indépendance, un élément essentiel au bon fonctionnement des activités de la Banque et au maintien de la confiance de ses actionnaires, investisseurs et du grand public. Ces lignes directrices sont élaborées en tenant compte du cadre réglementaire qui régit la Banque et l'auditeur indépendant et encadrent, entre autres, les services autorisés, les conditions d'octroi ainsi que la rotation des associés.

Pour plus d'information, veuillez consulter la section «Lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et honoraires versés» de la [Notice annuelle 2025](#).



L'an dernier, 201 153 807 actions (92,07 %) ont été votées en faveur de la nomination de Deloitte à titre d'auditeur indépendant.

Honoraires de l'auditeur indépendant

Chaque année, le comité d'audit recommande au Conseil l'approbation des honoraires à verser à l'auditeur indépendant ainsi que des enveloppes prévues en vertu des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et honoraires versés. Le tableau suivant indique les honoraires que Deloitte a facturés à la Banque et à ses filiales pour divers services rendus au cours des deux derniers exercices.

	2025	2024
	(\$)	(\$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	12 022 988	6 875 018
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	4 774 845	5 006 482
Sous-total	16 797 833	11 881 500
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	61 123	109 613
Autres honoraires ⁽⁴⁾	805 599	1 283 826
Total	17 664 555 ⁽⁵⁾	13 274 939

- (1) Les honoraires d'audit comprennent les honoraires relatifs à l'audit des états financiers consolidés de la Banque et les états financiers de ses filiales, ou à d'autres services normalement rendus par l'auditeur indépendant en rapport avec les dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou les mandats prévus par la législation applicable. Ces honoraires comprennent également l'examen des états financiers consolidés intermédiaires résumés de la Banque.
- (2) Les honoraires pour services liés à l'audit comprennent les services nécessaires à l'émission de lettres de confort, les audits juridiques, les services d'attestation, les consentements, et l'examen des documents déposés auprès des autorités de réglementation, l'interprétation des normes comptables et de présentation de l'information financière. Ces services comprennent également les consultations comptables ayant trait aux cessions des services de conformité législative et/ou réglementaire ainsi que l'examen de certains contrôles internes.
- (3) Les honoraires pour services fiscaux comprennent les honoraires relatifs à l'assistance en planification fiscale, lors de restructurations et lors de prises de position fiscale, ainsi qu'à la préparation et à la révision des déclarations d'impôts et de taxes et aux opinions fiscales.
- (4) Tous les autres honoraires comprennent les honoraires relatifs aux services conseils dans le cadre de projets, aux services de gestion des risques.
- (5) L'augmentation des honoraires d'audit au cours de l'exercice 2025, par rapport à l'exercice précédent, s'explique principalement par l'acquisition et l'intégration de CWB, ainsi que par des travaux d'audit supplémentaires requis en raison de nouvelles exigences réglementaires.

Le comité d'audit et le Conseil recommandent de voter **en faveur** de la nomination de Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque pour l'exercice débutant le 1^{er} novembre 2025 et se terminant le 31 octobre 2026.

5 Propositions d'actionnaires

Nous avons reçu dans les délais réglementaires des propositions de la part de deux actionnaires cette année, dont sept sont soumises au vote. Veuillez vous référer à la [partie 7](#) pour tous les détails à ce sujet.

Le Conseil recommande de voter **contre** les propositions d'actionnaires soumises au vote.

Transmission de la documentation relative à l'assemblée

Procédures de notification et d'accès

Selon la réglementation en valeurs mobilières et avec l'autorisation du BSIF, nous avons choisi d'utiliser les procédures de notification et d'accès pour transmettre cette Circulaire dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de la Banque, conformément à l'avis de convocation à l'assemblée hybride.

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non-inscrit qui détenez des actions de la Banque en date du 24 février 2026 à 17 h (HNE), vous recevrez un avis expliquant comment accéder à cette Circulaire en ligne au lieu de la recevoir par la poste.

Vous recevrez par la poste l'avis de convocation à l'assemblée, ainsi qu'un formulaire de procuration ou d'instructions permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Cet avis vous indiquera comment consulter cette Circulaire en ligne et obtenir un exemplaire imprimé.

Qui peut répondre aux questions relatives aux procédures de notification et d'accès

Vous pouvez poser toute question concernant l'assemblée ou les procédures de notification et d'accès, en communiquant avec la firme de sollicitation de procurations Laurel Hill Advisory Group, mandatée par la Banque, en composant le **1 877 452-7184** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 416 304-2011 (appel à frais virés pour les autres pays) ou en envoyant le mot « INFO » par SMS au 1 877 452-7184 ou au 416 304-0211, ou par courriel à l'adresse suivante : assistance@laurelhill.com.

Comment s'inscrire à la transmission électronique

Nous vous encourageons à recevoir la Circulaire et tous nos autres documents de divulgation continue, comme les rapports annuels et intermédiaires, par voie électronique. Dès qu'un nouveau document est disponible, vous recevrez un courriel pour vous en informer et vous pourrez le consulter sur bnc.ca/investisseurs.

Actionnaire inscrit

En suivant les directives sur computershare.com/ca/fr

Actionnaire non inscrit

Via proxyvote.com en utilisant le numéro de contrôle figurant sur le formulaire d'instructions de vote ou, après l'assemblée, en communiquant avec l'intermédiaire afin d'obtenir un numéro d'inscription unique.

Comment accéder en ligne aux documents

Les documents relatifs à l'assemblée se trouvent sur bnc.ca/investisseurs et sedarplus.ca.

Comment obtenir une copie imprimée de la Circulaire

Vous pouvez demander de recevoir, sans frais, un exemplaire de cette Circulaire imprimée avant l'assemblée ou dans l'année qui suit la date de dépôt de cette Circulaire, en suivant la procédure suivante :

Actionnaire inscrit	Actionnaire non inscrit
Avant l'assemblée, composez le : 1 866 962-0498 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8716 (autres pays) Après l'assemblée, composez le : 1 866 964-0492 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8714 (autres pays) Entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration, lorsque requis.	À tout moment, composez le : 1 877 907-7643 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou allez sur proxyvote.com et entrez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.



Avantages des procédures de notification et d'accès et de la transmission électronique.

En adhérant à ce service, vous recevrez vos documents plus rapidement. Les documents électroniques vous offrent une consultation conviviale et un accès simplifié à une foule d'informations grâce à leurs nombreux hyperliens.

Information relative à l'assemblée

Comment assister à l'assemblée

L'assemblée aura lieu le **vendredi 24 avril 2026 à 10 h 00 (HAE)** et se tiendra de manière hybride. Vous êtes donc invités à y assister en personne en vous présentant à la Place Banque Nationale, située au 800, rue Saint-Jacques, 3^e étage, Montréal (Québec) ou par le biais d'une webdiffusion en direct accessible en ligne à compter de 9 h 30 (HAE) au : <https://www.icastpro.ca/fbnc260424>, ainsi que pour toute reprise d'assemblée en cas d'ajournement. Vous pourrez participer, voter, poser ou soumettre vos questions pendant l'assemblée.

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

Veillez vous référer au code de procédure disponible sur bnc.ca/investisseurs afin d'obtenir de plus amples renseignements sur la façon d'assister en personne ou en ligne à l'assemblée et sur la manière de poser ou soumettre des questions avant et pendant l'assemblée.

Si vous décidez d'assister à l'assemblée en personne, nous vous invitons à consulter bnc.ca/investisseurs afin d'obtenir les détails sur la façon d'y participer.

L'enregistrement de l'assemblée sera disponible pour réécoute sur bnc.ca/investisseurs jusqu'à la tenue de la prochaine assemblée annuelle.

Renseignements sur le vote

Qui peut voter

Si vous déteniez des actions de la Banque en date du 24 février 2026 à 17 h (HNE), vous êtes en droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'assemblée. Chacune de vos actions vous confère un droit de vote à l'égard des sujets indiqués dans l'avis de convocation.

Vous pouvez exercer vos droits de vote avant ou lors de l'assemblée. Les modalités relatives à l'exercice de vos droits de vote diffèrent selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit. Au 24 février 2026, 387 118 861 actions ordinaires sont en circulation et donnent droit de vote à l'assemblée.

Qui n'a pas le droit de voter

Sous réserve de certaines exceptions prévues par la *Loi sur les banques* (Canada), il est interdit d'exercer des droits de vote rattachés aux actions détenues en propriété effective par :

- le gouvernement du Canada ou d'une province;
- le gouvernement d'un pays étranger ou de l'une de ses subdivisions politiques;
- un organisme d'une de ces entités;
- une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie des actions de la Banque sans l'agrément du ministre des Finances (Canada);
- une personne qui détient un intérêt substantiel dans une catégorie d'actions d'une autre banque à participation multiple ou société de portefeuille bancaire dont les capitaux propres sont égaux ou supérieurs à 12 milliards de dollars; ou
- une personne, seule ou en conjonction avec toute entité qu'elle contrôle, lorsque les actions qu'elle possède lui permettent de s'exprimer sur une question particulière dans le cadre d'un vote des actionnaires, et que ces actions lui procurent au total un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles.

À la connaissance de la Direction et du Conseil, aucune personne n'est propriétaire, n'exerce le contrôle, ni n'a la haute main sur plus de 10 % des actions en circulation en date du 24 février 2026.

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

Comment voter

Vous pouvez voter de trois façons : par procuration avant l'assemblée, en personne ou en ligne lors de l'assemblée.

Actionnaire inscrit**Vote par formulaire de procuration avant l'assemblée**

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote avant la tenue de l'assemblée, vous pouvez transmettre vos instructions par l'un des moyens suivants :



Allez au www.voteendirect.com et entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration



Transmettez votre formulaire de procuration, dûment rempli, signé et daté au verso, par télécopieur au **1 866 249-7775** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 1 416 263-9524 (autres pays)

ou



Transmettez votre formulaire de procuration, dûment rempli, signé et daté au verso, par la poste en utilisant l'enveloppe fournie et prévue à cette fin et adressée au **320, Bay Street, 14th floor Toronto, Ontario, M5H 4A6.**

Actionnaire non inscrit**Vote par formulaire d'instructions de vote avant l'assemblée**

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote avant la tenue de l'assemblée, vous pouvez transmettre vos instructions par l'un des moyens suivants :



Allez au www.proxyvote.com et entrez votre numéro de contrôle de 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote



Téléphonez au **1 800 474-7501** (français) ou au 1 800 474-7493 (anglais)

ou



Transmettez votre formulaire d'instructions de vote, dûment rempli, signé et daté au verso, par la poste en utilisant l'enveloppe fournie à cette fin.

Vote en personne à l'assemblée

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant l'assemblée, veuillez vous inscrire dès votre arrivée auprès de Computershare à la Place Banque Nationale, 800, rue Saint-Jacques, 3^e étage, Montréal (Québec) Canada

Vote en personne à l'assemblée

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant l'assemblée, veuillez suivre les étapes suivantes :

1. Nommez-vous comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet dans votre formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu par la poste ou par courriel, selon le cas.

Note : Ne pas remplir la partie du formulaire concernant l'exercice des droits de vote, puisque votre vote sera recueilli lors de l'assemblée.

2. Retournez votre formulaire suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le **21 avril 2026 à 17 h (HAE)** pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 22 avril 2026.

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

Actionnaire inscrit**Vote en ligne lors de l'assemblée**

Le lien pour le vote sera accessible une heure avant le début de l'assemblée.

Note : Assurez-vous d'avoir en main votre numéro de contrôle de 15 chiffres, lequel se trouve sur votre formulaire de procuration que vous avez préalablement reçu par la poste ou par courriel.

1. Rendez-vous à l'adresse :

<https://www.icastpro.ca/fbnc260424>

2. Cliquez sur « J'ai un accès » et entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres à titre d'utilisateur et le mot de passe suivant « bnc2026 » (sensible à la casse)

Actionnaire non inscrit**Vote en ligne lors de l'assemblée**

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote en ligne lors de l'assemblée, vous devez suivre les étapes suivantes :

1. Nommez-vous comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet dans votre formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu par la poste ou par courriel, selon le cas.

Note : Ne pas remplir la partie du formulaire concernant l'exercice des droits de vote, puisque votre vote sera recueilli lors de l'assemblée.

2. Retournez votre formulaire suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le **21 avril 2026 à 17 h (HAE)** pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 22 avril 2026.

3. Inscrivez-vous comme fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au <http://www.computershare.com/nationalbank> au plus tard le **22 avril 2026 17 h (HAE)**.

Note : Si vous omettez l'une de ces étapes, vous ne recevrez pas l'information nécessaire afin de voter à l'assemblée.

4. Vous recevrez un courriel de Computershare incluant un nouveau numéro de contrôle qui vous permettra de voter en ligne.

Le jour de l'assemblée, le lien sera accessible une heure avant le début de l'assemblée.

Note : Assurez-vous d'avoir en main votre numéro de contrôle reçu de Computershare par courriel.

1. Rendez-vous à l'adresse :

<https://www.icastpro.ca/fbnc260424>

2. Cliquez sur « J'ai un accès » et entrez votre numéro de contrôle reçu de Computershare à titre d'utilisateur et le mot de passe suivant « bnc2026 » (sensible à la casse)

Comment désigner un fondé de pouvoir

Vous pouvez nommer une personne, à titre de fondé de pouvoir, pour vous représenter à l'assemblée et exercer vos droits de vote.

Par défaut, les fondés de pouvoir indiqués dans les formulaires de procuration et d'instructions de vote sont des Membres du Conseil. Si vous souhaitez nommer une autre personne, biffez les noms indiqués et inscrivez le nom de la personne choisie dans l'espace prévu.

Pour les sociétés ou personnes morales qui sont actionnaires inscrits ou non-inscrits, le formulaire de procuration ou d'instructions de vote doit être signé par un membre de la direction ou un mandataire autorisé. Il n'est pas nécessaire que votre fondé de pouvoir soit lui-même actionnaire de la Banque.

Il est interdit aux firmes de courtage et aux autres intermédiaires ou à leur mandataire de voter en votre nom sans directives précises de votre part.

Pour désigner un fondé de pouvoir, suivez les instructions suivantes :

Actionnaire inscrit

Vote en personne à l'assemblée

1. Nommez votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans la section prévue à cet effet dans votre formulaire de procuration que vous avez reçu par la poste ou par courriel.
2. Retournez votre formulaire de procuration au plus tard le **22 avril 2026 à 17 h (HAE)** en utilisant l'un des moyens mentionnés à l'option 1 de la [page 13](#) (soit par Internet, par télécopieur ou par la poste).

Vote en ligne à l'assemblée

Si votre fondé de pouvoir souhaite voter en ligne, **en plus** des deux premières étapes :

3. Vous devez inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au <http://www.computershare.com/nationalbank> au plus tard le **22 avril 2026 17 h (HAE)**.
4. Computershare transmettra par courriel à votre fondé de pouvoir un nouveau numéro de contrôle qui lui permettra de vous représenter et de voter en ligne.

Actionnaire non inscrit

Vote en personne à l'assemblée

1. Nommez votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans la section prévue à cet effet dans votre formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu par la poste ou par courriel.
2. Retournez votre formulaire d'instructions de vote en suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le **21 avril 2026 à 17 h (HAE)** pour qu'il soit traité avant 17 h (HAE) le 22 avril 2026.

Vote en ligne à l'assemblée

Si votre fondé de pouvoir souhaite voter en ligne, **en plus** des deux premières étapes :

3. Inscrivez votre fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au <http://www.computershare.com/nationalbank> au plus tard le **22 avril 2026 17 h (HAE)**.
4. Computershare transmettra par courriel à votre fondé de pouvoir un nouveau numéro de contrôle qui lui permettra de vous représenter et de voter en ligne.



Que vous soyez un actionnaire inscrit ou un actionnaire non-inscrit, si vous omettez l'une de ces étapes, votre fondé de pouvoir ne recevra pas l'information nécessaire afin de vous représenter et voter à l'assemblée

Comment votre fondé de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos actions

Le fondé de pouvoir suivra les directives que vous aurez indiquées dans les formulaires de procuration ou d’instructions de vote.

En l’absence de directives, les Membres du Conseil préalablement désignés fondés de pouvoir dans les formulaires de procuration ou d’instructions de vote exerceront vos droits de vote de la façon suivante :

Sujets indiqués dans l’avis de convocation de l’assemblée annuelle des actionnaires	Vote
Élection des Membres du Conseil	En faveur
Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	En faveur
Nomination de Deloitte à titre d’auditeur indépendant	En faveur
Propositions soumises au vote par un actionnaire et reproduites à la partie 7 de la Circulaire	Contre

En l’absence de directives, tout autre fondé de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos actions de façon discrétionnaire à l’égard de ces questions.

Que se passera-t-il s’il y a un changement à l’ordre du jour de l’assemblée

Votre fondé de pouvoir dispose d’un pouvoir discrétionnaire sur tout changement proposé lors de l’assemblée concernant les sujets indiqués dans l’avis de convocation, et sur toute autre question dont l’assemblée pourrait être saisie. Toutefois, il ne pourra voter que sur la nomination d’un auditeur indépendant ou l’élection d’un Membre du Conseil dont la candidature figure dans les formulaires de procuration, d’instructions de vote ou dans la Circulaire.

En date de la Circulaire, nous n’avons connaissance d’aucun changement ni d’aucune autre question dont l’assemblée pourrait être dûment saisie.

Comment révoquer une procuration

Si vous changez d'avis, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos instructions de vote de la façon suivante :

ACTIONNAIRE INSCRIT	ACTIONNAIRE NON-INSCRIT
• Déposez un avis écrit à cet effet, signé par vous ou par votre mandataire dûment autorisé : à l'attention de la secrétaire et vice-présidente, Gouvernance et Affaires juridiques Investissements dont les coordonnées sont indiquées à la partie 8 de la Circulaire, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant la date de l'assemblée, ou précédant la date de reprise en cas d'ajournement; ou auprès du président de l'Assemblée, le jour de l'Assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement; ou • Votez à nouveau le jour de l'assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement; ou encore • Remplissez, signez et retournez à Computershare, de la manière prévue dans le formulaire de procuration, un nouveau formulaire portant une date postérieure à celle du formulaire préalablement transmis.	• Suivez les directives de votre courtier en valeurs mobilières.

De quelles façons la Banque sollicite-t-elle des procurations

La sollicitation de procurations se fera par la poste, par voie électronique, par téléphone ou en personne. Ce sont le personnel de la Banque, les Membres de la direction, les Membres du Conseil, ou encore les représentants de Laurel Hill Advisory Group qui effectueront la sollicitation de procurations. La Banque estime qu'elle paiera à Laurel Hill Advisory Group des honoraires d'environ 43 000 \$ pour ces services.

Certains actionnaires non-inscrits pourraient être contactés par Laurel Hill Advisory Group et recevoir de l'aide afin d'exercer facilement leurs droits de vote directement par téléphone par l'entremise du service QuickVote^{MD} de Broadridge Investor Communications Corporation.

Comment la Banque s'assure de la confidentialité du vote

Pour garantir la confidentialité du vote, Computershare, registraire et agent des transferts de la Banque, reçoit et compile les votes des actionnaires inscrits, tandis que les intermédiaires transmettent ceux des actionnaires non-inscrits. La Banque reçoit une copie du formulaire de procuration seulement si l'actionnaire souhaite communiquer son avis personnel à la Direction ou lorsque la loi l'exige.

À quel endroit consulter les résultats des votes

Aussitôt après l'assemblée, nous publierons un communiqué de presse présentant les résultats des votes. Vous pourrez consulter ces résultats directement sur bnc.ca/investisseurs ou sedarplus.ca.

2.

Candidates et candidats à l'élection au Conseil

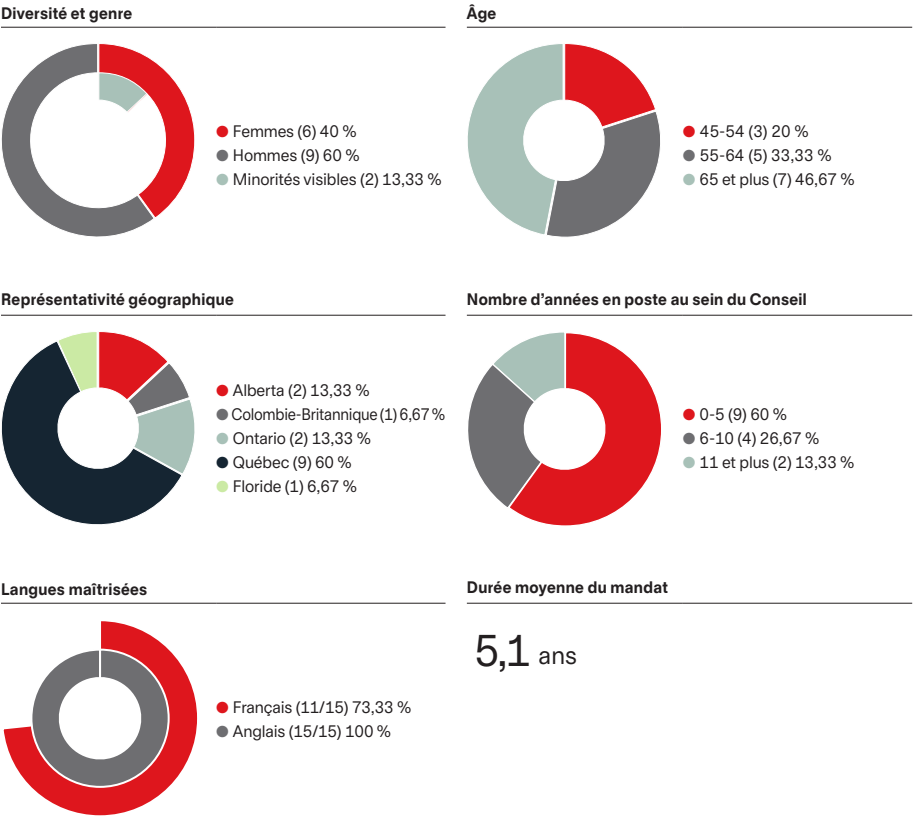
Table des matières

La composition du Conseil en quelques données	<u>P. 15</u>
Les candidates et candidats en un coup d'œil	<u>P. 16</u>
Les compétences au sein du Conseil	<u>P. 17</u>
Biographies des candidates et candidats à l'élection	
• Pierre Blouin	<u>P. 19</u>
• Pierre Boivin	<u>P. 20</u>
• Scott Burrows	<u>P. 21</u>
• Yvon Charest	<u>P. 22</u>
• Patricia Curadeau-Grou	<u>P. 23</u>
• Laurent Ferreira	<u>P. 24</u>
• Karen Kinsley	<u>P. 25</u>
• Lynn Loewen	<u>P. 26</u>
• Rebecca McKillican	<u>P. 27</u>
• Arielle Meloul-Wechsler	<u>P. 28</u>
• Sarah Morgan-Silvester	<u>P. 29</u>
• Robert Paré	<u>P. 30</u>
• Pierre Pomerleau	<u>P. 31</u>
• Irfhan Rawji	<u>P. 32</u>
• Macky Tall	<u>P. 33</u>

Cette section présente des renseignements sur chaque personne proposées à l’élection d’un siège au sein du Conseil de la Banque. Ces renseignements incluent notamment le sommaire de leur expérience professionnelle, leurs compétences, la position du Conseil à leur égard, leur participation à un ou plusieurs comités du Conseil, leur assiduité aux réunions au cours du dernier exercice, ainsi que les conseils d’administration de sociétés ouvertes auxquels ces personnes siègent actuellement ou ont siégé au cours des cinq dernières années.

La composition du Conseil en quelques données

Les données ci-dessous représentent les principales caractéristiques de la composition du Conseil si chaque personne candidate à l’élection est élue par les actionnaires à l’assemblée :



Les candidates et candidats à l’élection en un coup d’œil

Vous êtes invités à élire les 15 candidates et candidats qui composeront le Conseil. Pour de plus amples renseignements au sujet de la composition du Conseil, veuillez consulter la [partie 4](#) de la Circulaire.

Candidates et candidats à l'élection	Age	Membre du Conseil depuis	Occupation principale	Indépendant	Comités	Présence au Conseil et aux comités en 2025 ⁽¹⁾	Autres directorats de sociétés ouvertes ⁽²⁾
Pierre Blouin	68	Septembre 2016	Administrateur de sociétés	✓	CAU CRH CT ⁽⁷⁾	94,44 %	• Fortis inc.
Pierre Boivin	72	Avril 2013	Vice-président du conseil consultatif et conseiller spécial, Claridge inc.	✓	CRH ⁽⁷⁾	86,96 %	• Metro inc.
Scott Burrows	46	Août 2024	Président et chef de la direction, Pembina Pipeline Corporation	✓	CAU	100 %	• Pembina Pipeline Corporation
Yvon Charest	69	Avril 2020	Administrateur de sociétés	✓	CGR CRG ⁽⁷⁾ CRH	92,86 %	–
Patricia Curadeau-Grou	70	Avril 2019	Administratrice de sociétés	✓	CAU CGR ⁽⁷⁾ CT	100 %	–
Laurent Ferreira	55	Février 2021	Président et chef de la direction de la Banque	–	–	100 %	–
Karen Kinsley	69	Décembre 2014	Administratrice de sociétés	✓	CGR CRG	97,30 %	• Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix • Saputo inc.
Lynn Loewen	64	Avril 2022	Administratrice de sociétés	✓	CAU ⁽⁷⁾ CGR CT	97,78 %	• Kinaxis inc. • Emera Incorporated
Rebecca McKillican	46	Octobre 2017	Administratrice de sociétés	✓	CAU CRH CT	100 %	–
Arielle Meloul-Wechsler	58	Avril 2024	Vice-présidente générale et chef des Ressources humaines et des Affaires publiques, Air Canada	✓	CRH	91,30 %	–
Sarah Morgan-Silvester	66	Février 2025 ⁽³⁾	Administratrice de sociétés	✓	CGR CRG	87,88 %	• NAV CANADA
Robert Paré	71	Avril 2018	Président du Conseil	✓	CRG	100 %	• Groupe AtkinsRéalis inc.
Pierre Pomerleau	62	Avril 2023	Président exécutif du conseil d'administration, Pomerleau inc.	✓	CGR	90,63 %	• Quincaillerie Richelieu Ltée
Irfhan Rawji	47	Février 2025 ⁽⁴⁾	Associé directeur et co-fondateur, Realize Capital Partners Inc. et associé directeur, Relay Ventures	✓	CT	100 %	• Wilmington Capital Management Inc.
Macky Tall	57	Avril 2021	Administrateur de sociétés	✓	CGR CRG	97,30 %	• Groupe WSP Global inc.

2. Candidates et candidats à un poste au sein du Conseil

(P) Est à la présidence du comité

- (1) Au cours de l'exercice 2025, le Conseil et ses comités se sont réunis à 55 reprises, dont 11 réunions convoquées en dehors du calendrier régulier. Pour plus de détails, veuillez consulter la [page 63](#) de la Circulaire.
- (2) Le 3 février 2025, CWB est devenue une filiale de la Banque, laquelle a fait l'acquisition de la totalité des actions ordinaires et en circulation de CWB. Tous les Membres du Conseil ont été nommés membres du conseil d'administration et des comités de CWB à cette date jusqu'à la fusion le 1^{er} mars 2025.
- (3) Sarah Morgan-Silvester a été nommée administratrice à la clôture de l'acquisition de CWB par la Banque et a été nommée membre du comité de gestion des risques et du comité de révision et de gouvernance le 3 février 2025.
- (4) Irhan Rawji a été nommé administrateur à la clôture de l'acquisition de CWB par la Banque et a été nommé membre du comité de technologie le 3 février 2025.

Les compétences au sein du Conseil

Le Conseil se compose de membres ayant un vaste éventail d'expériences et de connaissances complémentaires.

Chaque année, les candidates et candidats évaluent leurs connaissances et compétences liées aux activités de la Banque et au marché dans lequel elle évolue, en plus de leur niveau de connaissance ou d'expérience concernant divers sujets pertinents à leur rôle.

Ces connaissances, compétences et expériences peuvent avoir été acquises lors de leur parcours académique, de leur carrière ou par leur expérience au sein de conseils d'administration d'autres sociétés.

La matrice des compétences présentée à la page suivante illustre l'éventail des compétences recherchées par la Banque et le Conseil, ainsi que les raisons pour lesquelles elles sont pertinentes pour le Conseil.

Les quatre principaux domaines de compétence de chaque candidate et candidat sont indiqués dans leur profil respectif présenté dans les pages suivantes.

Pour plus de détails sur les compétences et aptitudes recherchées par le Conseil, veuillez consulter la [partie 4](#) de la Circulaire.

Matrice des compétences

	Pierre Blouin	Pierre Boivin	Scott Burrows	Yvon Charest	Patricia Curadeau-Grou	Laurent Ferrelra	Karen Kinsley	Lynn Loewen	Rebecca McKilloan	Arielle Meloul-Wechsler	Sarah Morgan-Silvester	Robert Paré	Pierre Pomerleau	Irfhan Rawji	Macky Tall
Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat Cette expérience en matière de planification et de développement stratégiques, acquise notamment comme membre de la haute direction d'une société d'envergure, permet de conseiller l'Équipe de direction sur les orientations stratégiques de la Banque et d'évaluer sa performance.															
Gouvernance / Culture d'entreprise La connaissance des meilleures pratiques de gouvernance, de même que l'expérience en implantation d'une culture d'entreprise d'intégrité, de transparence et de responsabilité corporative et sociale, permettent au Conseil de jouer son rôle de façon efficace et de promouvoir notre mission commune.															
Audit / Finance La compréhension des principes comptables, l'expérience en gestion des ressources financières, en présentation de l'information financière et en contrôles internes sont nécessaires afin d'assurer la solidité financière de la Banque.															
Expérience employé / Rémunération de la haute direction La connaissance des mesures sociales et des pratiques entourant la gestion du capital humain, comme la rémunération, les avantages sociaux, le recrutement et la gestion des talents, est primordiale afin de favoriser le bien-être, l'inclusion, l'équité, la diversité et la rétention de nos employés.															
Supervision des risques La connaissance des risques financiers et non-financiers ainsi que l'expérience en gestion de ces risques, comme l'identification, la mesure et le contrôle, sont primordiales afin de comprendre les défis auxquels la Banque fait face.															
Responsabilité environnementale / Développement durable La compréhension des facteurs de développement durable ainsi que des questions environnementales, dont les risques climatiques, et du cadre réglementaire les entourant est essentielle à la supervision de la stratégie climatique de la Banque.															
Services financiers / bancaires La compréhension du développement et de l'exploitation de produits et services financiers et bancaires est nécessaire afin de superviser et conseiller judicieusement la Banque quant à sa stratégie d'affaires.															
Expérience client L'expérience des relations avec la clientèle, comme l'élaboration et l'implantation de stratégies pour améliorer la satisfaction de la clientèle, le déploiement de solutions numériques et la mise en œuvre de campagnes marketing, permet de nous guider dans nos efforts de rétention et de développement de la clientèle.															
Marchés des capitaux La compréhension des marchés, des activités de banque d'investissement et de services financiers aux grandes entreprises, aux organismes publics et aux investisseurs institutionnels nous est utile afin de conseiller l'Équipe de direction quant à ces activités importantes pour la Banque.															
Affaires juridiques / Politique publique L'expérience en politique publique ou comme conseiller juridique d'une grande entreprise ou au sein d'un cabinet permet de nous guider dans l'environnement réglementaire complexe où nous évoluons.															
Technologies de l'information La connaissance des technologies de l'information et des technologies émergentes, de la cybersécurité et de la gestion des données est pertinente afin d'en mesurer les risques et les opportunités, de superviser la stratégie technologique et de veiller à une saine intégration de ces technologies dans nos activités.															

Le Conseil recommande aux actionnaires de voter **en faveur** des candidates et candidats à l'élection.

Pierre Blouin



Indépendant
68 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis septembre 2016
- Résultat des votes en 2025 : 99,44 % (216 383 780) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Audit / Finance
- Expérience employé / Rémunération de la haute direction
- Technologies de l'information

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Pierre Blouin fait bénéficier le Conseil de son expérience et de ses connaissances en matière d'expérience employé et en technologies de l'information qu'il a acquises au cours de sa carrière de plus de 20 ans au sein d'entreprises de télécommunications. Ses solides compétences sont un atout de taille pour le Conseil.	Membre du Conseil	17/18	94 %
	Membre du CAU	6/7	86 %
	Membre du CRH	5/5	100 %
	Président et membre du CT	6/6	100 %
	Total	34/36	94,44 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale		Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt	
Administrateur de sociétés		- Membre du conseil d'administration de Télécom inc. et président de son comité des ressources humaines de 2019 à 2024 - Membre du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de Cardiologie de Montréal depuis 2015, président du comité des technologies de l'information, membre du comité exécutif depuis 2017 et membre du comité d'audit de 2015 à 2017	
Historique professionnel			
- Chef de la direction de Manitoba Telecom Services Inc. 2005 à 2014 - Président de groupe, marchés consommateurs de Bell Canada de 2003 à 2005, chef de la direction de BCE Emergis inc. de 2002 à 2003 et président et chef de la direction de Bell Mobilité inc. de 2000 à 2002			
Formation académique et distinctions			
- Baccalauréat en administration des affaires, spécialisation en finance et marketing de HEC Montréal - Fellow professionnel en gestion de la chaîne d'approvisionnement (FPGCA) de Chaîne d'approvisionnement Canada			
Sociétés ouvertes			
Administrateur <i>(au cours des cinq dernières années)</i>		Fonctions au sein des conseils et comités <i>(en date de la Circulaire)</i>	
Fortis inc.	2015 à ce jour	- Membre du comité de la gouvernance et de la durabilité - Membre du comité des ressources humaines	

Pierre Boivin



Indépendant
72 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2013⁽¹⁾
- Résultat des votes en 2025 : 96,90 % (210 871 533) en faveur

- Principaux domaines de compétence :
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Expérience employé / Rémunération de la haute direction
 - Expérience client
 - Technologies de l'information

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Pierre Boivin met à profit au sein du Conseil sa vaste expérience comme administrateur de sociétés ouvertes et privées. Son expertise couvre notamment la planification stratégique, la gouvernance d'entreprise et le développement technologique. Par ailleurs, ses solides connaissances des principes et pratiques en matière de ressources humaines constituent un atout majeur pour le Conseil.	Membre du Conseil	16/18	89 %
	Président et membre du CRH	4/5	80 %
	Total	20/23	86,96 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale	Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt
• Vice-président du conseil consultatif et conseiller spécial de Claridge inc. depuis 2025 ⁽²⁾	• Chancelier de l'Université McGill depuis 2024 • Président du conseil de MILA – Institut québécois d'intelligence artificielle depuis 2018 et membre du conseil d'administration depuis 2017 • Président du conseil, membre du comité RH et Gouvernance et membre du comité d'Audit et Finances de Groupe Solotech inc. depuis 2017 • Membre du conseil d'administration du Groupe CH inc. depuis 2011 • Membre du conseil d'administration de Claridge inc. de 2011 à 2025 • Fondateur et président du conseil de la Fondation du Club de hockey Canadien pour l'enfance depuis 2000
Historique professionnel	
• Vice-président du conseil d'administration et conseiller spécial de Claridge inc. de 2024 à 2025 • Président et chef de la direction de Claridge inc. 2011 à 2024 • Président et chef de la direction du Club de hockey Canadien, inc., Centre Bell et evenko de 1999 à 2011	
Formation académique et distinctions	
• Études en commerce de l'Université McGill • Doctorat honorifique en reconnaissance de sa contribution au développement de l'industrie du sport et de son engagement communautaire de l'Université de Montréal • Compagnon de l'Ordre du Canada (CC) • Chevalier de l'Ordre national du Québec • Titre d'administrateur (IAS.A) et récipiendaire du Prix des fellows (F.ICD) de l'Institut des administrateurs de sociétés	
Sociétés ouvertes	
Administrateur <i>(au cours des cinq dernières années)</i>	Fonctions au sein des conseils et comités <i>(en date de la Circulaire)</i>
Metro inc.	2019 à ce jour • Président du conseil • Membre du comité de gouvernance et responsabilité d'entreprise
La Société Canadian Tire Limitée	2013 à 2020 –

(1) Veuillez vous référer à la [page 69](#) de la partie 4 de la Circulaire pour des informations complémentaires.

(2) M. Boivin n'est plus administrateur de Claridge inc. depuis février 2025. Un conseil consultatif a été créé, dont il occupe la vice-présidence.

Scott Burrows



Indépendant
46 ans
Alberta, Canada

- Administrateur depuis août 2024
- Résultat des votes en 2025 : 99,57 % (216 667 420) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Audit / Finance
- Expérience employé / Rémunération de la haute direction
- Marchés des capitaux

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Scott Burrows fait bénéficier le Conseil de son expérience et ses connaissances aguerries des marchés des capitaux, notamment en matière de fusions et d'acquisitions. Ses compétences en matière de finance et de rémunération exécutive sont également un atout important pour le Conseil.	Membre du Conseil	18/18	100 %
	Membre du CAU	7/7	100 %
	Total	25/25	100 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale

- Président et chef de la direction de Pembina Pipeline Corporation depuis 2022

Historique professionnel

- Président et chef de la direction par intérim de Pembina Pipeline Corporation de 2021 à 2022
- Chef des finances de Pembina Pipeline Corporation de 2015 à 2021

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique
- Lauréat du prix Resource Leader du Alberta Chamber of Resources en 2024
- Lauréat du Canada *Top 40 Under 40* en 2017
- Lauréat de l'*Avenue Calgary's Top 40 Under 40* en 2015
- Membre de l'Institut des administrateurs de sociétés
- Membre de l'institut Chartered Financial Analyst (CFA®)

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du conseil d'administration de la Rundle College Society depuis 2018 et membre du comité de finance et du comité de Head Support and Compensation depuis 2020
- Membre du conseil d'administration de la fondation Kids Up Front Calgary de 2011 à 2016

Sociétés ouvertes		Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire)
Administrateur (au cours des cinq dernières années)		
Pembina Pipeline Corporation	2022 à ce jour	–

Yvon Charest



Indépendant
69 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2020
- Résultat des votes en 2025 : 96,87 % (210 790 691) en faveur

- Principaux domaines de compétence :
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Gouvernance / Culture d'entreprise
 - Audit / Finance
 - Supervision des risques

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Yvon Charest apporte au Conseil une expertise approfondie des services financiers. Son expérience en gestion des risques, ainsi que dans l'implantation d'une culture de transparence au sein d'une société ouverte d'envergure, constitue un atout majeur pour le Conseil.	Membre du Conseil	16/18	89 %
	Membre du CGR	13/14	93 %
	Président et membre du CRG	5/5	100 %
	Membre du CRH	5/5	100 %
	Total	39/42	92,86 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale

- Administrateur de sociétés

Historique professionnel

- Président et chef de la direction d'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. de 2000 à 2019

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en actuariat de l'Université Laval
- Doctorat honoris causa en sciences de l'administration de l'Université Laval
- Fellow et récipiendaire du prix du président de l'Institut canadien des actuaires
- Fellow de la Society of Actuaries
- Officier de l'Ordre du Canada
- Officier de l'Ordre national du Québec

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du conseil d'administration de iA American Life Insurance Company depuis 2019
- Président du conseil de Propulsons Québec vers la modernité (j'ai ma passe) de 2019 à 2024
- Négociateur spécial d'Infrastructure Canada de 2019 à 2024

Sociétés ouvertes

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire)
—	—

Patricia Curadeau-Grou



Indépendante
70 ans
Québec, Canada

- Administratrice depuis avril 2019
- Résultat des votes en 2025 : 99,39 % (216 270 496) en faveur

- Principaux domaines de compétence :
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Audit / Finance
 - Supervision des risques
 - Services financiers / bancaires

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Patricia Curadeau-Grou apporte au Conseil son expertise en finance, en supervision des risques et en gestion stratégique. Sa grande expérience comme membre de la haute direction dans le secteur bancaire et comme administratrice de sociétés est un atout de taille pour le Conseil.	Membre du Conseil	18/18	100 %
	Membre du CAU	7/7	100 %
	Présidente et membre du CGR	14/14	100 %
	Membre du CT	6/6	100 %
	Total	45/45	100 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale

- Administratrice de sociétés

Historique professionnel

- Chef des finances et vice-présidente exécutive, Finances, risques et trésorerie, première vice-présidente à la direction, Gestion des risques et conseillère au président et chef de la direction de la Banque entre 1998 et 2015

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en commerce (option finance et marketing) de l'Université McGill
- Titre de l'Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur (IASA)
- Intronisée au Panthéon des femmes les plus influentes du Canada par le Réseau des femmes exécutives

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du conseil d'administration et vice-présidente de la Société du musée d'archéologie et d'histoire de Montréal Pointe-à-Callière et membre de son comité de gouvernance et stratégie et de son comité d'audit depuis 2015, présidente du comité d'audit depuis 2016 et membre de son comité de développement Cité Phase 3 depuis 2021
- Membre du conseil d'administration de Pomerleau inc. depuis 2017, présidente du comité d'audit et risque depuis 2023, présidente du comité des ressources humaines de 2020 à 2023, membre du comité d'audit de 2018 à 2019 et membre du comité des ressources humaines de 2017 à 2018
- Membre du conseil d'administration de Fairstone Financière inc. de 2017 à 2021 et présidente du conseil de 2018 à 2021
- Membre du conseil d'administration de la Caisse de dépôt et placement du Québec et membre de son comité investissement et gestion des risques de 2013 à 2019

Sociétés ouvertes

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire)	
Cogeco inc.	2020 à 2024	–
Cogeco Communications inc.	2012 à 2020	–

Laurent Ferreira



Non indépendant
55 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis février 2021
- Résultat des votes en 2025 : 99,52 % (216 559 704) en faveur

- Principaux domaines de compétence :
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Supervision des risques
 - Services financiers / bancaires
 - Marchés des capitaux

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Laurent Ferreira met à profit son expertise en exploitation et en développement de services financiers, acquise notamment grâce aux diverses fonctions qu'il a occupées au sein de la Banque et de ses filiales. Ses connaissances approfondies en supervision des risques, en marchés des capitaux et dans le domaine bancaire constituent également un atout majeur pour le Conseil.	Membre du Conseil	18/18	100 %
	Total	18/18	100 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale

- Président et chef de la direction de la Banque depuis 2021

Historique professionnel

- Chef de l'exploitation de février 2021 à octobre 2021, premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers de 2018 à 2021 de la Banque et vice-président exécutif et directeur général, Dérivés et Actions de Financière Banque Nationale de 2015 à 2018

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal (UQAM)
- Maîtrise en finance de HEC Montréal

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du Conseil canadien des affaires depuis 2024
- Coprésident de la campagne 2023-2028 « Voir Grand » de la Fondation CHU Sainte-Justine
- Coprésident de la campagne de financement 2022 à 2023 de Centraide du Grand Montréal
- Coprésident de la campagne 2022 de la « Soirée des Grands Philanthropes » de Portage
- Coprésident des campagnes de financement de La Fondation Y des femmes de Montréal de 2021 à 2022
- Coprésident de la campagne de financement de La Fondation de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont de 2018 à 2020
- Membre du conseil d'administration d'Hydro-Québec de 2014 à 2019

Sociétés ouvertes

Administrateur
(au cours des cinq dernières années)

Fonctions au sein des conseils et comités
(en date de la Circulaire)

— — —

Karen Kinsley



Indépendante
69 ans
Ontario, Canada

- Administratrice depuis décembre 2014
- Résultat des votes en 2025 : 98,67 % (214 705 352) en faveur

- Principaux domaines de compétence :
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Gouvernance / Culture d'entreprise
 - Audit / Finance
 - Services financiers / bancaires

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Karen Kinsley fait bénéficier le Conseil de sa grande expérience dans les domaines immobilier et financier acquise au fil de sa carrière au sein d'une société d'État et par son rôle d'administratrice de sociétés. De plus, son expertise comptable est un atout de taille pour le Conseil.	Membre du Conseil	18/18	100 %
	Membre du CGR	13/14	93 %
	Membre du CRG	5/5	100 %
	Total	36/37	97,30 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale

- Administratrice de sociétés

Historique professionnel

- Présidente et première dirigeante de Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) de 2003 à 2013

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa
- Fellow de l'Ordre des Comptables professionnels agréés de l'Ontario
- Titre de l'Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur (IAS.A)

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du conseil d'administration de Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) de 2003 à 2013

Sociétés ouvertes

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire)
Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix	2018 à ce jour • Présidente du comité de la gouvernance, de la rémunération et des nominations • Fiduciaire principale indépendante
Saputo inc.	2015 à ce jour • Membre du comité d'audit

Lynn Loewen



Indépendante
64 ans
Québec, Canada

- Administratrice depuis avril 2022
- Résultat des votes en 2025 : 98,76 % (214 907 811) en faveur

- Principaux domaines de compétence :
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Gouvernance / Culture d'entreprise
 - Audit / Finance
 - Technologies de l'information

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Lynn Loewen fait bénéficier le Conseil de sa vaste expérience dans les domaines de l'audit, des contrôles financiers et de la finance acquise par ses diverses fonctions au cours de sa carrière. Son expérience en gestion stratégique ainsi que ses connaissances aguerries des technologies de l'information sont un atout pour le Conseil.	Membre du Conseil	18/18	100 %
	Présidente et membre du CAU	7/7	100 %
	Membre du CGR	13/14	93 %
	Membre du CT	6/6	100 %
	Total	44/45	97,78 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale

- Administratrice de sociétés

Historique professionnel

- Présidente de Médical Minogue inc. de décembre 2015 à 2019 et chef des opérations de 2012 à novembre 2015
- Présidente d'Expertech bâtisseur de réseaux inc. de 2008 à 2011
- Vice-présidente des opérations financières de BCE inc. de 2005 à 2008 et vice-présidente des contrôles financiers de 2003 à 2005

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en commerce, spécialisation en comptabilité de l'Université Mount Allison
- Fellow de l'Ordre des Comptables professionnels agréés de la Nouvelle-Écosse
- Titre de l'Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur (IAS.A)

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Chancelière de l'Université Mount Allison, membre de son comité exécutif et présidente du comité de nomination et de gouvernance de 2018 à 2025
- Membre du conseil d'administration de Xplore inc. et membre de son comité d'audit de 2021 à 2023
- Membre du conseil d'administration d'Expertech bâtisseur de réseaux inc. de 2006 à 2011 et présidente du conseil de 2008 à 2011
- Membre du conseil d'administration de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (PSP) de 2001 à 2007, membre de son comité de vérification et des conflits de 2003 à 2006 et présidente de ce comité de 2006 à 2007

Sociétés ouvertes

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire)	
Kinaxis inc.	2025 à ce jour	Présidente du comité d'audit
Les vêtements de sport Gildan inc.	2024	–
Emera Incorporated	2013 à ce jour	Membre du comité d'audit Membre du comité des candidatures et de gouvernance

Rebecca McKillican



Indépendante
46 ans
Ontario, Canada

- Administratrice depuis octobre 2017
- Résultat des votes en 2025 : 99,37 % (216 226 624) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Expérience employé / Rémunération de la haute direction
- Expérience client
- Technologies de l'information

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Rebecca McKillican apporte au Conseil sa solide expérience dans l'élaboration et l'implantation de stratégies visant à améliorer l'expérience et la satisfaction de la clientèle, notamment par l'offre de services numériques. De plus, ses connaissances des pratiques de responsabilité corporative et de développement durable sont un atout de taille pour le Conseil.	Membre du Conseil	18/18	100 %
	Membre du CAU	7/7	100 %
	Membre du CRH	5/5	100 %
	Membre du CT	6/6	100 %
	Total	36/36	100 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale Administratrice de sociétés	Formation académique et distinctions - Baccalauréat en administration des affaires de la Ivey Business School de l'Université Western de l'Ontario - Baccalauréat en génie logiciel de l'Université Western de l'Ontario - Maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School - Prix New CEO of the Year 2021 décerné par le Globe and Mail - Lauréate du Top 25 Executives of Toronto de 2023
Historique professionnel - Cheffe de la direction de la Corporation McKesson Canada de 2020 à 2023 et présidente des solutions de commerce au détail de 2019 à 2020 - Présidente et chef de la direction de Well.ca de 2013 à 2019 - Conseillère principale du département d'opérations spécialisé dans la vente au détail et produit de consommation de Kohlberg, Kravis & Roberts & Co. L.P. de 2007 à 2012	Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt Membre du conseil consultatif de MedCan Health Management Inc. depuis 2025

Sociétés ouvertes Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire)
-	-

Arielle Meloul-Wechsler



Indépendante
58 ans
Québec, Canada

- Administratrice depuis avril 2024
- Résultat des votes en 2025 : 99,36 % (216 215 379) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Expérience employé / Rémunération de la haute direction
- Affaires juridiques / Politique publique

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Arielle Meloul-Wechsler fait bénéficier le Conseil de son expertise juridique et de ses connaissances en gouvernance, acquises par le biais des fonctions de dirigeante en ressources humaines et affaires juridiques qu'elle a occupées au sein d'une des plus importantes entreprises aériennes au Canada. De plus, ses connaissances approfondies de la satisfaction de la clientèle et de l'expérience employé sont également un atout de taille pour le Conseil.	Membre du Conseil	17/18	94 %
	Membre du CRH	4/5	80 %
	Total	21/23	91,30 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale • Vice-présidente générale et chef des Ressources humaines et des Affaires publiques d'Air Canada depuis 2021	Formation académique et distinctions • Baccalauréat en science de la psychologie de l'Université McGill • Baccalauréat en droit de l'Université de Montréal • Membre du Barreau du Québec • Lauréate du Prix Elsie MacGill de la Northern Lights Aero Foundation (NLAF), catégorie Affaires en 2022 • Lauréate du Prix Top 100 du réseau des femmes exécutives (WXN) en 2019
Historique professionnel • Première vice-présidente – Chef des ressources humaines et directrice des communications d'Air Canada de 2020 à 2021 • Première vice-présidente – Employés, Culture et Communications d'Air Canada de 2018 à 2020 • Vice-présidente, Ressources humaines d'Air Canada de 2013 à 2017	Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt • Membre du conseil d'administration de la Fondation Air Canada depuis 2018 • Présidente du réseau mondial de dirigeants des ressources humaines de Airline People Director's Council (APDC) depuis 2017 • Présidente du conseil du Conseil National des lignes aériennes du Canada de 2020 à 2024
Sociétés ouvertes Administratrice (au cours des cinq dernières années) Element Fleet Management Corp. 2021 à 2025	Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire) –

Sarah Morgan-Silvester



Indépendante
66 ans
Colombie-Britannique, Canada

- Administratrice depuis février 2025
- Résultat des votes en 2025 : 99,72 % (216 993 846) en faveur

- Principaux domaines de compétence :
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Gouvernance / Culture d'entreprise
 - Supervision des risques
 - Services financiers / bancaires

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Sarah Morgan-Silvester apporte au Conseil des compétences spécialisées dans les services financiers et bancaires ainsi qu'en gestion stratégique grâce à sa carrière et à son implication dans le secteur bancaire canadien. En qualité d'ancienne présidente du Conseil de CWB, elle soutient aussi le Conseil dans la supervision de l'intégration de CWB après l'acquisition par la Banque. Son expérience et ses compétences sont des atouts précieux pour le Conseil.	Membre du Conseil ⁽¹⁾	14/16	88 %
	Membre du CGR ⁽¹⁾	11/13	85 %
	Membre du CRG ⁽¹⁾	4/4	100 %
	Total	29/33	87,88 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale Administratrice de sociétés	Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt - Présidente non exécutive depuis 2018 et membre du conseil d'administration, membre du comité d'audit, présidente du comité des pensions, et membre du comité des ressources humaines de Grosvenor Americas Partners depuis 2016 - Chancelière de l'Université de la Colombie-Britannique et membre du Conseil des gouverneurs de 2008 à 2014 - Membre du conseil d'administration de l'Administration portuaire Vancouver Fraser de 2004 à 2011 et présidente du conseil d'administration de 2008 à 2011
Historique professionnel - Présidente et cheffe de la direction, Société de fiducie HSBC Canada de 2004 à 2006 - Première vice-présidente à la direction, Services financiers personnels et Gestion de patrimoine, Banque HSBC Canada de 2002 à 2006 - Première vice-présidente à la direction, Banque HSBC Canada avec des fonctions en lien avec la gestion des risques de crédit et la technologie de l'information, de 1998 à 2002	

Sociétés ouvertes		Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire)
Administratrice (au cours des cinq dernières années)		
NAV CANADA	2023 à ce jour	- Présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération - Membre du comité d'audit et des finances - Membre du comité de transformation
British Columbia Ferry Services Inc.	2016 à 2024	–
Banque canadienne de l'Ouest	2014 à 2025	–

(1) Sarah Morgan-Silvester a été nommée administratrice à la clôture de l'acquisition de CWB par la Banque et a été nommée membre du comité de gestion des risques et du comité de révision et de gouvernance le 3 février 2025.

Robert Paré



Indépendant
71 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2018
- Résultat des votes en 2025 : 98,00 % (213 251 312) en faveur

- Principaux domaines de compétence :
- Gouvernance / Culture d'entreprise
 - Expérience employé / Rémunération de la haute direction
 - Marchés financiers
 - Affaires juridiques / Politique publique

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Robert Paré fait bénéficier le Conseil de ses connaissances acquises au fil d'une carrière de plus de 40 ans en droit des affaires, notamment quant aux marchés financiers, aux fusions et acquisitions et à la gouvernance d'entreprise. De plus, son expérience à titre d'administrateur de sociétés ouvertes est un atout de taille pour le Conseil.	Président et membre du Conseil	18/18	100 %
	Membre du CRG	5/5	100 %
	Total	23/23	100 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale		Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt
• Président du Conseil de la Banque depuis 2023		
Historique professionnel		
• Conseiller stratégique de 2018 à 2022 et associé principal de 1984 à 2018 de Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.		
Formation académique et distinctions		• Membre du conseil d'administration de l'Institut de recherche en immunologie et en cancérologie de l'Université de Montréal depuis 2018 • Membre du conseil d'administration et membre du comité de gouvernance et de ressources humaines de l'Institut des administrateurs de sociétés de 2018 à 2023 et a été président de la section du Québec de 2015 à 2017
• Baccalauréat en droit de l'Université Laval • Membre du Barreau du Québec		
Sociétés ouvertes		
Administrateur <i>(au cours des cinq dernières années)</i>	Fonctions au sein des conseils et comités <i>(en date de la Circulaire)</i>	
Groupe AtkinsRéalis inc.	2022 à ce jour	• Membre du comité de gouvernance, d'éthique et de développement durable • Membre du comité de sécurité, supervision des projets et de la technologie
Québecor inc.	2014 à 2022	–

Pierre Pomerleau



Indépendant
62 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2023
- Résultat des votes en 2025 : 99,46 % (216 430 015) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Expérience employé / Rémunération de la haute direction
- Responsabilité environnementale / Développement durable
- Supervision des risques

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Pierre Pomerleau apporte au Conseil une expertise précieuse acquise à titre de président et directeur général d'une entreprise de construction de premier plan. Son expérience couvre notamment les domaines du développement durable, de la gestion des risques et de la gouvernance d'entreprise. Par ailleurs, sa connaissance approfondie des relations clients et de l'expérience employé constitue un atout majeur pour le Conseil.	Membre du Conseil	17/18	94 %
	Membre du CGR	12/14	86 %
	Total	29/32	90,63 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale Président exécutif du conseil de Pomerleau inc. depuis 2023	Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt - Membre du conseil d'administration de la Fondation CHU Sainte-Justine depuis 2022, président du comité exécutif du conseil et président du comité de gouvernance et des ressources humaines de 2023 à 2025 et président du conseil de 2022 à 2025 - Coprésident de la campagne majeure – Branchés sur leur avenir 2021-2025 de la Fondation La Clé de 2021 à 2022 - Membre du conseil d'administration de Pomerleau inc. depuis 2018 - Membre du conseil d'administration de Borea Construction ULC et président du conseil depuis 2008 - Président de Groupe Beaubois inc. de 2014 à 2024
Historique professionnel Président-directeur général de Pomerleau inc. de 1997 à 2023	
Formation académique et distinctions - Baccalauréat en génie civil de l'École Polytechnique de Montréal - Maîtrise en administration des affaires de la Ivey Business School de l'Université Western Ontario - Lauréat du Prix MBA Accomplissements 2022 de l'Association des MBA du Québec - Lauréat du Prix Mérite 2014 de l'Association des diplômés de Polytechnique	
Sociétés ouvertes Administrateur (au cours des cinq dernières années) Quincaillerie Richelieu Ltée 2016 à ce jour	Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire) Membre du comité ressources humaines et gouvernance

Irfhan Rawji



Indépendant
47 ans
Alberta, Canada

- Administrateur depuis février 2025
- Résultat des votes en 2025 : 99,84 % (217 254 466) en faveur

- Principaux domaines de compétence :
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Expérience client
 - Marchés des capitaux
 - Technologies de l'information

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Irfhan Rawji apporte au Conseil sa vaste expérience des placements et son savoir-faire comme entrepreneur et administrateur de sociétés. Ex-président du comité spécial chargé de la supervision de l'acquisition de CWB par la Banque, il soutient aussi le Conseil dans sa supervision de l'intégration de CWB après l'acquisition par la Banque. Son expérience et ses compétences sont des atouts précieux pour le Conseil.	Membre du Conseil ⁽¹⁾	16/16	100 %
	Membre du CT ⁽²⁾	5/5	100 %
	Total	21/21	100 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale	Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt ⁽²⁾
- Associé directeur et co-fondateur de Realize Capital Partners Inc. depuis 2023 - Associé directeur de Relay Ventures depuis 2021	- Membre du conseil d'administration de MobSquad depuis 2018 et président du conseil exécutif depuis 2022 - Membre du conseil d'administration de l'Institut pour la citoyenneté canadienne depuis 2008 et président du conseil d'administration depuis 2023 - Membre du conseil d'administration de The Logic inc. depuis 2019 et président du conseil d'administration depuis 2021 - Membre du conseil d'administration de l'Institut canadien de recherches avancées (CIFAR) depuis 2021 et président du conseil d'administration depuis 2024 - Membre du conseil d'administration du Conseil des arts du Canada depuis 2022 - Membre du conseil des gouverneurs du Glenbow Museum de 2014 à 2022, président du conseil de 2018 à 2021 et coprésident de la campagne de financement Glenbow Reimagined depuis 2021
Historique professionnel	
- Fondateur et chef de la direction de MobSquad de 2018 à 2022 - Associé en capital-risque de Relay Ventures de 2016 à 2022 - Vice-président, Stratégie et développement corporatif de Parkland Fuel Corporation de 2013 à 2015	
Formation académique et distinctions	
- Baccalauréat en commerce (avec distinction) en finances de l'Université de la Colombie-Britannique - Maîtrise en administration des affaires (avec grande distinction) de la Harvard Business School - Lauréat du prix Canada's Top 40 Under 40 de Caldwell Partners en 2017	

Sociétés ouvertes			Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire)
Administrateur (au cours des cinq dernières années)			
Wilmington Capital Management Inc.	2025 à ce jour	–	
Banque canadienne de l'Ouest	2021 à 2025	–	

(1) Irfhan Rawji a été nommé administrateur à la clôture de l'acquisition de CWB par la Banque et a été nommé membre du comité de technologie le 3 février 2025.

(2) Irfhan Rawji était président du conseil d'administration de Carrot Insights Inc. au moment où la société a déposé un avis d'intention de faire une proposition en vertu de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité (Canada), en juillet 2019.

Macky Tall



Indépendant
57 ans
Floride, États-Unis

- Administrateur depuis avril 2021
- Résultat des votes en 2025 : 98,97 % (215 368 672) en faveur

- Principaux domaines de compétence :
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Audit / Finance
 - Supervision des risques
 - Responsabilité environnementale / Développement durable

Position du Conseil	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Macky Tall apporte au Conseil une vaste expérience en finance, en affaires et en gestion des risques, acquise au sein de grandes sociétés d'investissement et d'institutions gouvernementales. Tout au long de sa carrière, il a développé une expertise dans la mise en œuvre de mesures environnementales et de stratégies de développement durable, constituant un atout majeur pour le Conseil.	Membre du Conseil	17/18	94 %
	Membre du CGR	14/14	100 %
	Membre du CRG	5/5	100 %
	Total	36/37	97,30 %

Sommaire de l'expérience professionnelle

Fonction principale

- Administrateur de sociétés

Historique professionnel

- Conseiller principal de 2024 à 2025 de The Carlyle Group Inc.
- Associé et président de 2021 à 2024 et Coprésident d'avril à août 2021 du groupe mondial Infrastructures de The Carlyle Group Inc.
- Président du conseil de Ivanhoé Cambridge, chef des actifs réels et des placements privés d'avril 2020 à décembre 2020, chef des marchés liquides de 2019 à 2020, premier vice-président infrastructures de 2016 à 2018 de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) et président et chef de la direction de CDPQ Infra de 2015 à 2020

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en administration des affaires (Finance) de HEC Montréal
- Diplôme de premier cycle en économie de l'Université de Montréal
- Maîtrise en administration des affaires (Finance) de l'Université d'Ottawa
- Diplômé émérite de HEC Montréal
- Doctorat honorifique de l'Université d'Ottawa

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre et président du conseil de la Banque de l'infrastructure du Canada (BIC) depuis mars 2025
- Membre du comité des placements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies depuis 2020
- Membre du conseil d'administration de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain de 2019 à 2022
- Membre du conseil consultatif en matière d'infrastructure du Ministère Affaires mondiales Canada de 2014 à 2021

Sociétés ouvertes

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (en date de la Circulaire)
Groupe WSP Global inc.	2023 à ce jour
	Membre du comité d'audit

3.

Rémunération des Membres du Conseil

Table des matières

Programme de rémunération des Membres du Conseil	<u>P. 35</u>
Gouvernance de la rémunération des Membres du Conseil	<u>P. 38</u>

Glossaire

Cours de l'action : désigne le cours de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto.

Cours de clôture : désigne le cours de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à la clôture du marché.

UAD : Unité d'action différée. Les UAD ont une valeur unitaire équivalente à une action ordinaire de la Banque lorsqu'elles sont attribuées et prises en compte dans le calcul des exigences en matière d'actionnariat. Des dividendes sont versés en UAD proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque.

Programme de rémunération des Membres du Conseil

Annuellement, le comité de révision et de gouvernance revoit la rémunération versée aux membres indépendants du Conseil. Le comité s'assure notamment que :

- le programme de rémunération est compétitif par rapport au groupe de référence utilisé;
- le programme tient compte de la complexité des activités de la Banque et s'aligne avec les intérêts de nos actionnaires; et
- le programme reflète les attentes envers nos Membres du Conseil et les responsabilités importantes qui leur incombent.

À titre de président et chef de la direction, Laurent Ferreira n'est pas un membre indépendant du Conseil et ne touche aucune rémunération à ce titre. Les renseignements relatifs à sa rémunération sont disponibles à la [partie 6](#) de la Circulaire.

Groupe de comparaison

Le Conseil, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, se réfère à un groupe de comparaison afin d'évaluer le positionnement de son programme de rémunération. Ce groupe est mis à jour périodiquement selon les données de marché disponibles. De plus, les données et tendances de l'indice S&P/TSX 60 sont également prises en compte.

Banques canadiennes	Institutions financières canadiennes
- Banque Canadienne Impériale de Commerce - Banque de Montréal - Banque Royale du Canada - La Banque de Nouvelle-Écosse - La Banque Toronto-Dominion	- Financière Sun Life inc. - Great-West Lifeco inc. - iA Société financière inc. - Intact Corporation Financière - Power Corporation du Canada - Société Financière Manuvie

Aucun changement à la rémunération

Aucune modification n'a été apportée au programme de rémunération des Membres du Conseil en 2025.

Dans le cadre de l'acquisition de CWB le 3 février 2025, tous les Membres du Conseil en poste ont été nommés membres du conseil d'administration de CWB, et ont continué d'exercer ces fonctions jusqu'à la fusion entre CWB et la Banque le 1^{er} mars 2025. Aucune rémunération additionnelle n'a été versée aux Membres du Conseil pour ce directorat au sein du conseil d'administration de CWB.

En date de la présente Circulaire, aucun changement au programme de rémunération n'a été recommandé ni approuvé pour l'exercice 2026.

Structure de la rémunération

La rémunération de base et la rémunération additionnelle sont les deux composantes qui forment la rémunération globale attribuable aux Membres du Conseil en fonction de leur rôle au sein du Conseil et de ses comités.

Nous versons aux Membres du Conseil une rémunération de base fixe pour leurs fonctions qui comprend une participation à un comité du Conseil. Le président du Conseil reçoit une rémunération de base fixe pour son rôle, incluant sa participation à titre de membre du comité de révision et de gouvernance.

Une rémunération additionnelle est attribuable aux Membres du Conseil qui assument la présidence d'un comité ou qui siègent à plus d'un comité, selon le cas.

Modalités de la rémunération

Les Membres du Conseil doivent recevoir en tout temps au moins 70 % de leur rémunération de base en actions ou en UAD et la portion restante de 30 % peut être versée soit en espèces, en actions ou en UAD, à leur choix. Toutefois, les Membres du Conseil peuvent choisir de recevoir une portion en espèces uniquement lorsque les exigences minimales en matière d'actionnariat sont satisfaites.

Aucune attribution discrétionnaire d'UAD n'est permise en vertu du programme de rémunération.

Les Membres du Conseil doivent maintenir leurs UAD acquises pendant leur durée en poste. Les UAD doivent être monnayées au plus tard à la fin de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle l'administratrice ou l'administrateur a quitté ses fonctions, sujet aux délais administratifs prescrits.

Les tableaux ci-dessous résument la rémunération globale offerte dans le cadre du programme ainsi que les modalités de versement :

Rémunération de base			
	Actions ou UAD (\$) (obligatoire)	Espèces, actions ou UAD (\$) (au choix)	Total (\$)
Présidence du Conseil, incluant la participation au CRG	332 500	142 500	475 000
À titre de Membre du Conseil, incluant la participation à un comité	164 500	70 500	235 000

Rémunération additionnelle	
	Espèces, actions ou UAD (\$) (au choix)
Président d'un comité (par comité)	45 000
Membre d'un comité (par comité, à partir d'une 2 ^e participation)	20 000

Rémunération globale versée aux membres indépendants du Conseil

Le tableau suivant présente la rémunération globale versée ou attribuée aux membres indépendants ayant siégé au Conseil au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2025 :

Rémunération globale						
Membres indépendants en poste lors de l'exercice 2025	Rémunération de base (\$)	Rémunération additionnelle relative à la participation à plus d'un comité (\$)	Rémunération additionnelle relative à la présidence d'un comité (\$)	Total (\$)	Répartition de la rémunération globale (\$)	
					Actions/UAD ⁽¹⁾	Espèces
Pierre Blouin	235 000	40 000	45 000	320 000	236 800	83 200
Pierre Boivin	235 000	–	45 000	280 000	164 500	115 500
Scott Burrows	235 000	–	–	235 000	235 000	–
Yvon Charest	235 000	40 000	45 000	320 000	320 000	–
Patricia Curadeau-Grou	235 000	40 000	45 000	320 000	320 000	–
Annick Guérard	235 000	–	–	235 000	235 000	–
Karen Kinsley	235 000	20 000	–	255 000	164 500	90 500
Lynn Loewen	235 000	40 000	45 000	320 000	320 000	–
Rebecca McKillican	235 000	40 000	–	275 000	275 000	–
Arielle Meloul-Wechsler	235 000	–	–	235 000	235 000	–
Sarah Morgan-Silvester ⁽²⁾	174 929,78	14 887,64	–	189 817,42	189 817,42	–
Robert Paré	475 000	–	–	475 000	475 000	–
Pierre Pomerleau	235 000	–	–	235 000	235 000	–
Irfhan Rawji ⁽³⁾	174 929,78	–	–	174 929,78	174 929,78	–
Macky Tall	235 000	20 000	–	255 000	255 000	–
Total	–	–	–	4 124 747,20	3 835 547,20	289 200

(1) Le nombre d'actions octroyées est déterminé en divisant le montant payé par le Cours de l'action de la Banque au moment de chaque attribution trimestrielle, soit 125,90 \$ le 19 février 2025, 127,93 \$ le 20 mai 2025, 149,95 \$ le 21 août 2025 et 162,29 \$ le 18 novembre 2025. Le nombre d'UAD attribuées est déterminé en divisant le montant payé par le Cours de clôture au moment de chaque attribution trimestrielle, soit 126,23 \$ le 14 février 2025, 127,64 \$ le 15 mai 2025, 150,51 \$ le 15 août 2025 et 161,80 \$ le 14 novembre 2025.

(2) Sarah Morgan-Silvester a été nommée au Conseil, au comité de gestion des risques et au comité de révision et de gouvernance le 3 février 2025. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.

(3) Irfhan Rawji a été nommé au Conseil et au comité de technologie le 3 février 2025. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.

Gouvernance de la rémunération des Membres du Conseil

Certaines règles applicables à la rémunération

Nous remboursons aux Membres du Conseil les dépenses qu'ils ont effectuées pour assister aux réunions ou pour s'acquitter de leurs fonctions.

Les Membres du Conseil ne peuvent bénéficier d'aucun produit ou service à taux préférentiel ou à frais réduits qui serait lié à leur rôle au sein du Conseil.

De plus, les membres indépendants du Conseil ne participent pas aux régimes de retraite du personnel de la Banque, ne reçoivent pas d'options d'achat d'actions et ne participent à aucun mécanisme de rémunération en titres de la Banque autre que le programme de rémunération leur étant dédié.

Restrictions applicables à la négociation et à la couverture de titres de la Banque

Au même titre que pour le personnel et les Membres de la direction de la Banque, il est interdit aux Membres du Conseil d'acheter des instruments visant à contrer ou annuler une diminution de la valeur marchande des titres de la Banque qu'ils détiennent. Par ailleurs, la *Loi sur les banques* (Canada) interdit également la vente à découvert et l'achat ou la vente d'options d'achat ou de vente sur ces mêmes titres. Pour de plus amples renseignements sur ces restrictions, veuillez consulter la [page 111](#) de la Circulaire.

Exigences en matière d'actionnariat

Afin d'assurer un alignement avec les intérêts des actionnaires, les membres indépendants du Conseil doivent détenir une valeur minimale déterminée en actions ordinaires ou en UAD. Ils disposent d'une période de cinq ans à compter de leur date d'entrée en fonction pour satisfaire ces exigences.

Les exigences en matière d'actionnariat sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Fonctions au sein du Conseil	Multiple de la rémunération de base	Rémunération de base (\$)	Minimum requis en actions ou UAD (\$)	Détention minimale requise en actions ordinaires ou UAD ⁽¹⁾
Président du Conseil	4 fois	475 000	1 900 000	10 707
Membres du Conseil	4 fois	235 000	940 000	5 297

(1) Détention minimale calculée en fonction du Cours de clôture le 24 février 2026, soit 177,46 \$.

Le tableau suivant présente, pour chaque personne candidate à l'élection, leur détention totale en actions et en UAD, la valeur marchande correspondante ainsi que leur positionnement quant à l'atteinte des exigences en matière d'actionariat. Les informations suivantes sont en date du 24 février 2026 et 24 février 2025 respectivement :

Actions et UAD détenues							
	Total actions ⁽¹⁾	Total UAD	Total actions et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur marchande totale actions et UAD (\$)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat	
Pierre Blouin							
2026	0	22 703	22 703	177,46	4 028 874	428,6 %	Oui
2025	0	20 443	20 443	125,03	2 555 988	271,9 %	Oui
Pierre Boivin							
2026	21 322	30 722	52 044	177,46	9 235 728	982,5 %	Oui
2025	20 636	28 671	49 307	125,03	6 164 854	655,8 %	Oui
Scott Burrows ⁽²⁾							
2026	1 622	2 401	4 023	177,46	713 922	75,9 %	Non
2025	1 122	805	1 927	125,03	240 933	25,6 %	Non
Yvon Charest							
2026	20 674	0	20 674	177,46	3 668 808	390,3 %	Oui
2025	19 232	0	19 232	125,03	2 404 577	255,8 %	Oui
Patricia Curadeau-Grou							
2026	21 514	15 963	37 477	177,46	6 650 668	707,5 %	Oui
2025	21 514	13 381	34 895	125,03	4 362 922	464,1 %	Oui
Laurent Ferreira ⁽³⁾							
2026	196 787	0	196 787	177,46	34 921 821	S.O.	S.O.
2025	134 483	0	134 483	125,03	16 814 409	S.O.	S.O.
Karen Kinsley							
2026	9 078	18 752	27 830	177,46	4 938 712	525,4 %	Oui
2025	9 078	17 085	26 163	125,03	3 271 160	348,0 %	Oui
Lynn Loewen							
2026	2 000	7 997	9 997	177,46	1 774 068	188,7 %	Oui
2025	1 000	5 672	6 672	125,03	834 200	88,7 %	Non
Rebecca McKillican							
2026	0	18 812	18 812	177,46	3 338 378	355,1 %	Oui
2025	0	16 429	16 429	125,03	2 054 118	218,5 %	Oui
Arielle Meloul-Wechsler ⁽⁴⁾							
2026	0	2 862	2 862	177,46	507 891	54,0 %	Non
2025	0	1 251	1 251	125,03	156 413	16,6 %	Non
Sarah Morgan-Silvester							
2026	5 242	1 685	6 927	177,46	1 229 265	130,8 %	Oui
2025	5 242	0	5 242	125,03	655 407	69,7 %	Non
Robert Paré							
2026	17 811	22 046	39 857	177,46	7 073 023	372,3 %	Oui
2025	13 611	18 267	31 878	125,03	3 985 706	209,8 %	Oui
Pierre Pomerleau							
2026	5 150	4 614	9 764	177,46	1 732 719	184,3 %	Oui
2025	5 150	2 947	8 097	125,03	1 012 368	107,7 %	Oui
Irfhan Rawji							
2026	13 966	1 558	15 524	177,46	2 754 889	293,1 %	Oui
2025	13 966	0	13 966	125,03	1 746 169	185,8 %	Oui
Macky Tall							
2026	4 182	8 614	12 796	177,46	2 270 778	241,6 %	Oui
2025	0	6 689	6 689	125,03	836 326	89,0 %	Non

- (1) Ce nombre inclut les actions contrôlées ou détenues directement ou indirectement en propriété véritable, y compris les actions détenues par l'entremise d'une société contrôlée par une candidate ou un candidat, mais excluant les actions sur lesquelles l'individu exerce le contrôle au bénéfice d'une tierce partie.
- (2) Scott Burrows dispose d'un délai de cinq ans à partir du 1^{er} août 2024, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat.
- (3) Laurent Ferreira est tenu de satisfaire à des exigences en matière d'actionnariat spécifiques à son poste de président et chef de la direction. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la [partie 6](#) de la Circulaire.
- (4) Arielle Meloul-Wechsler dispose d'un délai de cinq ans à partir du 19 avril 2024, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat.

Le tableau suivant présente, pour les Membres du Conseil ne sollicitant pas le renouvellement de leur mandat, leur détention totale en actions et en UAD, la valeur marchande correspondante ainsi que leur positionnement quant à l'atteinte des exigences en matière d'actionnariat :

Actions et UAD détenues ⁽¹⁾							
Membre du Conseil	Total actions ⁽²⁾	Total UAD	Total actions et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur marchande totale actions et UAD (\$)	Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat	
Annick Guérard ⁽³⁾							
2026	0	4 614	4 614	177,46	818 800	87,1 % Non	

- (1) Les informations présentent les détentions et le Cours de clôture au 24 février 2026.
- (2) Ce nombre inclut les actions contrôlées ou détenues directement ou indirectement en propriété véritable, y compris les actions détenues par l'entremise d'une société contrôlée par un Membre du Conseil, mais excluant les actions sur lesquelles l'individu exerce le contrôle au bénéfice d'une tierce partie.
- (3) Annick Guérard dispose d'un délai de cinq ans à partir du 21 avril 2023, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat.

4.

Pratiques de gouvernance

Table des matières

Culture et intégrité	<u>P. 42</u>
Structure et approche en matière de gouvernance	<u>P. 43</u>
Notre approche en matière de :	
• Supervision	<u>P. 45</u>
• Supervision des risques	<u>P. 46</u>
• Gouvernance des filiales	<u>P. 49</u>
• Planification de la relève	<u>P. 50</u>
• Durabilité	<u>P. 55</u>
• Dialogue avec nos parties prenantes	<u>P. 58</u>
Pratiques de gouvernance	<u>P. 60</u>

Références

Le Rapport de durabilité et l'Engagement à l'égard de la lutte contre l'esclavage moderne sont disponibles sous « Engagements et impact » sur bnc.ca/esg.

Les documents suivants peuvent être consultés sous « Conseil d'administration » sur bnc.ca/gouvernance :

- Mandats du Conseil, des comités, du président du Conseil et des présidents de comité
- Politique d'inclusion et de diversité du Conseil
- Normes d'indépendance des administrateurs
- Politique de vote à la majorité (cette politique est intégrée par renvoi à la Circulaire)
- Politique sur l'accès aux procurations

Les documents suivants peuvent être consultés sous « Codes et engagements » sur bnc.ca/gouvernance :

- Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes
- Code de conduite

Les informations comprises dans les différents documents, politiques ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site de la Banque et étant mentionnées dans le présent document ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme incorporées par référence dans la Circulaire, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

Glossaire

Code : Code de conduite

Culture et intégrité

À la Banque, nous croyons que la confiance se bâtit sur des principes solides d'intégrité et de gouvernance. Ces principes guident nos activités ainsi que nos interactions avec notre clientèle, nos équipes, nos partenaires, nos actionnaires et les communautés que nous servons. Notre culture repose sur un engagement partagé envers des pratiques éthiques exemplaires, nourrie par la contribution de chacun au sein de l'organisation.

Le Conseil, en collaboration avec l'Équipe de la direction, donne l'exemple et veille à faire vivre les valeurs de la Banque dans toutes les sphères de l'organisation. Son indépendance et son engagement envers les meilleures pratiques de gouvernance lui permettent de remplir son rôle de supervision stratégique avec rigueur.

Nous nous engageons à agir avec honnêteté et transparence, à respecter les lois et règlements, à traiter notre clientèle avec respect et civilité, à protéger la confidentialité de leurs renseignements personnels et à prévenir les situations de conflits d'intérêts. Cette approche nous permet de bâtir des relations durables fondées sur la confiance et de répondre aux attentes élevées de nos parties prenantes dans un environnement d'affaires et réglementaire en constante évolution.

Notre Code de conduite

Le Code de la Banque constitue un pilier fondamental de notre gouvernance et de notre culture organisationnelle. Il définit les comportements attendus de toutes les personnes qui contribuent activement à notre mission, ainsi que les normes de conduite qui encadrent les interactions entre les Membres du Conseil, les Membres de la direction, le personnel et les parties prenantes externes, telles que les organismes de réglementation, les instances gouvernementales, les fournisseurs, les médias, les pairs du secteur et le public.

Le Conseil veille au maintien de ces règles de conduite et d'éthique par l'entremise du comité de révision et de gouvernance, qui adopte et révisé le Code de manière périodique afin de l'aligner sur les meilleures pratiques et les exigences réglementaires. En 2025, la Banque a nommé une cheffe de l'éthique, qui veille à l'application du Code et se rapporte au comité de révision et de gouvernance semestriellement.

Le respect du Code est essentiel pour préserver la confiance de nos parties prenantes. Il s'applique à l'ensemble des membres du Conseil, de la Direction, et du personnel, en tout temps et en tous lieux. Le Code repose sur six principes directeurs, alignés sur nos valeurs, qui orientent nos actions et guident le Conseil dans l'exercice de son mandat, notamment lors de la prise de décisions importantes et de l'adoption de politiques.

Le Conseil s'assure que la Banque dispose d'un processus permanent, adéquat et efficace lui permettant de veiller à l'adhésion à ces principes et au respect de ces règles. Un processus d'attestation annuelle est en place par lequel toutes les personnes visées réaffirment leur engagement à se conformer au Code. Le Conseil veille également à la mise en place de mécanismes efficaces pour assurer l'application et le respect du Code, notamment en matière de signalement des manquements importants, conformément aux obligations législatives en vigueur.

Enfin, le Conseil veille à ce que le Code soit déposé auprès des ACVM et qu'il soit disponible sur le site de la Banque. Vous pouvez le trouver sur bnc.ca/gouvernance.



Aucune dérogation au Code n'a été accordée par le Conseil à un Membre de la haute direction ou à un Membre du Conseil pendant l'exercice 2025.

Structure et approche en matière de gouvernance

Notre approche s'appuie sur ces principes fondamentaux :



Rigueur

Comprendre en profondeur les activités et la stratégie de la Banque afin de faire évoluer nos pratiques, d'adapter nos orientations et de prendre des décisions éclairées.



Surveillance

Instaurer de saines pratiques de gouvernance pour superviser efficacement la mise en œuvre des politiques et des contrôles adoptés par la Banque et le Conseil, conformément au cadre d'appétit pour le risque.



Intégrité

Promouvoir les valeurs de la Banque et une conduite intègre est au cœur de notre culture d'entreprise.



Transparence

Agir avec transparence et éviter toute situation de conflit d'intérêts afin de préserver la confiance des parties prenantes.



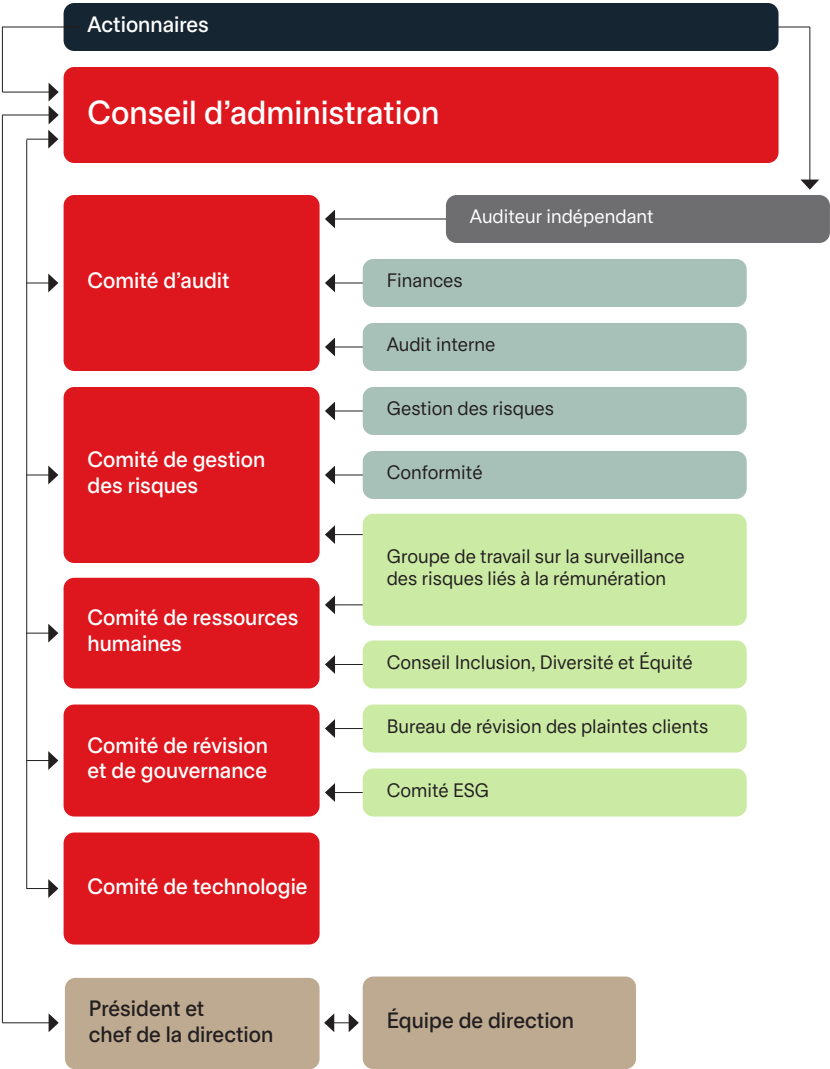
Indépendance

Exercer un jugement indépendant est primordial à la protection des intérêts de la Banque.

Notre structure de gouvernance

Le Conseil est assisté dans la réalisation de son mandat par cinq comités : le comité d’audit, le comité de gestion des risques, le comité de ressources humaines, le comité de révision et de gouvernance et le comité de technologie. Il s’appuie également sur les recommandations issues des quatre fonctions de supervision : Audit interne, Gestion des risques, Conformité et Finances.

Ce graphique illustre les interactions entre le Conseil, les comités, les fonctions de supervision et certaines autres instances mentionnées dans la Circulaire.



Notre approche en matière de supervision

Planification stratégique

Le Conseil joue un rôle central dans la définition, l'approbation et la supervision de la stratégie de la Banque. À ce titre, la planification stratégique constitue un levier essentiel pour réaliser notre mission commune et assurer une croissance durable, responsable et alignée sur les attentes des parties prenantes. La Banque s'est dotée d'une politique de planification stratégique qui encadre l'ensemble des unités d'affaires et des filiales, tant au Canada qu'à l'international. Cette politique vise à assurer la cohérence du processus stratégique à travers l'organisation.

En collaboration étroite avec l'Équipe de direction, le Conseil veille à ce que les orientations stratégiques soient alignées avec la mission, les objectifs et les priorités de l'organisation, à court, moyen et long termes. Il approuve les orientations proposées, supervise leur mise en œuvre et assure un suivi périodique, en tenant compte des évolutions économiques, réglementaires et d'affaires.

L'élaboration du plan stratégique triennal repose sur une série d'ateliers et de consultations entre l'Équipe de direction et le Conseil. Celui-ci est sollicité à plusieurs étapes du processus afin de partager ses réflexions, valider les orientations et assurer un alignement stratégique. De plus, des rencontres trimestrielles entre le Conseil et les Membres de la haute direction permettent de suivre l'évolution du plan stratégique et de ses principaux indicateurs de performance. Des repas sont également organisés entre les Membres du Conseil et des Membres de la haute direction afin qu'ils puissent discuter plus longuement des priorités stratégiques actuelles et à venir de leur secteur. Le Conseil reçoit également des mises à jour régulières sur les progrès réalisés par les différentes unités d'affaires.

Le Conseil collabore étroitement avec la Direction dans la planification stratégique, ce qui inclut l'élaboration d'objectifs à court, moyen et long termes. Des principes directeurs ont été élaborés afin d'optimiser le temps alloué aux discussions stratégiques lors des réunions du Conseil et de ses comités. La Banque revoit régulièrement ses processus internes pour assurer un bon alignement entre les priorités du Conseil et les orientations stratégiques.

Suivi des priorités 2025 du Conseil

Le comité de révision et de gouvernance a examiné, sur une base trimestrielle, le suivi des priorités du Conseil à travers son plan d'action. Voici un aperçu des actions entreprises pour chacune des priorités identifiées par le Conseil l'an dernier, de même que certaines réalisations clés :

- Le Conseil s'est assuré du succès de l'intégration de la clientèle et du personnel de CWB, en supervisant les étapes clés, incluant la communication interne, la transition informatique, l'intégration des filiales de CWB et l'alignement des pratiques culturelles et opérationnelles. Des mises à jour régulières ont été présentées au Conseil quant à l'expérience client et employé.
- Le Conseil a participé à plusieurs rencontres et discussions stratégiques et a supervisé les orientations phares favorisant une culture engageante, contribuant à la rentabilité à long terme de la Banque et tenant compte de l'impact de l'environnement socio-économique sur la croissance.
- Le Conseil a poursuivi ses efforts de surveillance des progrès technologiques, notamment à travers la stratégie technologique de la Banque, la stratégie de données et l'utilisation des technologies de l'information.
- Le Conseil a approuvé des changements au sein de l'Équipe de direction, illustrant la volonté de faire progresser la Banque et de s'adapter à un environnement bancaire en constante évolution, dans le cadre d'un processus de planification rigoureux, réfléchi et cohérent avec nos priorités stratégiques.

- Le Conseil s'est penché sur les impacts des nouvelles exigences réglementaires, notamment celles liées à la divulgation extrafinancière. Les comités de révision et de gouvernance et d'audit ont assuré le suivi des développements réglementaires et des travaux de conformité. Le Conseil a également entretenu un dialogue ouvert avec différentes autorités réglementaires.
- Le Conseil a examiné la gouvernance des filiales en continu, notamment l'adoption des meilleures pratiques en matière de gouvernance, de conformité et de gestion des risques.

Pour plus de détails sur les réalisations du Conseil, veuillez vous référer à la [partie 5](#) de la Circulaire.

Notre approche en matière de supervision des risques

À titre d'institution financière, la Banque reconnaît que la prise de risques fait partie intégrante de ses activités. Elle adopte une approche rigoureuse, intégrée et alignée sur sa stratégie d'affaires pour assurer une gestion saine et efficace des risques à l'échelle de l'organisation. Cette gestion vise à soutenir la prise de décisions éclairées, en tenant compte de l'appétit pour le risque de la Banque ainsi que des exigences des régulateurs en matière de capital et de liquidités. Les risques sont identifiés, mesurés et contrôlés de manière proactive.

Le Conseil joue un rôle central dans la supervision de la gestion des risques. Il approuve le cadre d'appétit pour le risque de la Banque et les principales politiques de gestion des risques. Il veille à ce que les mécanismes nécessaires soient en place pour assurer un contrôle efficace et une surveillance continue. Le Conseil reçoit périodiquement des rapports détaillés sur le profil de risque de la Banque, les tendances observées et les risques émergents.

Le Conseil exerce ses responsabilités directement et par l'entremise de ses comités, notamment le comité de gestion des risques. Ce dernier recommande l'approbation du cadre d'appétit pour le risque, approuve les politiques et les limites de tolérance au risque, et surveille les risques principaux et émergents, qu'ils soient financiers ou non financiers. Ce comité s'appuie sur une structure interne robuste composée de comités spécialisés, qui assurent une gestion intégrée des risques à l'échelle de l'organisation.

Technologie, cybersécurité et intelligence artificielle

Les progrès technologiques propulsés par l'intelligence artificielle et l'évolution des préférences et des habitudes des consommateurs constituent des facteurs déterminants pour notre industrie. Ces avancées technologiques génèrent à la fois des opportunités et des risques. Ainsi, le comité de technologie est chargé de superviser la stratégie technologique et la stratégie de données de la Banque afin qu'elles soutiennent et permettent l'exécution du plan stratégique de la Banque. Toutefois, le Conseil dans son ensemble est mobilisé autour de l'engagement de la Banque à répondre aux besoins de sa clientèle dans ce contexte en rapide évolution. Les récents changements aux mandats de certains membres de l'Équipe de direction témoignent de cette volonté du Conseil.

Le Conseil, par l'entremise du comité de technologie et du comité de gestion des risques, surveille également les risques liés au déploiement et à l'utilisation des technologies de l'information, incluant l'intelligence artificielle, afin d'évaluer la solidité du programme technologique et de cybersécurité de la Banque, sur une base trimestrielle.

Pour plus d'informations concernant le mandat et les principales réalisations des comités et du Conseil de la Banque en matière de supervision des risques, veuillez vous référer à la [partie 5](#) de la Circulaire.

Les fonctions de supervision

La Banque applique une approche fondée sur trois lignes de défense : les unités d'affaires identifient, gèrent, évaluent et atténuent les risques dans leurs activités quotidiennes; les fonctions de supervision et de contrôle offrent une surveillance indépendante des pratiques de gestion des risques et un rôle de remise en question indépendant de la première ligne de défense; et l'Audit interne fournit au Conseil et à la Direction une assurance indépendante quant à l'efficacité des principaux mécanismes de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne.

Les quatre fonctions de supervision de la Banque permettent au Conseil d'assurer une surveillance efficace et de contribuer activement à la pérennité de la Banque. Ces fonctions de supervision exercent dans un cadre structuré, appuyé par des politiques internes et des redditions de compte trimestrielles. Voici un portrait de leurs principales responsabilités :

Fonctions de supervision	
Audit interne	Finances
- Le service de l'Audit interne constitue la troisième ligne de défense du cadre de la gestion des risques; - Il est responsable de fournir, de façon objective, au Conseil et à la Direction : - une assurance indépendante sur l'efficacité des principaux processus et systèmes de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne; - des recommandations et des conseils pour promouvoir la solidité à long terme de la Banque.	- Le service des Finances est responsable de la gestion optimale des ressources financières et de la gouvernance adéquate de l'information financière; - Il aide les secteurs d'exploitation et les fonctions de soutien à l'égard de leur rendement financier; - Il veille au respect d'exigences réglementaires; - Il s'occupe de la présentation de l'information de la Banque aux actionnaires ainsi que de la présentation de l'information à l'externe des diverses unités, entités et filiales de la Banque; - Il est responsable de la gestion du capital et participe activement aux activités du comité de gestion de l'appariement du bilan.
Gestion des risques	Conformité
- Le service de la Gestion des risques a pour responsabilité : - d'identifier, de mesurer et de superviser, de manière indépendante et selon une approche intégrée, les divers risques auxquels sont exposées la Banque et ses filiales; - de promouvoir l'intégration de la gestion des risques à la culture organisationnelle de la Banque; - L'équipe de Gestion des risques appuie la Direction et le Conseil dans la compréhension et la supervision des principaux risques; - Ce secteur développe, maintient et communique le cadre d'appétit pour le risque tout en s'assurant de l'intégrité et de la fiabilité des mesures de risque.	- Le service de la Conformité est responsable de la mise en place d'un cadre de gestion du risque de non-conformité à la réglementation à l'échelle de la Banque; - Il s'appuie sur une structure organisationnelle qui prévoit des liens fonctionnels avec les principaux secteurs d'exploitation; - Il exerce aussi une surveillance et une évaluation indépendantes de la conformité de la Banque et de ses filiales aux politiques et normes portant sur la gestion du risque de non-conformité à la réglementation.

Traitement indépendant des insatisfactions et signalements

Le Conseil et l'Équipe de direction s'engagent à maintenir un environnement de dialogue ouvert où chaque membre du personnel peut exprimer ses préoccupations en toute confiance.

Pour permettre le signalement des préoccupations liées à la comptabilité, les contrôles comptables internes et l'audit ou tout acte répréhensible, le comité d'audit et le comité de révision et de gouvernance ont adopté une Politique sur les lanceurs d'alertes et veillent à sa mise en œuvre. Un processus confidentiel, impartial, accessible et efficace est en place pour assurer le traitement équitable de ces signalements au sein de la Banque, incluant ses filiales. Le Bureau des signalements de la Banque est responsable de recevoir, traiter et conserver ces signalements et préoccupations.

La Banque s'est dotée de deux autres instances indépendantes : le Bureau de révision des plaintes clients, lequel intervient en dernier recours pour les plaintes liées à des produits et services, et l'Ombudsman des employés, lequel facilite la résolution des différends que le personnel peut avoir dans le cadre de leur travail et traite leurs signalements dans le respect de la confidentialité et de l'anonymat, lorsque requis. En tout temps, les signalements sont traités de façon impartiale et indépendante, garantissant ainsi un traitement juste et équitable, sans crainte de représailles.

Ces mécanismes contribuent à renforcer notre culture de transparence et d'intégrité.

De l'information additionnelle sur les responsabilités du Bureau de révision des plaintes clients, du Bureau des signalements et de l'Ombudsman des employés est disponible sur bnc.ca sous « Résolution des insatisfactions » et « Signalement d'actes répréhensibles ».

Notre approche en matière de gouvernance des filiales

La gouvernance des filiales constitue un levier stratégique de la gestion des risques de la Banque. Le Conseil en assure la surveillance, principalement par l'entremise du comité de gestion des risques ainsi que du comité de révision et de gouvernance, qui veillent à l'intégrité des pratiques de gouvernance et à la reddition de comptes des filiales.

Deux documents clés encadrent cette gouvernance : la Politique de gouvernance des filiales et la Norme sur la gouvernance et la gestion des risques des filiales, tous deux approuvés par les comités concernés. Ces documents définissent les attentes de la Banque en matière de gouvernance, de conformité et de gestion des risques, et prévoient que les filiales rendent compte annuellement au Conseil par l'intermédiaire de ses comités. La politique est révisée chaque année afin de refléter l'évolution des meilleures pratiques et des exigences réglementaires. Des principes directeurs encadrant la composition des conseils d'administration complètent les matrices de compétences propres à chaque filiale. Ensemble, ces outils visent à atteindre une composition équilibrée, où les administrateurs possèdent collectivement l'expertise, les compétences et l'expérience nécessaires pour exercer une surveillance objective, offrir une orientation stratégique réfléchie et assurer une remise en question constructive des décisions de la haute direction de la filiale.

Ce cadre permet au Conseil de la Banque et aux conseils d'administration des filiales de s'assurer que les contrôles nécessaires sont en place, tout en tenant compte de la réalité d'affaires propre à chaque filiale, de la supervision exercée par les autorités réglementaires compétentes et de l'appétit pour le risque de la Banque.

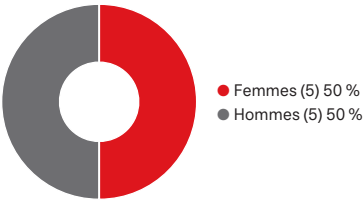
Les travaux liés à la gouvernance des filiales sont assurés par la secrétaire de la Banque, appuyée par une équipe dédiée à la gouvernance des filiales, en étroite collaboration avec les secteurs Gestion des risques et Conformité. Ces intervenants repèrent les meilleures pratiques et travaillent de manière intégrée avec la direction des filiales pour favoriser l'implantation de saines pratiques de gouvernance.

Chaque filiale est rattachée à un secteur d'activités, sous la supervision directe d'un Membre de la haute direction de la Banque. La surveillance des risques s'appuie également sur des présentations périodiques faites au comité de gestion des risques, offrant au comité une vue d'ensemble des activités des filiales, de leur stratégie commerciale, de leur structure de gouvernance et de leur cadre de gestion des risques, incluant leur appétit pour le risque et leur environnement réglementaire.

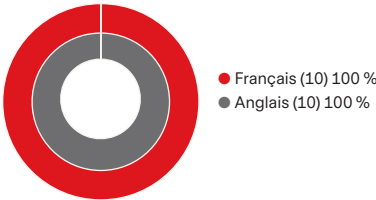
Notre approche en matière de planification de la relève

Les Membres de la haute direction en quelques données

Diversité et genre



Langues maîtrisées



La solidité de notre Équipe de direction constitue un levier stratégique. La planification rigoureuse de la relève permet d’assurer la continuité des opérations, de préserver notre culture et de soutenir la réalisation des priorités de la Banque. Le Conseil joue un rôle clé dans ce processus et s’assure que la démarche s’inscrit dans une vision à long terme de la pérennité de l’organisation. Le Conseil, par l’entremise du comité de ressources humaines, veille à ce que la Banque dispose d’une stratégie et d’un plan de développement des meilleurs talents.

Gouvernance par le Conseil et ses comités

Le comité de ressources humaines et le Conseil ont le mandat de planifier la relève du bassin de talent pour l’Équipe de direction. Le processus annuel de planification de la relève des Membres de la haute direction est un élément clé du mandat du comité de ressources humaines. Une vigie permet d’identifier les candidatures potentielles, d’appuyer le développement de l’Équipe de direction et d’assurer une gestion des risques de la main-d’œuvre. En cours d’année, le comité de ressources humaines passe en revue les plans de relève du président et chef de la direction, de tous les Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision. Il participe activement à la révision, l’analyse, la discussion et la réflexion sur la relève exécutive et prend connaissance des plans de développement des talents clés. L’objectif est d’assurer une vue globale des successeurs à haut potentiel, de ceux occupant des postes critiques, d’apprendre à connaître les personnes identifiées comme relève et de s’assurer que les stratégies d’acquisition et de développement soutiennent les besoins actuels et futurs en termes de compétences et de diversité.

Par ailleurs, le comité de ressources humaines assiste tous les autres comités du Conseil dans la planification de la relève des Autres membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision et soumettent leur recommandation au Conseil dans le cadre du processus de nomination.

Le comité de ressources humaines et le Conseil supervisent également le processus d’évaluation du président et chef de la direction. Récemment, le processus a été revu en adoptant une approche 360 degrés comprenant une autoévaluation et une évaluation par le Conseil et l’Équipe de direction. Cette approche inclut un bilan qui résume les principales réalisations de l’année, tout en incluant des pistes pour l’année suivante.

Développement du talent

La vision du leadership de la Banque évolue constamment afin de s'adapter aux défis posés par la mondialisation, les progrès technologiques propulsés par l'intelligence artificielle, l'évolution des préférences et des habitudes des consommateurs, l'incidence de différents événements importants sur l'économie ou en matière environnementale et sociale, incluant l'évolution des attentes du personnel en matière d'emploi et la course aux talents. Cette agilité est primordiale dans la réalisation de notre mission commune et de nos stratégies d'affaires. À cette fin, nous avons récemment revu et adapté le profil de compétences des Membres de la direction. Ce profil sert à identifier les compétences et le niveau de maîtrise attendu afin de pouvoir performer dans un poste de dirigeant. Il permet également au personnel d'identifier les compétences prioritaires sur lesquelles se développer. Le profil intègre les compétences clés en développement des talents, diversité et inclusion, ainsi qu'en mobilisation des ressources, essentielles pour favoriser l'évolution de relèves diversifiées.

Le modèle analytique de planification de la relève de la Banque permet de raffiner l'analyse de risques de la main d'œuvre et de les mitiger. À partir des données recueillies au courant de l'année et de l'expérience des leaders de la Banque, notre approche est ajustée en continu afin de répondre aux besoins de manière ciblée et ponctuelle. Cette année, 93 % des postes en recrutement au sein de la Direction ont été comblés par du personnel à l'interne, dont 70 % par des personnes identifiées comme relève pour ces postes, et 20 % par du personnel en provenance de CWB, acquise le 3 février 2025. De plus, dans une optique de soutenir le développement et l'avancement de carrière des femmes, des personnes racisées et des autochtones, des programmes ciblés sont offerts au cours de l'année.

Diversité au sein de la Direction

Gouvernance par le Conseil Inclusion, Diversité et Équité

Le Conseil Inclusion, Diversité et Équité de la Banque, présidé par un membre de l'Équipe de direction, est composé de Membres de la direction et des leaders des différents secteurs de la Banque et de personnes représentant chacun des groupes de la diversité. Son mandat est de définir la stratégie, les principes directeurs et les objectifs en matière d'inclusion, diversité et équité de la Banque, de mettre en place les politiques et les programmes requis, de prioriser les actions à prendre pour une exécution transversale cohérente à l'échelle de l'organisation, et finalement de mesurer, d'analyser et de rendre compte des avancées trimestriellement auprès de l'Équipe de direction et du comité de ressources humaines.

Plan triennal 2024-2026

Le plan triennal 2024-2026 de la Banque repose sur une stratégie et des orientations claires, établies en collaboration avec le Conseil Inclusion, Diversité et Équité. Celles-ci s'appuient sur l'expérience partagée par son personnel et les meilleures pratiques de l'industrie. Elles privilégient le dialogue et la sensibilisation afin de faire évoluer les mentalités et créer l'ouverture tout en renforçant l'engagement et l'imputabilité des gestionnaires. Pour aligner ses stratégies, appuyer ses actions au quotidien et favoriser l'inclusion et le développement des différents groupes (les femmes, les personnes des minorités visibles, les personnes en situation de handicap, les Autochtones, les personnes des communautés LGBTQ2+ et des différentes communautés culturelles), la Banque s'est dotée de trois principes directeurs en matière d'inclusion, diversité et équité :

- **Faire preuve de curiosité et valoriser les différences**
- **Adapter nos façons de faire pour que chaque personne vive une expérience équitable**
- **Lever les obstacles et mettre en place des mesures intentionnelles**

Ces principes directeurs réaffirment notre volonté de faire vivre concrètement nos valeurs à travers nos différentes pratiques, de même que nos produits et services. C'est aussi une façon de mettre en valeur le travail déjà réalisé et de soutenir les efforts de demain pour continuer à évoluer dans un environnement inclusif.

La Banque poursuit également ses actions et développe de nombreuses initiatives pour amplifier son impact et bâtir une culture inclusive, notamment à l'aide de formations et d'ateliers offerts à toutes les équipes.

Dans le cadre du plan triennal 2024-2026 présenté au comité de ressources humaines, la cible de représentation des femmes au sein de la Direction a été établie à 39 % pour cette période. Au 31 octobre 2025, la représentation des femmes au sein de ce groupe était de 34 %.

La Banque tient compte de la représentation des femmes et de la diversité lors de la nomination de nouveaux membres au sein de l'Équipe de direction. Cependant, la Banque n'a établi aucune cible spécifiquement pour ces postes, puisque les Membres de la haute direction sont trop peu nombreux pour qu'un objectif réaliste puisse être fixé.

(1) Membres du personnel réguliers, actifs travaillant au Canada au 31 octobre 2025.

L'acquisition de CWB a entraîné une transformation organisationnelle majeure, ce qui se reflète dans les résultats qui tiennent compte de ces nouveaux bassins de talents. Le tableau suivant illustre la représentation de femmes occupant des postes de Membres de la direction au sein de la Banque au Canada au 31 octobre 2025⁽¹⁾ :

	Femmes	Hommes
Membres de la haute direction	54,5 %	45,5 %
Autres membres de la direction	32,4 %	67,6 %
Membres de la direction (total combiné)	34,0 %	66,0 %

Dans le cadre du plan triennal 2024-2026, la cible de représentation de personnes des minorités visibles a été fixée à 12 % des Membres de la direction en 2026. Au 31 octobre 2025, elles représentaient 8,7 %.

Ces cibles ont fait l'objet d'un exercice rigoureux de révision de nos engagements corporatifs et appuient les priorités de la Banque en matière de culture et de talent, soit :

- Faire vivre une culture inclusive
- Bâtir des équipes diversifiées et représentatives de notre société
- Être un acteur social en inclusion, diversité, équité et accessibilité autant auprès de nos équipes, des communautés, de notre clientèle et de nos fournisseurs.

Bien que la Banque ne favorise pas l'imposition d'un nombre minimal d'embauches dans le cadre de son approche en matière de représentation des groupes minoritaires, elle s'assure qu'en tout temps, ses pratiques de ressources humaines tiennent compte de la diversité de la population et de son personnel.

Pour plus de détails, et pour consulter les objectifs de représentation globale et au niveau des cadres seniors pour les femmes et d'autres groupes minoritaires, consulter la section « Inclusion, Diversité et Équité » du [Rapport de durabilité](#).

Progrès et réalisations

La dernière année a été marquée par plusieurs réalisations. Parmi celles-ci, mentionnons les suivantes :

- Démarche avec l'ensemble des groupes ressources du personnel, à la suite de l'acquisition de CWB, qui a consolidé les groupes en plus de mener à la création d'un nouveau groupe dédié aux réalités familiales et aux personnes proches aidantes.
- Célébration de la semaine de l'inclusion autour d'activités diverses portant sur la propulsion de l'ambition au féminin, l'accessibilité numérique, le partage de différents parcours d'immigration et la puissance et l'importance des personnes alliées aux communautés LGBTQ2+.
- Première célébration de la Journée internationale de la jeunesse avec le lancement d'un programme de mentorat inversé.
- Lancement d'une nouvelle formation portant sur les comportements inclusifs et les outils d'accompagnement adaptés aux situations de handicap, visibles ou invisibles, ainsi que d'une capsule vidéo présentant des témoignages.
- Déploiement d'un parcours de formation pour les spécialistes T.I. et numérique, axé sur les défis des femmes et le rôle des personnes alliées.
- Poursuite du programme de sponsorship inclusion, diversité et équité (IDE), parrainé par des Membres de la direction et des gestionnaires seniors, visant à favoriser l'avancement de carrière de femmes, de personnes racisées et autochtones.
- Programme de relève et de leadership diversifié qui cible les obstacles au développement de carrière des personnes racisées, en misant sur le mentorat, des ateliers, des conférences et la découverte des secteurs de la Banque.
- Complétion avec succès de notre troisième année de certification de l'Attestation de partenariat en relations avec les autochtones du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone.

Notre engagement à faire de la Banque une entreprise plus inclusive, diversifiée et équitable continue d'être salué par des organismes externes. En 2025, la Banque s'est classée au premier rang au Canada et en 24^e position parmi les 100 meilleures entreprises en matière d'égalité des genres dans les marchés développés par Equileap en plus de se classer première au Canada et au troisième rang mondial des meilleures entreprises du monde pour les femmes par Forbes. De plus, la Banque a reçu pour une sixième année consécutive, la Certification Parité Niveau Platine, soit la plus haute distinction décernée par l'organisme La Gouvernance au féminin.

Vous trouverez les initiatives et les réalisations mises de l'avant par la Banque dans la section « Inclusion, Diversité et Équité » du [Rapport de durabilité](#).

Notre approche en matière de durabilité

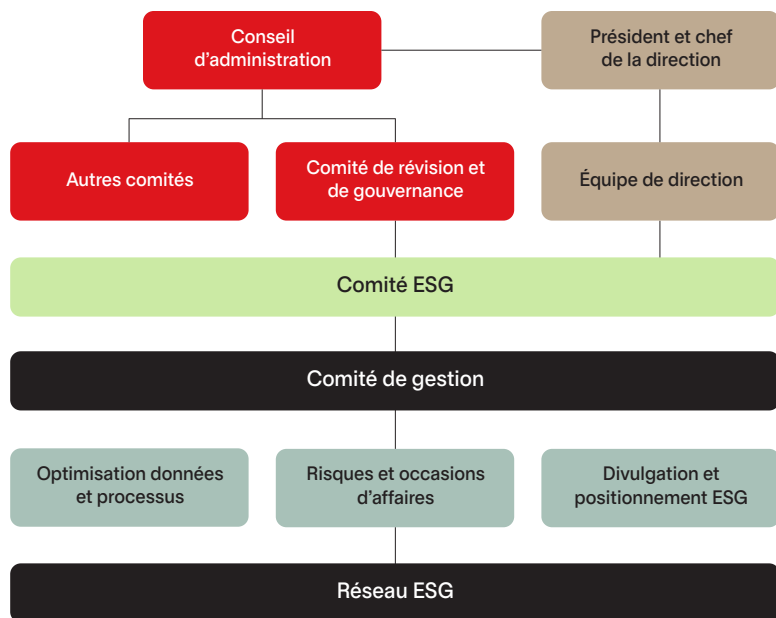
Notre engagement à l'égard des questions de durabilité fait partie intégrante de notre culture. À ce titre, nous avons élaboré des stratégies et identifié des priorités et des activités qui contribuent aux objectifs que s'est donnés la Banque en matière de durabilité. Nous contribuons tous au succès de cette démarche, y compris le Conseil. En plus d'exercer son rôle stratégique en matière de supervision, le Conseil veille à ce que les pratiques de gouvernance de la durabilité soient intègres, transparentes et s'appuient sur de solides mécanismes, dont le dialogue avec les parties prenantes. Le Conseil veille à ce que les facteurs ESG soient intégrés dans les objectifs stratégiques à long terme et surveille l'évolution des initiatives et engagements en ce sens.

Supervision par le Conseil et les comités

Notre structure de gouvernance en matière de durabilité repose sur l'implication active de l'ensemble de l'organisation qui participe à la réalisation de nos objectifs et engagements, y compris les Membres du Conseil, qui exercent leur rôle de surveillance des facteurs ESG.

De concert avec la Direction, le Conseil, par l'entremise de ses comités, supervise l'exécution de la stratégie de durabilité de la Banque. Nous considérons que la surveillance des questions de durabilité est une responsabilité partagée entre le Conseil et les comités. Ainsi, dans leur mandat, le Conseil et les comités ont tous des responsabilités relatives aux facteurs ESG. Celles-ci sont établies en fonction de leurs rôles respectifs ainsi que de l'expertise des membres qui les composent.

Dans son ensemble, les compétences des Membres du Conseil dans divers domaines, y compris en matière de responsabilité sociale et environnementale, de gouvernance et de culture d'entreprise permettent au Conseil de s'acquitter efficacement de son mandat. Celles-ci se retrouvent dans la matrice de compétences présentée à la [partie 2](#) et sont prises en compte dans l'exercice de composition des comités et dans le processus de planification de la relève. Tous les Membres du Conseil ont identifié dans leur questionnaire annuel d'autoévaluation qu'ils détiennent des compétences en matière environnementale, sociale ou en gouvernance.



Le Conseil et les comités sont appuyés par la Direction dans l'exercice de leurs activités de supervision des questions liées à la durabilité, entre autres par le comité ESG. Celui-ci est composé de Membres de la direction représentant tous les secteurs de l'organisation. La principale fonction de ce comité est d'établir et de soutenir la stratégie et les engagements en matière de durabilité de la Banque, de veiller au respect des engagements adoptés et de l'atteinte des cibles fixées, tout en étant un ambassadeur pour les promouvoir dans toute l'organisation.

Appuyé par un comité de gestion, par trois groupes de travail et par une équipe consacrée à la durabilité, le comité supervise l'application de la réglementation en vigueur et s'assure que la divulgation extrafinancière est effectuée conformément aux pratiques reconnues.

Le comité ESG présente ponctuellement à l'Équipe de direction et rend compte semestriellement au comité de révision et de gouvernance du Conseil, afin de présenter le statut d'avancement de ses priorités et engagements ESG. Des présentations sont également faites régulièrement au comité d'audit, au comité de gestion des risques et au comité de ressources humaines sur des sujets d'intérêt particulier, tels que la divulgation extrafinancière, la progression des priorités ESG et le risque climatique.

En maintenant un dialogue proactif avec l'Équipe de direction et le Conseil, le comité ESG est en mesure de les appuyer dans l'intégration des facteurs ESG dans les stratégies et priorités d'affaires ainsi que dans la supervision des risques et opportunités en matière de durabilité.

D'autres instances ont été mises sur pied afin de superviser adéquatement certains autres sujets spécifiques, comme le Conseil Inclusion, diversité et équité, ou le Bureau de la protection des renseignements personnels.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter la section « Gouvernance » du [Rapport de durabilité](#).

Principales responsabilités des comités du Conseil en lien avec les facteurs ESG

Comité	Principales responsabilités
Comité d'audit	• Surveiller les tendances liées aux mesures de contrôle et à l'intégration des facteurs ESG dans la divulgation de l'information financière
Comité de gestion des risques	• S'assurer que le cadre de gestion des risques et l'appétit pour le risque tiennent compte du risque environnemental et social, incluant le risque climatique • Surveiller les risques principaux et émergents • S'assurer que les risques liés à la durabilité, incluant le risque climatique, sont bien identifiés, surveillés et intégrés au processus de gestion des risques en place • Examiner les rapports traitant des risques climatiques
Comité de ressources humaines	• 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 • Veiller à ce que la culture organisationnelle et les stratégies en gestion des ressources humaines soient alignées sur les pratiques et stratégies en matière de durabilité de la Banque, incluant les aspects relatifs à la santé et au bien-être du personnel • Veiller à la mise en place de stratégies en matière d'inclusion, de diversité et d'équité • Examiner les priorités ESG intégrées aux indicateurs de performance des dirigeants • Communiquer avec des parties prenantes de la Banque et s'assurer du respect des normes de gouvernance en matière de rémunération
Comité de révision et de gouvernance	• Superviser la stratégie de la Banque en matière de durabilité • Se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière de durabilité • S'assurer que la Banque exerce ses activités conformément à sa mission commune • S'assurer que les pratiques de la Banque en matière environnementale, sociale et de gouvernance sont saines et conformes à la législation • Examiner certaines publications de la Banque en lien avec la durabilité, notamment le Rapport de durabilité et la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise • Veiller à ce que les Membres du Conseil, la Direction et le personnel 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 de la présidence du Conseil et des comités
Comité de technologie	• Veiller à ce que les pratiques en place 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

Pour plus d'information sur les principales réalisations du Conseil et des comités en matière de durabilité, veuillez consulter la [partie 5](#) de la Circulaire.

Pour en savoir plus sur les avancées environnementales, sociales et de gouvernance de la Banque, consultez bnc.ca/esg.

Notre approche en matière de dialogue avec nos parties prenantes

Une bonne gouvernance est le résultat d'un travail de collaboration entre le Conseil, la Banque et ses parties prenantes. La croissance de la Banque est ancrée depuis longtemps dans le dialogue avec ses parties prenantes et l'importance de ces relations est au cœur de notre mission commune.

Le dialogue : un levier créateur d'opportunités

Comme l'indique notre [ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes](#), nous nous engageons à avoir un dialogue constructif, ouvert et transparent avec notre clientèle, personnel, nos actionnaires, investisseurs, autorités réglementaires et les communautés où la Banque est active, ainsi qu'à nous entretenir avec eux sur une variété de sujets tout au long de l'année. Ce dialogue est primordial pour la Banque. Il nous permet de mieux comprendre les points de vue et préoccupations des parties prenantes et pour elles, d'avoir l'information nécessaire quant à notre stratégie, nos objectifs et réalisations. Ces discussions peuvent porter sur tout sujet d'intérêt pour nos parties prenantes, comme le rendement financier, notre approche en matière de gouvernance, notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ou encore nos activités liées à la durabilité, comme la lutte contre les changements climatiques.

Nos principes en matière de dialogue, qui encadrent la prise en compte des parties prenantes dans nos décisions stratégiques, constituent un élément essentiel de nos pratiques de gouvernance. Nous misons sur ce mécanisme pour faire évoluer nos pratiques, car les attentes des parties prenantes, en constante évolution, offrent de nombreuses occasions d'échanger et de mieux saisir leurs priorités et préoccupations. Nous considérons le dialogue comme un levier efficace pour générer des changements positifs au sein de notre organisation ainsi que dans les communautés où nous sommes présents.

La Banque tient compte de différents critères afin d'identifier les parties prenantes approchées dans le cadre du processus annuel de dialogue, dont :

- La présence et l'implication de la partie prenante dans la communauté que nous desservons
- L'importance relative des enjeux auxquels la partie prenante est confrontée ou intéressée
- La continuité d'un dialogue préalablement amorcé
- Le fait que cette partie prenante soit impliquée ou directement concernée par les développements de nos stratégies d'affaires, de durabilité ou par nos résultats

L'assemblée annuelle de la Banque est également une opportunité pour le Conseil et la Direction d'échanger avec les actionnaires. C'est l'occasion d'avoir des discours francs sur des sujets qui leur sont d'intérêt et sur leurs propositions. Nous examinons chacune d'elles et faisons des recommandations qui s'appuient sur nos pratiques opérationnelles et de gouvernance, sur le dialogue que nous avons entretenu avec l'actionnaire et les conclusions qui en ont découlé.

Une démarche efficace

Soucieux de démontrer son engagement envers un processus efficace de dialogue avec les parties prenantes, le Conseil a adopté une ligne directrice qui illustre les nombreux canaux en place qui sont mis à disposition de nos parties prenantes afin qu'elles puissent nous faire part de leurs commentaires et questions. Le comité de révision et de gouvernance surveille la démarche de la Banque en matière de dialogue, y compris les réponses aux propositions d'actionnaires.

Le Conseil et la Direction sont appuyés dans cet exercice par des équipes internes, notamment la secrétaire de la Banque et les équipes dédiées à la gouvernance d'entreprise, à la durabilité, aux affaires publiques et aux relations avec les investisseurs. Ces dernières contribuent, elles aussi, au maintien d'un dialogue constructif, ouvert et transparent. Le Conseil reçoit régulièrement des rapports et des présentations sur des sujets d'intérêts pour chacune des principales parties prenantes et échange avec la Direction sur ces éléments.

Ce que nous avons accompli

Au cours de la dernière année, nous avons organisé et participé, à la demande de nos parties prenantes, à des rencontres portant sur des sujets variés. Nous avons, entre autres, eu des entretiens avec des actionnaires, des groupes d'éducation des droits des actionnaires, des autorités réglementaires, des agences de notation et des sociétés de services-conseils pour discuter de nos pratiques et de leurs recommandations et prises de position.

En 2025, nos activités de dialogue se sont principalement concentrées sur la situation économique au Canada et nos perspectives macro-économiques, notre stratégie climatique et nos engagements en matière de durabilité, ainsi que la santé financière de notre clientèle. Le président du Conseil a également rencontré plusieurs investisseurs afin d'échanger sur nos pratiques en matière de gouvernance, notamment sur la façon dont le Conseil est impliqué dans la planification stratégique, la gestion des risques et la supervision des filiales.

Le Conseil participe également à certaines rencontres, notamment avec des régulateurs. Dans certains cas, ces rencontres étaient récurrentes et dans d'autres, elles étaient tenues de manière ponctuelle, selon les besoins. Les membres participent par ailleurs à une variété d'événements et d'engagements avec des parties prenantes, ce qui leur permet de bien comprendre les attentes et défis qu'elles rencontrent et, qui peuvent ensuite être considérés dans les décisions du Conseil. Le comité de révision et de gouvernance reçoit périodiquement un rapport faisant état des différentes activités de dialogue portant sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance.

Le succès du dialogue que nous entretenons avec nos parties prenantes repose sur nos efforts communs. Pour plus d'information sur les principales thématiques ESG abordées, veuillez consulter la section « Gouvernance » du [Rapport de durabilité](#).

Communiquez avec le Conseil et la Direction

N'hésitez pas à nous faire part de vos questions et commentaires :

Avec qui voulez-vous communiquer ?	Qui rejoindre ?	Comment ?
Conseil	Secrétaire et vice-présidente, Gouvernance et Affaires juridiques Investissements	conseiladministration@bnc.ca
Direction de la Banque	Relations investisseurs ou Affaires publiques	relationsinvestisseurs@bnc.ca ap@bnc.ca (Affaires publiques)

Les coordonnées complètes des intervenants sont disponibles à la [partie 8](#), à la fin de la Circulaire.

Pratiques de gouvernance

Planification de la relève au sein du Conseil

Le processus de planification de la relève du Conseil est mis en œuvre par le comité de révision et de gouvernance. Ce comité est chargé de sélectionner les candidates et candidats à un poste au sein du Conseil et de déterminer s'il est opportun de recommander la réélection des Membres du Conseil déjà en poste.

Pour les nouvelles candidatures, le comité de révision et de gouvernance :

1

Établissement
des critères
de sélection

- Fixe les critères de sélection afin que les candidatures recherchées :
 - aient l'expérience et les compétences nécessaires pour satisfaire les besoins actuels et futurs du Conseil
 - répondent aux attentes formulées par le Conseil en matière d'aptitudes et de comportement
 - soient sélectionnées en tenant compte de la Politique d'inclusion et de diversité du Conseil

2

Révision de la liste
des candidatures
potentielles

- Révise la liste permanente des candidatures potentielles
- Invite les autres Membres du Conseil et les Membres de la direction à lui faire des suggestions
- Retient les services d'un conseiller externe en recrutement, s'il le juge approprié

3

Évaluation

- Évalue l'expérience, les aptitudes, les connaissances et les compétences des personnes candidates ainsi que leur complémentarité avec celles des autres Membres du Conseil
- Vérifie l'intégrité et l'aptitude de chaque candidature en :
 - obtenant des références
 - vérifiant ses acquis académiques
 - effectuant une vérification des antécédents
 - évaluant les potentiels conflits ou enjeux liés à l'indépendance

4

Rencontres

- Organise des rencontres entre la candidate ou le candidat et des Membres du Conseil, dont, selon le cas, des présidents de comités, des membres de comités, le président du Conseil et le président et chef de la direction

5

Recommandation

- Soumet ses recommandations au Conseil, qui étudie la candidature et approuve la sélection de toute nouvelle candidature à un poste au sein du Conseil

De plus, le comité de révision et de gouvernance revoit, de façon continue tout au long de l'année, les critères de sélection, maintient la liste de candidatures à jour et examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au Conseil n'est prévue dans l'immédiat.

Critères d'éligibilité et processus de mise en candidature

Le Conseil, de concert avec le comité de révision et de gouvernance, revoit périodiquement les critères d'éligibilité afin d'être nommé au Conseil, lesquels comprennent notamment :

- l'indépendance;
- l'intégrité;
- les compétences;
- la disponibilité et l'assiduité; et
- la diversité.

Les critères d'éligibilité énumérés ci-haut guident le processus de mise en candidature entrepris par le Conseil et le comité de révision et de gouvernance. Ils assurent que le Conseil recrute et nomme des candidates et candidats qui respectent ces critères et les attentes à leur égard.

Le Conseil s'appuie sur les outils mis en place par le comité de révision et de gouvernance, soit :

- un processus robuste de planification de la relève
- une limite à la durée du mandat des Membres du Conseil
- un bassin de candidatures conforme à nos ambitions, mis à jour en continu
- la possibilité de recourir aux services de conseillers externes afin d'identifier des candidatures potentielles

De plus, le comité de révision et de gouvernance évalue régulièrement la composition du Conseil et des comités en se basant sur les résultats de l'évaluation annuelle des Membres du Conseil portant notamment sur la composition, la diversité et le climat d'inclusion au sein du Conseil et des comités.

Indépendance et jugement

Les Membres du Conseil sont tenus d'agir avec intégrité et d'exercer leur jugement en toute indépendance dans l'exercice de leurs fonctions.

Un Membre du Conseil qui n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Banque est indépendant. Une relation importante est une relation dont le Conseil pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement du Membre du Conseil.

Le statut d'indépendance de toute personne candidate à un poste au sein du Conseil est évalué avant sa nomination. Ainsi, le comité de révision et de gouvernance a élaboré des Normes d'indépendance des Membres du Conseil, basées notamment sur les critères édictés par les ACVM et le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* (Canada). Le comité de révision et de gouvernance évalue régulièrement l'indépendance des Membres du Conseil à l'aide, entre autres, des renseignements qu'ils fournissent ou qui sont autrement portés à son attention. Pendant leur durée en poste et au moment de la sollicitation du renouvellement de leur mandat, le statut d'indépendance de chaque Membre du Conseil est revu afin d'assurer que le Conseil soit composé majoritairement de membres indépendants.

Actuellement, tous les Membres du Conseil et les personnes candidates à un poste au sein du Conseil sont indépendants au sens défini par les ACVM, à l'exception du président et chef de la direction de la Banque, qui, conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), est tenu de siéger au Conseil tant qu'il exerce cette fonction.

Afin de favoriser des échanges francs, les ordres du jour du Conseil et des comités prévoient, à chaque réunion, du temps pour rencontrer le président et chef de la direction à huis clos ainsi qu'un moment supplémentaire permettant aux membres indépendants de se réunir en l'absence de tout membre de la Direction et du personnel. En cours d'année, les membres indépendants du Conseil et de comités tiennent également des rencontres à huis clos avec divers Membres de la direction, et les membres du comité d'audit rencontrent l'auditeur indépendant en l'absence de membre de la direction et du personnel.

De plus, le Conseil et ses comités peuvent engager des conseillers juridiques ou autres conseillers externes indépendants. Ils peuvent en définir le mandat et en fixer la rémunération, laquelle est acquittée par la Banque. Le Conseil ou le comité concerné évalue la nature des autres mandats qui ont été confiés par la Banque à ces conseillers afin de s'assurer que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance. Lorsque le Conseil ou un comité retient les services de tels conseillers pour une durée indéterminée, il doit approuver annuellement la liste des mandats que la Banque prévoit leur confier afin que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance.

Intégrité

La Banque vérifie les antécédents et les références des personnes candidates à un poste au sein du Conseil avant leur élection, et par la suite au moins tous les cinq ans. Le comité de révision et de gouvernance est tenu au fait des résultats des vérifications. De plus, la Banque obtient annuellement une attestation de l'absence de tout dossier criminel concernant les Membres du Conseil.

Les Membres du Conseil s'engagent annuellement à se conformer aux normes de la Banque en matière de conflits d'intérêts. Ils doivent éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent avec la Banque.

Tout Membre du Conseil impliqué dans un contrat ou une opération d'importance avec la Banque doit, dès que possible, en divulguer la nature et l'étendue au président du Conseil ou au président du comité de révision et de gouvernance, conformément à la législation applicable. Ce membre doit s'absenter de la réunion pendant l'examen du contrat ou de l'opération et s'abstenir de voter à ce sujet, sauf exception prévue par la législation en vigueur.

De plus, les Membres du Conseil confirment régulièrement à la secrétaire de la Banque l'existence ou l'absence de conflits d'intérêts, ce qui assure une divulgation complète.

Compétences recherchées

Pour être en mesure de bien jouer son rôle, le Conseil se compose de membres ayant un vaste éventail de connaissances et compétences complémentaires. Le Conseil est d'avis que le fait de compter des membres ayant différents parcours et provenant de diverses industries est un atout.

Le comité de révision et de gouvernance revoit annuellement la liste des compétences recherchées par la Banque afin qu'elle reflète l'évolution de notre stratégie, de nos besoins et des meilleures pratiques en la matière. De plus, de temps à autre, certains développements donnent lieu à une révision encore plus approfondie, ou hors du cycle de révision annuel.

À l'occasion, le comité peut faire appel à des conseillers externes pour l'appuyer dans cette analyse. La matrice des compétences est ensuite utilisée lors du processus de planification de la relève, notamment lors de la formation des comités, et permet également de mettre en évidence certaines compétences devant être recherchées parmi un bassin de candidatures, au rythme de l'évolution de la Banque. De plus, les Membres du Conseil procèdent annuellement à une autoévaluation de leurs compétences. Vous pouvez consulter ces compétences, ainsi que les raisons pour lesquelles elles sont recherchées par le Conseil, en vous référant à la matrice des compétences du Conseil présentée à la [partie 2](#) de la Circulaire

Disponibilité et assiduité

Toute personne candidate à un poste au sein du Conseil doit être suffisamment disponible pour pouvoir s’acquitter de son rôle et de ses responsabilités. Ce critère est abordé lors des entrevues avec les candidates et candidats, puis régulièrement par la suite. Le comité de révision et de gouvernance évalue ensuite la disponibilité de cet individu en tenant compte de sa fonction principale et de ses autres engagements.

Le Conseil s’attend à ce que tous ses membres assistent à toutes les réunions régulières et hors calendrier auxquelles ils sont convoqués, et demeurent présents pendant toute la durée des réunions. Les réunions hors calendrier sont convoquées avec un préavis plus court que les réunions régulières, qui sont planifiées bien à l’avance. Chaque Membre du Conseil doit être présent à au moins 75 % des réunions auxquelles il est convoqué, mais le comité de révision et de gouvernance peut juger que des facteurs indépendants de sa volonté l’ont empêché d’atteindre cette cible. Le Conseil peut alors, sur recommandation du comité, réévaluer la capacité du membre à exercer efficacement ses fonctions.

→

Pour l'exercice 2025, le taux moyen d'assiduité des Membres du Conseil sollicitant le renouvellement de leur mandat s'est établi à 96 % pour les réunions du Conseil et des comités auxquelles ils étaient convoqués.

Le Conseil et ses comités se sont rencontrés fréquemment en 2025 :

Conseil	CAU	CGR	CRH	CRG	CT	Total ⁽¹⁾
18 réunions	7 réunions	14 réunions	5 réunions	5 réunions	6 réunions	55 réunions

Assiduité des Membres du Conseil ayant siégé au Conseil au cours de l'exercice 2025, mais ne sollicitant pas le renouvellement de leur mandat :

Membre du Conseil	Date à laquelle il ou elle cessera d'être en poste	Assiduité aux réunions auxquelles il ou elle a été convoqué au cours du dernier exercice
Annick Guérard	24 avril 2026	95,83 %

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'assiduité des Membres du Conseil qui sollicitent le renouvellement de leur mandat, veuillez vous référer à la [partie 2](#) de la Circulaire.

(1) Au cours de l'exercice 2025, le Conseil et ses comités se sont réunis à 55 reprises, dont 11 réunions convoquées hors du calendrier régulier.

Diversité

La Banque et les Membres du Conseil croient à l'importance d'avoir un conseil d'administration représentatif des communautés où elle est active. Un conseil d'administration équilibré et diversifié offre de nombreux avantages, notamment la complémentarité des compétences, la richesse des points de vue et une meilleure compréhension des attentes des parties prenantes. Une culture d'inclusion favorise des échanges francs et constructifs, tant au sein du Conseil et de ses comités que dans les interactions avec la Direction, contribuant ainsi à une gouvernance plus éclairée. Le président du Conseil et les présidents de comités sont chargés de favoriser l'inclusion en cultivant un climat d'ouverture et de respect où chaque membre peut jouer pleinement son rôle.

La **Politique d'inclusion et de diversité du Conseil** précise notre objectif d'accroître l'inclusion et la diversité au sein du Conseil, en visant la parité et en maintenant la présence d'au moins 40 % de femmes et 40 % d'hommes parmi les membres indépendants.

Lors de l'évaluation de la composition du Conseil, de la planification de la relève et de l'évaluation de nouvelles candidatures à un poste au sein du Conseil, le comité de révision et de gouvernance s'assure de se conformer à la législation applicable et considère un ensemble de facteurs, dont les besoins actuels et futurs du Conseil, notre réalité d'affaires et géographique, en plus de nos exigences en matière d'indépendance, de compétence, de disponibilité, d'intégrité et d'adhésion aux valeurs de la Banque.

Afin d'atteindre notre objectif d'accroître l'inclusion et la diversité au sein du Conseil, le comité tient également compte des critères suivants :

- la présence de différents profils ayant un vaste éventail d'expériences et de parcours professionnels, de connaissances et de compétences complémentaires
- les facteurs de diversité, comme l'âge, l'appartenance ethnique ou le lieu de résidence
- l'identité de genre et l'appartenance aux groupes sous-représentés suivants : minorités visibles, Autochtones, personnes en situation de handicap (visible ou non) et membres des communautés LGBTQ2+

L'auto-identification des personnes candidates à l'élection s'effectue sur une base volontaire.

Au 24 février 2026 :

- Le Conseil compte deux personnes s'auto-identifiant comme une des minorités visibles
- La proportion de femmes siégeant au Conseil est de 43,75 % (soit 46,67 % des membres indépendants)
- Le comité d'audit et le comité de gestion des risques sont présidés par des femmes
- La représentation des femmes au Conseil et aux comités est la suivante :

Conseil	CAU	CGR	CRH	CRG	CT
7/16 43,75 %	3/5 60 %	4/7 57,14 %	2/5 40 %	2/5 40 %	4/6 66,67 %

Mise en candidature par les actionnaires

Proposition en vertu de la Loi sur les Banques (Canada)

Conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), les actionnaires qui détiennent au total au moins 5 % des actions ordinaires en circulation de la Banque pendant le délai minimal prévu par la loi peuvent présenter une proposition formelle de candidatures en vue de l'élection des membres du Conseil.

Proposition aux termes de la Politique sur l'accès aux procurations

Le Conseil a élaboré la Politique sur l'accès aux procurations afin de permettre aux actionnaires admissibles de proposer des candidatures à l'élection au Conseil. Cette politique précise comment les actionnaires admissibles, tels qu'ils sont définis dans la politique, peuvent soumettre des candidatures à l'élection au Conseil afin qu'elles soient incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le formulaire de procuration de la Banque.

Les actionnaires qui veulent soumettre des candidatures en vertu de la Politique sur l'accès aux procurations sont invités à lire le texte intégral de la politique disponible sous « Conseil d'administration » sur bnc.ca/gouvernance.

Autres propositions

Les actionnaires qui ne remplissent pas les critères minimaux pour faire une proposition officielle, ou qui choisissent de ne pas le faire, peuvent néanmoins et en tout temps recommander des candidatures à l'élection au Conseil. Les noms de ces candidates et candidats et les informations à l'appui doivent être soumis à l'attention de la secrétaire et vice-présidente, Gouvernance et Affaires juridiques Investissements au 800, rue Saint-Jacques, Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada.

Vote à la majorité

Le Conseil a adopté une [Politique de vote à la majorité](#) pour l'élection non contestée des Membres du Conseil. Cette politique prévoit qu'une candidate ou un candidat à un poste au sein du Conseil sera réputé ne pas avoir reçu l'appui des actionnaires s'il n'obtient pas la majorité (50 % plus un vote) des voix exprimées quant à son élection.

Un Membre du Conseil élu dans ces circonstances devra remettre sans délai sa démission au comité de révision et de gouvernance. Le comité fera une recommandation au Conseil, qui devra, dans les 90 jours de la date de l'élection, accepter la démission, à moins de circonstances exceptionnelles. La Banque publiera sans délai un communiqué de presse annonçant la démission du membre en question ou expliquant les motifs de la décision de ne pas accepter cette démission. La politique est disponible sur bnc.ca/gouvernance sous la page « Conseil d'administration » et est intégrée par renvoi à la Circulaire.

Attentes envers les Membres du Conseil

Le comité de révision et de gouvernance maintient une liste des attentes envers les Membres du Conseil quant à leur contribution, sous forme d'aptitudes et de comportements souhaités. Ainsi, le Conseil s'attend à ce que les candidates et candidats ainsi que tous les Membres du Conseil fassent preuve des aptitudes et comportements suivants :



Dévouement et intégrité

- Veille aux intérêts de la Banque
- Cherche à s'améliorer sur une base continue
- Agit à titre d'ambassadrice ou ambassadeur de la Banque dans son milieu et dans la communauté en général
- Comprend son rôle, ses responsabilités ainsi que les attentes et les obligations reliées à ces derniers
- Utilise pleinement ses aptitudes, son expérience et son influence de manière constructive
- S'acquitte de ses responsabilités avec intégrité, honnêteté et franchise
- Respecte le Code de la Banque
- Veille au respect des critères d'éligibilité établis par la *Loi sur les banques* (Canada), par toute autre législation et par toute règle interne
- Évite de se placer en situation de conflit d'intérêts
- Assure la confidentialité des renseignements dans le cadre de ses fonctions
- Respecte les normes d'indépendance face à la Direction de la Banque



Engagement, rigueur et participation

- Consacre le temps et l'énergie nécessaires pour assumer pleinement ses obligations
- Se prépare adéquatement aux réunions
- Assiste à toutes les réunions convoquées (et au moins 75 %)
- Maintient à jour ses compétences financières
- Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat et fait preuve de transparence lors des transactions
- Se tient au courant des affaires de la Banque et de toutes questions ou tendances pouvant avoir un impact sur ses activités
- Participe au programme d'orientation et de formation continue leur étant dédié
- Assume la responsabilité des décisions prises par le Conseil



Contribution aux valeurs de la Banque et sens des affaires

- Remet en question le statu quo, encourage le changement et recherche des solutions
- Contribue à une gestion des risques responsable à l'échelle de la Banque
- Fait preuve de leadership, d'initiative, de proactivité et de courage
- Gère les conflits de manière constructive et travaille en collaboration avec les autres membres
- Possède un esprit entrepreneurial et un intérêt pour l'innovation
- Comprend la vision, l'orientation stratégique, les objectifs et les risques liés aux activités de la Banque
- A un jugement sûr et éclairé qui lui permet d'évaluer les opportunités pour la Banque
- Fait preuve d'un solide jugement d'affaires
- A un esprit critique par rapport aux stratégies de croissance de la Banque
- Prône par l'exemple et contribue à la culture d'entreprise
- Est ouvert aux points de vue et préoccupations des parties prenantes de la Banque

Directorats externes

Les Membres du Conseil doivent informer le président du comité de révision et de gouvernance ou le président du Conseil avant d'accepter un mandat au sein d'un autre conseil d'administration. Le président du comité de révision et de gouvernance évalue alors, de concert avec le président du Conseil, si le membre se place en situation de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent, et s'il demeure apte à remplir ses fonctions au sein du Conseil de la Banque.

Le Conseil considère que le fait qu'un Membre du Conseil siège au conseil d'administration d'une autre société ouverte ne nuit pas nécessairement à sa capacité d'exercer un jugement indépendant et d'agir dans l'intérêt de la Banque. La Banque ne fixe pas de limite au nombre de conseils d'administration auxquels peuvent siéger les membres, mais elle en assure un suivi régulier. Les membres du comité d'audit ne doivent pas siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, incluant celui de la Banque, sans avoir obtenu l'approbation du Conseil.

Nous répertorions l'ensemble des directorats des Membres du Conseil et des personnes candidates à un poste au sein du Conseil. Nous divulguons, à la [partie 2](#) de la Circulaire, les conseils d'administration des sociétés ouvertes auxquels les candidates et candidats à un poste au sein du Conseil siègent ou ont siégé au cours des cinq dernières années.



En date de la Circulaire, aucun Membre du Conseil ne siège simultanément avec un autre Membre du Conseil au conseil d'administration d'une autre société ouverte. Le président et chef de la direction ne siège au conseil d'administration d'aucune autre société ouverte.

Changement de statut

Les Membres du Conseil doivent communiquer dès que possible au président du Conseil ou au président du comité de révision et de gouvernance tout conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent, de même que tout changement dans leur situation professionnelle ou personnelle ou tout autre fait important susceptible d'avoir un impact sur leur rôle de membre. Le président du Conseil ou le président du comité de révision et de gouvernance fait ensuite rapport au Conseil et présente les recommandations appropriées.

Inaptitude à siéger

Le Conseil a adopté une ligne directrice selon laquelle un membre devra présenter sa démission au président du comité de révision et de gouvernance s'il :

- a agi à l'encontre des politiques de la Banque;
- se comporte ou s'est comporté d'une manière qui pourrait avoir, directement ou indirectement, une incidence négative importante sur les intérêts, l'image ou la réputation de la Banque; et
- a un changement de statut important qui peut affecter sa capacité à contribuer au Conseil, y compris, mais sans s'y limiter, ne plus satisfaire aux exigences réglementaires requises pour exercer la fonction de Membre du Conseil.

Le comité de révision et de gouvernance recommande au Conseil d'accepter ou non une démission. Le Membre du Conseil ne participe à aucune réunion jusqu'à ce que le Conseil rende sa décision concernant sa démission.

Autres pratiques clés en matière de gouvernance

Séparation des rôles : présidence du Conseil et présidence de la Banque

Les fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction de la Banque sont distinctes. Le président du Conseil assume le leadership du Conseil, en dirige les activités et en préside les réunions de même que les assemblées d'actionnaires. Il veille à ce que le Conseil assume ses responsabilités de manière efficace et indépendante, dans l'intérêt de la Banque et en tenant compte des intérêts des parties prenantes.

Il promeut des normes strictes d'intégrité et de probité au sein du Conseil ainsi qu'une gouvernance rigoureuse. De plus, il encourage des débats francs et constructifs entre les membres et favorise un dialogue ouvert entre le Conseil et la Direction.

En outre, il :

- voit à ce que les comités du Conseil s'acquittent des responsabilités qui leur ont été dévolues par le Conseil et qu'ils lui rendent compte des résultats de leurs travaux;
- veille à ce que le Conseil dispose des ressources et des informations nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités;
- voit à ce que les Membres du Conseil indépendants se réunissent en l'absence du personnel et de la Direction de la Banque à la fin de chaque réunion du Conseil, et préside ces rencontres à huis clos;
- participe à titre d'invité aux réunions des comités dont il n'est pas membre, sans toutefois avoir droit de vote, mais peut, à la demande de la présidente ou du président d'un comité, agir à titre de membre et avoir droit de vote si le quorum ne pouvait autrement être atteint lors d'une réunion;
- participe avec le comité de révision et de gouvernance à la supervision du processus d'évaluation de la performance du Conseil, des comités et des Membres du Conseil;
- participe, de concert avec le comité de ressources humaines, au processus d'évaluation de la performance du président et chef de la direction; et
- participe à des rencontres avec des parties prenantes de la Banque.

Le président du Conseil est indépendant au sens défini par les ACVM et ne dispose pas d'un vote prépondérant en cas d'égalité des votes des Membres du Conseil.

Le [mandat du président du Conseil](#) décrit son rôle et ses responsabilités. Il est révisé périodiquement, lorsque requis.

Durée en poste limitée

La durée d'un mandat d'un membre du Conseil est encadrée comme suit :

- Nombre de mandats maximum : Un membre du Conseil ne pourra pas solliciter le renouvellement de son mandat au-delà de la 12^e assemblée annuelle suivant sa première élection. Sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, le Conseil pourra cependant décider qu'un membre ayant atteint cette limite puisse de nouveau se porter candidate ou candidat pour un mandat additionnel d'un an, jusqu'à concurrence de trois mandats additionnels. Ainsi, cette année, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, le Conseil considère opportun que Pierre Boivin se porte à nouveau candidat, en raison de l'expertise qu'il apporte au Conseil et de sa fine compréhension des activités de la Banque.
- Âge limite : Aucun.
- Président et chef de la direction : Conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), le président et chef de la direction est tenu de siéger au Conseil tant qu'il exerce cette fonction.

Programme d'orientation à l'intention des nouveaux Membres du Conseil

Le programme d'orientation propose aux nouveaux Membres du Conseil une vue d'ensemble de la Banque pour mieux comprendre son fonctionnement, ses activités, son plan d'affaires, les attentes des régulateurs et les principaux défis auxquels elle fait face.

Le programme est revu en continu afin de s'assurer qu'il soit aligné aux meilleures pratiques du marché et qu'il soit adapté aux besoins de chaque personne. Ainsi, un plan de formation personnalisé peut être offert selon le parcours de développement de chaque membre, incluant en prévision de ses fonctions à venir auprès d'un comité, par exemple, ou à sa demande.

Au cours de l'année suivant son entrée en poste, un nouveau membre sera invité à assister à une réunion de chacun des comités du Conseil dont il n'est pas membre. Il participera également à des rencontres individuelles avec les Membres de la haute direction ainsi qu'avec la première vice-présidente et cheffe de la conformité, la vice-présidente et cheffe de la lutte au blanchiment d'argent, le chef de la technologie et de la sécurité de l'information, la première vice-présidente, Audit interne, la première vice-présidente et cheffe, Relations investisseurs et Gestion de la performance financière Services corporatifs, la secrétaire et vice-présidente, Gouvernance et Affaires juridiques Investissements, le premier vice-président, Gestion intégrée des risques, le vice-président exécutif, Marchés des capitaux, Économiste et Stratège en chef de la Banque et le vice-président, Stratégie de développement corporatif, afin de parfaire ses connaissances et sa compréhension des enjeux propres à la Banque.

De plus, le Conseil s'est doté d'une pratique de mentorat, qui permet aux nouveaux membres de se faire accompagner dans leur intégration. Le comité de révision et de gouvernance supervise le programme et s'assure que l'orientation des nouveaux membres progresse bien.

Cahier des Membres du Conseil

Les Membres du Conseil ont accès en tout temps à un ensemble de documents de référence faisant état, entre autres, de leurs obligations et de l'étendue de leurs responsabilités par l'entremise d'un cahier leur étant dédié et étant maintenu à jour en continu.

Programme de formation continue des Membres du Conseil

La Banque s'attend à ce que les Membres du Conseil approfondissent continuellement leurs connaissances et leur compréhension de nos activités et de notre cadre réglementaire. Ainsi, les Membres du Conseil assistent régulièrement à des exposés et des séances de formation approfondie offerts par des experts de la Banque ou par des conseillers externes afin de les aider à parfaire leurs connaissances ou à développer de nouvelles compétences dans les domaines liés à l'exercice de leurs fonctions. Nous visons qu'au moins 10 % du temps alloué annuellement aux réunions régulières soit consacré à la formation continue.

De plus, en cours d'exercice, les Membres du Conseil assistent à la présentation par les responsables de chaque secteur d'activité de leurs orientations stratégiques et de leur plan d'affaires. Lorsque possible, les membres participent à des visites de succursales, de filiales, de centres d'affaires ou de centres opérationnels. En 2025, les Membres du Conseil se sont déplacés à Edmonton et Calgary, en Alberta, afin de rencontrer les équipes et de visiter les centres d'affaires de la Banque à la suite de notre acquisition de CWB. Par la même occasion, les Membres du Conseil ont eu l'opportunité de s'entretenir avec plusieurs leaders de cette région et de discuter notamment de notre stratégie de croissance dans l'Ouest canadien. Ils ont également assisté à une conférence économique animée par la Banque portant sur les perspectives économiques canadienne et mondiale.

Le programme de formation continue est révisé périodiquement par le comité de révision et de gouvernance et vise aussi à faciliter l'accès à de la formation et à de l'information pertinentes hors des réunions du Conseil. La Banque encourage les membres à participer à des programmes de formation offerts par la Banque et par divers organismes externes et met à leur disposition un calendrier de formations sélectionnées selon les besoins actuels et futurs du Conseil. Le président du Conseil ou le président du comité de révision et de gouvernance peut autoriser le remboursement des frais encourus dans le cadre de ces formations.

Les membres ont également accès en tout temps à une liste de ressources pertinentes sur des sujets d'intérêt pour le Conseil et ses comités. De plus, la secrétaire de la Banque met de temps à autre à leur disposition divers articles et publications pertinents à l'exercice de leurs fonctions. Les Membres du Conseil sont invités à faire part de leurs suggestions de formation en tout temps et lors du processus annuel d'évaluation.

Afin que les Membres du Conseil demeurent au fait de l'évolution récente dans les domaines de l'audit, de la gestion des risques, des ressources humaines, de la gouvernance et de la technologie, ils ont accès en tout temps à la documentation soumise aux réunions des comités du Conseil dont ils ne sont pas membres et peuvent assister à ces réunions en donnant un préavis à la présidente ou au président de ce comité. De plus, les Membres du Conseil sont invités à toutes les séances de formation offertes dans le cadre des réunions du Conseil et de ses comités, même lorsqu'elles ont lieu lors de réunions de comités dont ils ne sont pas membres.

Au cours de l'exercice 2025, le Conseil et ses comités ont reçu des mises à jour régulières et de nombreuses présentations liées à notre acquisition de CWB et sur nos ambitions de croissance nationale.

Le tableau ci-dessous présente les formations dispensées par la Banque ou des invités ou experts externes lors des réunions du Conseil ou de ses comités pendant l'exercice :

Trimestre	Formations dispensées par la Banque	Participants
T1	Lutte contre le blanchiment d'argent	Conseil et CGR
	Expérience client : automatisation des services aux entreprises	Conseil
	Gouvernance des filiales : Flinks	CGR
	Leçons apprises en matière de technologies de l'information	CT
T2	Mise à jour économique	Conseil
	Stratégie d'affaires de Banque Nationale Investissements	Conseil
	Mise à jour sur la stratégie Talent et Culture dans le contexte de l'intégration de CWB	Conseil
	Impacts des tarifs	Conseil
	CWB : Allocation du coût d'acquisition et traitement comptable	CAU
	Gestion des risques liés à la culture, à l'intégrité et à la sécurité	CGR
	Transformation culturelle et relations employés	CRH
	Plan de transition technologique	CT
T3	Ateliers interactifs sur l'intelligence artificielle	Conseil
	Tendances qui façonneront l'industrie bancaire	Conseil
	Stratégie d'affaires de la Financière Banque Nationale	Conseil
	Intégration de CWB aux états financiers	CAU
	Stratégie de données	CT
T4	Mise à jour économique	Conseil
	Perspectives du marché pour la Banque et l'industrie	Conseil
	Stratégie hypothécaire 2025-2030	Conseil
	Gouvernance des filiales : ABA Bank	Conseil et CGR
	Avancées technologiques en matière d'audit	CAU
	Positionnement par rapport à la ligne directrice du BSIF en matière d'assurance fournie par les relevés de capital / fonds propres, de levier et de liquidité	CAU et CGR
	Mise à jour sur la réglementation et les lignes directrices en matière de divulgation d'information liée à la durabilité d'entreprise et aux questions climatiques	CAU et CGR
	Gestion des accès	CAU et CT
	Gestion de l'approvisionnement et protectionnisme américain	CGR
	Gouvernance des filiales : ATA IT Ltd.	CGR
	Expérience client et régimes de rémunération variable	CRH
	Affaires gouvernementales et politique publique	CRG
	Relations avec les autochtones et mise à jour sur le programme d'attestation de partenariat en relations avec les autochtones (APRA)	CRG
	Actifs numériques et cryptomonnaie stable	CT
	Intelligence artificielle : vision, stratégie et approche	CT

Afin d'enrichir davantage leurs connaissances, les Membres du Conseil assistent également à des conférences et des séances de formations offertes par des organismes reconnus hors du cadre des réunions du Conseil et des comités. Le tableau ci-dessous présente un aperçu des sujets de formations auxquelles certains membres ont assisté pendant l'exercice :

Sujets de formations dispensées par des organismes reconnus

- | | |
|--|----------------------------------|
| • Environnement et changements climatiques | • Gouvernance |
| • Cybersécurité | • Éthique commerciale et probité |
| • Rémunération exécutive | • Économie |
| • Marchés de détail | • Diversité, équité et inclusion |

Évaluation de la performance du Conseil

Dans un souci d'amélioration continue, le Conseil évalue régulièrement sa performance et son efficacité. Le comité de révision et de gouvernance est chargé d'élaborer et de superviser le processus annuel d'évaluation des responsabilités du Conseil et de ses comités, conformément à leur mandat respectif, de même que la gestion de leurs priorités, leur efficacité et les communications avec la Direction et les responsables des fonctions de supervision.

Le questionnaire comprend trois volets :

1. une évaluation de la performance et de l'efficacité du Conseil et de son président, des comités et de leurs présidentes et présidents, ainsi que du président et chef de la direction
2. une autoévaluation
3. une évaluation de la contribution des pairs.

Les Membres du Conseil sont interrogés sur plusieurs sujets afin d'évaluer la performance du Conseil et des comités, dont l'exécution de leurs responsabilités conformément à leur mandat respectif, la gestion de leurs priorités, leur efficacité et les communications avec la Direction et les responsables des fonctions de supervision. De plus, les membres évaluent la composition du Conseil et la diversité de ses membres.

Ils évaluent ensuite leur propre contribution au sein du Conseil et de leurs comités respectifs, ainsi que leurs compétences et celles de leurs pairs. Ils identifient également les domaines sur lesquels ils aimeraient recevoir de la formation, et selon les priorités du Conseil et des comités, identifient des sujets d'intérêt pour l'année suivante.

Les résultats de l'autoévaluation sont utiles à plusieurs fins :

- l'élaboration d'un plan d'action visant à améliorer le fonctionnement du Conseil
- l'identification des priorités sur lesquelles le Conseil devrait se concentrer
- l'évaluation de la performance des Membres du Conseil dans le cadre du processus annuel de réélection et de mise en candidature
- la planification de la relève, notamment quant à la diversité et aux compétences recherchées chez les candidates et candidats à venir
- l'identification des sujets de formation continue pour les Membres du Conseil.

L'Équipe de direction est aussi appelée à évaluer la performance du Conseil au moyen d'un questionnaire annuel, et a l'opportunité de donner son avis sur la manière dont le Conseil peut l'assister avec le plan et les objectifs stratégiques des différents secteurs.

Le processus annuel d'évaluation se déroule ainsi :

1

Évaluation

- Le questionnaire d'évaluation est transmis aux Membres du Conseil
- Le questionnaire sur la performance du Conseil est soumis à l'Équipe de direction

2

Rencontres

- Le président du Conseil reçoit les résultats, sauf les siens qui sont transmis au président du comité de révision et de gouvernance
- Le président et chef de la direction rencontre le président du Conseil pour lui faire part des commentaires de l'Équipe de direction
- Le président du Conseil rencontre individuellement chaque membre du Conseil pour discuter de leurs observations
- Le président du comité de révision et de gouvernance rencontre le président du Conseil individuellement pour lui faire part des observations à son égard

3

Analyse

- Le président du Conseil présente les résultats au comité de révision et de gouvernance
- Le comité discute des résultats de l'évaluation

4

**Plan d'action et
rapport au Conseil**

- Le comité de révision et de gouvernance élabore un plan d'action pour le Conseil
- Le président du Conseil et le président du comité de révision et de gouvernance font rapport au Conseil des résultats de l'évaluation et présentent le plan d'action et les priorités
- Le Conseil prend connaissance du plan d'action et a l'opportunité de l'adapter
- Le comité de révision et de gouvernance fait le suivi de l'avancement des priorités établies dans le plan d'action

Des améliorations concrètes ont été réalisées en 2025 grâce à la mise en œuvre du plan d'action élaboré à la suite du processus annuel d'évaluation 2024. D'une part, le Conseil et ses comités ont bénéficié de suivis plus soutenus concernant le plan d'affaires et les orientations stratégiques de la Banque. D'autre part, le président du Conseil a mené une initiative visant à mobiliser les équipes internes à bonifier le contenu de la documentation soumise au Conseil et aux comités, conformément aux meilleures pratiques de présentation de l'information. Cette initiative du Conseil découle de la culture de collaboration et de rétroaction chère à la Banque, et elle permet aux membres du conseil de mieux cerner les éléments stratégiques dans la documentation leur étant remise.

Lors de l'évaluation effectuée en 2025, les membres du comité de révision et de gouvernance ont conclu que le Conseil et ses comités fonctionnent de manière efficace, et que leurs membres, le président du Conseil et les présidentes et présidents des comités ont les connaissances nécessaires et consacrent le temps requis pour s'acquitter de leurs tâches. En se basant sur les commentaires recueillis, le comité a identifié certaines opportunités d'amélioration, dont il supervisera l'exécution par le biais du plan d'action présenté aux Membres du Conseil. De plus, les résultats de l'évaluation ont servi à alimenter les priorités que le Conseil s'est fixées pour l'exercice 2026, et que vous pouvez consulter au début de la Circulaire.

Pour en connaître davantage sur les réalisations du Conseil et de ses comités lors de la dernière année, veuillez consulter la [partie 5](#) de la Circulaire.

5.

Le Conseil et ses comités

Table des matières

Le conseil d'administration	P. 75
Les comités du Conseil	P. 79
• Comité d'audit	P. 80
• Comité de gestion des risques	P. 83
• Comité de ressources humaines	P. 86
• Comité de révision et de gouvernance	P. 89
• Comité de technologie	P. 92

Références

Les mandats du Conseil, de la présidence du Conseil et des comités ainsi que des comités sont publiés sur bnc.ca/gouvernance dans les sections consacrées au Conseil et aux comités. Le mandat du Conseil, également disponible sur sedarplus.ca, est intégré par renvoi à la Circulaire.

La [partie 4](#) de la Circulaire présente de l'information additionnelle au sujet des notions de membre indépendant du Conseil et de conflit d'intérêts ainsi que sur le Conseil et ses comités, notamment sur leur pouvoir d'obtenir des conseils juridiques ou d'autres conseils indépendants et sur le processus d'évaluation de la performance.

La formation et l'expérience des membres du comité d'audit sont décrites plus amplement dans la section « Informations sur le comité d'audit » de la Notice annuelle 2025 (intégrée par renvoi à la Circulaire).

Vous pouvez consulter le Rapport annuel 2025 ainsi que la Notice annuelle 2025 sur bnc.ca/investisseurs.

Vous pouvez également consulter les divers documents et rapports mentionnés dans cette partie sous « Codes et engagements » sur bnc.ca/gouvernance.

Les informations comprises dans les différents documents, politiques ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site de la Banque et étant mentionnées dans la présente partie ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme incorporées par référence dans la Circulaire, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

Le conseil d'administration

Rôle et responsabilités

Les responsabilités du Conseil s'articulent autour de son devoir de supervision, de prise de décision et de remise en question. À cet effet, il supervise la gestion des affaires commerciales et internes, il établit les orientations stratégiques, de concert avec la Direction, et il remet en question les décisions, stratégies et pratiques de celle-ci.

Principales responsabilités du Conseil		
 Approuver les stratégies, les objectifs et les plans opérationnels	 Promouvoir les bons comportements et une culture commerciale éthique et intégrée	 S'assurer du respect des lois et règlements et d'une saine gouvernance, y compris la surveillance et l'intégration des principes ESG
 Veiller à une gestion efficace des risques	 Superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes	 Planifier et développer la relève de la Direction
 Communiquer et divulguer l'information financière avec transparence et diligence	 Élaborer une approche en matière de rémunération et d'avantages sociaux qui maximise la compétitivité de la Banque et favorise la réalisation de ses objectifs	 S'assurer que l'ensemble des Membres de la direction et les personnes qui prennent des risques importants respectent les exigences en matière d'éthique et d'actionariat

Aidé par le comité de révision et de gouvernance, le Conseil élabore et approuve son propre mandat ainsi que celui de son président. Il les évalue et les revoit périodiquement de sorte qu'ils demeurent conformes à la législation en vigueur ainsi qu'aux meilleures pratiques et qu'ils reflètent adéquatement les devoirs et responsabilités du Conseil et de son président.

Les réalisations du Conseil

Le Conseil a pour principal objectif d'assurer la pérennité de la Banque ainsi que sa capacité à créer de la valeur à long terme au bénéfice de toutes ses parties prenantes.

Voici les principales réalisations du Conseil pendant l'exercice 2025 :

Conseil d'administration

Réunions	✓ Dix-huit (18)
----------	-----------------

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Objectifs et stratégies	✓ Approuvé l'acquisition de CWB et examiné des mises à jour régulières portant sur son intégration, concernant notamment la clientèle, le modèle opérationnel, la culture, l'ensemble du personnel et la Direction ✓ Discuté trimestriellement avec le président et chef de la direction, les autres Membres de la haute direction et certains Membres de la direction du plan stratégique, ainsi que des initiatives en découlant, notamment les occasions de croissance, les nouvelles solutions numériques, l'évolution technologique, les priorités environnementales et sociales, les relations avec les investisseurs, les risques et les défis actuels et futurs auxquels la Banque fait face, la transformation organisationnelle, les opportunités d'affaires et une revue des risques associés ✓ Examiné les relations de la Banque avec les investisseurs et la perception de la Banque dans le marché ✓ Examiné la stratégie de fusion et d'acquisition de la Banque ✓ Examiné la stratégie d'affaires du secteur Entreprises et Gestion privée ✓ Examiné la stratégie du secteur Expérience et Performance humaines, concernant le talent et la culture ✓ Examiné la stratégie d'affaires de Banque Nationale investissements et du secteur Gestion de patrimoine ✓ Examiné la stratégie d'investissement du secteur Marchés des capitaux notamment le portefeuille lié à l'énergie ✓ Participé à une discussion sur les tendances qui façonneront l'industrie bancaire dans les prochaines années ✓ Participé à des ateliers interactifs sur l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle à la Banque ✓ Examiné la stratégie hypothécaire 2025-2030 du secteur Particuliers ✓ Obtenu un statut sur le plan d'évolution technologique ✓ Examiné et approuvé le plan d'affaires, la stratégie de capital, les budgets d'exploitation et de financement ainsi que les cibles ✓ Discuté régulièrement avec les Autres membres de la haute direction du plan d'affaires pour leur secteur respectif, de leurs réalisations et de leurs objectifs ✓ Examiné trimestriellement le suivi des priorités du Conseil ✓ Participé à une rencontre avec un analyste pour échanger sur les perspectives de marché pour la Banque et l'industrie ✓ Examiné les prochaines cibles d'acquisition nette client et de satisfaction client

Conseil d'administration (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Gestion des risques	✓ Examiné et approuvé le plan de capital ✓ Examiné et approuvé le cadre d'appétit pour le risque de la Banque et assuré la mise en place, par la Direction, des processus appropriés pour une gestion efficace des risques ✓ Reçu les plans stratégiques des différents secteurs qui font état des risques auxquels la Banque est exposée ✓ Examiné et discuté des perspectives économiques et financières avec le vice-président exécutif Marchés des capitaux, Économiste et Stratège en chef de la Banque ✓ Examiné le Programme de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes ✓ Examiné et discuté de l'impact du contexte géopolitique sur l'économie et l'industrie bancaire
Communication de l'information financière	✓ Examiné et approuvé les propositions de déclaration de dividendes ainsi que les propositions d'augmentation du dividende ✓ Examiné et approuvé les états financiers consolidés intermédiaires résumés, les états financiers consolidés annuels audités, le Rapport annuel 2024, la Notice annuelle 2024 et les communiqués de presse déclarant les dividendes ✓ Approuvé la nomination et la rémunération de l'auditeur indépendant ✓ Approuvé l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités ✓ Approuvé la demande de rachat de l'ensemble des titres émis et en circulation des billets avec remboursement de capital à recours limité de série 1 ✓ Approuvé le paiement de coupons pour les billets avec remboursement de capital à recours limité ✓ Approuvé le rachat des actions privilégiées, de premier rang, série 32 ✓ Approuvé le rachat des débentures subordonnées, série G de CWB
Gestion, performance et rémunération	✓ Évalué, suivant les résultats financiers, la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance, et approuvé les objectifs de la prochaine année ✓ Reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de la performance des Autres Membres de la haute direction et approuvé leur rémunération ✓ Reçu le rapport du CGR, du CAU et du CRH sur la performance de la première vice-présidente et cheffe de la conformité et de la première vice-présidente, Audit interne et approuvé leur rémunération

Conseil d’administration (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Planification de la relève du Conseil et des Membres de la haute direction	✓ Approuvé la nomination de Sarah Morgan-Silvester à titre de Membre du Conseil et membre du CRG et du CGR au 3 février 2025 ✓ Approuvé la nomination d'Irfhan Rawji à titre de Membre du Conseil et membre du CT au 3 février 2025 ✓ Approuvé la composition du Conseil, la nomination des membres des comités et de leur présidence ainsi que la nomination du président du Conseil ✓ Approuvé la mise à jour des plans de succession et de développement des Membres de la haute direction et des Membres de la direction de la Banque ✓ Approuvé la mise à jour du plan de relève du président et chef de la direction en cas d'urgence ✓ Approuvé la revue annuelle de la performance du président et chef de la direction, selon la nouvelle démarche actualisée ✓ Approuvé les nominations au sein de l'Équipe de direction, soit Dominic Paradis à titre de premier vice-président à la direction, Affaires juridiques et Judith Ménard à titre de première vice-présidente à la direction, Entreprises et Gestion privée (au 1^{er} mars 2025), ainsi que leur mandat et leur rémunération ✓ Approuvé la nomination d'Anik Lapointe à titre de première vice-présidente, Audit interne (au 14 avril 2025) ✓ Approuvé la nomination de Leslie Kajdan à titre de nouvelle vice-présidente et cheffe de la lutte au blanchiment d'argent (au 1^{er} novembre 2025) ✓ Discuté et approuvé les changements aux mandats de certains Membres de la haute direction afin d'appuyer les objectifs stratégiques de la Banque
Facteurs ESG	✓ Examiné et approuvé la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le formulaire de procuration en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires tenue le 24 avril 2025 ✓ Approuvé la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise ✓ Approuvé l'Engagement à l'égard de la lutte contre l'esclavage moderne ✓ Approuvé le rapport annuel du CRG relatif à sa supervision du cadre de protection des consommateurs en vue de le soumettre au commissaire de l'Agence de consommation en matière financière du Canada ✓ Approuvé la révision des mandats du CRH et du CGR ✓ Examiné les cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre des secteurs à haute intensité

Une évaluation de la performance du Conseil a eu lieu pour l'exercice 2025 et le Conseil estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités compte tenu de son mandat.

Robert Paré
Président du Conseil

Les comités du Conseil

Le Conseil est assisté dans l'exercice de ses fonctions par cinq comités permanents : le comité d'audit, le comité de gestion des risques, le comité de ressources humaines, le comité de révision et de gouvernance et le comité de technologie. Le Conseil peut également créer des comités ou sous-comités ad hoc pour combler des besoins particuliers selon les circonstances.

Le Conseil, en collaboration avec le comité de révision et de gouvernance, élabore et approuve les mandats décrivant le rôle et les responsabilités de chacun des comités.

Caractéristiques des comités

Chacun des comités du Conseil :

- fait régulièrement rapport au Conseil de ses activités;
- est composé exclusivement de Membres du Conseil indépendants, selon la définition des ACVM;
- s'est réuni à huis clos, en l'absence de tout Membre de la direction, à chacune de ses réunions;
- peut enquêter sur toute question qu'il juge pertinente et, à cette fin, il a plein accès aux livres, aux registres et installations, aux Membres de la direction ainsi qu'à l'ensemble du personnel de la Banque;
- peut inviter toute personne à assister, sans droit de vote, à ses réunions, en tout ou en partie; et
- en collaboration avec le comité de révision et de gouvernance, examine et révisé périodiquement son propre mandat et en recommande l'approbation au Conseil afin qu'il reflète adéquatement son fonctionnement, ses activités, ses responsabilités et celles de son président.

Expérience et compétences des membres

Chaque membre a l'expérience, les connaissances et les compétences requises pour remplir adéquatement son rôle et pour contribuer efficacement à la réalisation du mandat du comité dont elle ou il est membre ou est en mesure d'acquérir les connaissances ou l'expertise nécessaires dans un délai raisonnable suivant sa nomination. Le programme d'orientation et de formation continue dédié aux Membres du Conseil peuvent contribuer à l'obtention des compétences recherchées. Ces programmes sont décrits dans de plus amples détails aux [pages 69 à 72](#) de la Circulaire.

Plusieurs Membres du Conseil participent à plus d'un comité, ce qui favorise une compréhension d'ensemble de la Banque.

Comité d'audit

Membres



Lynn Loewen,
Présidente



Pierre Blouin



Scott Burrows



Patricia Curadeau-Grou



Rebecca McKillican

Le comité d'audit obtient des rapports faisant état de la gestion de la situation financière de la Banque. Il a pour rôle, notamment, d'examiner les principaux risques financiers auxquels la Banque est exposée et les contrôles que la Direction met en place pour les surveiller et les mitiger. Il recommande au Conseil de nommer l'auditeur indépendant qui sera proposé aux actionnaires.

Comité d'audit

Réunions	✓ Cinq (5), ainsi qu'une (1) réunion tenue conjointement avec le comité de gestion des risques et une (1) réunion tenue conjointement avec le comité de technologie ✓ L'auditeur indépendant a assisté à chacune des réunions
Particularités des membres	✓ Ont les compétences financières requises au sens du <i>Règlement 52-110 sur le comité d'audit</i> ✓ Ne peuvent pas siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, incluant celui de la Banque
Rencontres à huis clos	✓ La cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances ✓ La première vice-présidente, Audit interne ✓ L'auditeur indépendant
Autre rôle	✓ Agit à titre de comité d'audit de trois filiales, soit Société de fiducie Natcan, Société de fiducie Canadienne de l'Ouest et Société de fiducie Valiant

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Examen des états financiers et des rapports de gestion et surveillance de leur intégrité	✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation des états financiers consolidés intermédiaires résumés, des états financiers consolidés annuels audités, du Rapport annuel 2024, de la Notice annuelle 2024 et des communiqués de presse déclarant des dividendes ✓ Recommandé au Conseil l'approbation des propositions de déclarations de dividendes ainsi que les propositions d'augmentation ✓ Pris connaissance du plan d'efficience de coûts ✓ Discuté des impacts de l'acquisition de CWB sur les états financiers

Comité d'audit (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Surveillance des travaux de l'auditeur indépendant et évaluation de sa performance	✓ Examiné les conclusions de l'auditeur indépendant concernant les états financiers consolidés annuels et discuté des états financiers consolidés annuels et intermédiaires résumés ✓ Recommandé au Conseil l'approbation de la nomination et de la rémunération de l'auditeur indépendant ✓ Examiné et approuvé le plan d'audit indépendant pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2025 ✓ Procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité et de l'apport de l'auditeur indépendant, de ses compétences, de ses ressources et de son degré d'autonomie, validé son indépendance et recommandé au Conseil que ses services à titre d'auditeur indépendant soient proposés à nouveau pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2025 ✓ Supervisé l'application des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et préautorisé l'octroi de certains mandats ✓ Pris connaissance du rapport annuel de l'auditeur indépendant sur la transparence ✓ Discuté des avancées technologiques en matière d'audit
Examen de l'efficacité des politiques et des mécanismes de contrôle interne	✓ Examiné le rapport sur les contrôles internes liés à la préparation de l'information financière ✓ Examiné les rapports de conformité des ratios de capital réglementaire ✓ Examiné les rapports de conformité liés à la Politique sur les lanceurs d'alertes ✓ Examiné le rapport du Bureau des signalements ✓ Examiné l'approche fiscale de la Banque
Fonctions de supervision	✓ Examiné et approuvé le mandat, le rapport annuel et le budget de la fonction de supervision Finances ✓ Révisé et approuvé la charte, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision Audit interne ✓ Obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité des fonctions de supervision Finances et Audit interne, veillé à ce qu'elles disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leur mandat et de leurs responsabilités et approuvé leur budget ✓ Examiné les rapports intermédiaires et annuel de la première vice-présidente, Audit interne et obtenu l'assurance que les mesures nécessaires ont été prises pour donner suite aux principales recommandations de ces rapports ✓ Pris connaissance de mandats ad hoc effectués par l'Audit interne ✓ Pris connaissance des rapports intermédiaires et annuel de l'agent principal de la conformité sur l'état de la conformité de la Banque et de ses filiales, dont la conformité relativement à la <i>Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes</i> (Canada) ✓ Évalué la performance de la cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances et celle de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis au CRH et au Conseil des recommandations quant à leur rémunération ✓ Examiné le plan de relève de la cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances et celui de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis au CRH et au Conseil des recommandations

Comité d'audit (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Fonctions de supervision (suite)	✓ Pris connaissance du rapport préparé par une firme externe concernant l'assurance de la qualité des travaux de l'Audit interne ✓ Pris connaissance des mécanismes en place et des travaux des équipes de Conformité et Audit interne, quant à la supervision du Programme de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes ✓ Examiné une rétrospective sur la gestion des accès ✓ Examiné le rapport de l'Audit interne quant à l'avancement de l'intégration de CWB ✓ Pris connaissance de certaines normes internationales en Audit interne ✓ Pris connaissance du sommaire des travaux de l'Audit interne quant aux obligations en matière de pratiques commerciales
Examen de la solidité financière	✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation du budget d'exploitation incluant le plan d'efficience ✓ Recommandé au Conseil l'approbation de paiement de coupons pour les billets avec remboursement de capital à recours limité ✓ Examiné, avec le CGR, les rapports intermédiaires et le rapport annuel sur les litiges impliquant la Banque et ses filiales ✓ Recommandé au Conseil l'approbation de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités ✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation de la demande de rachat de l'ensemble des titres émis et en circulation des billets avec remboursement de capital à recours limité de série 1 ✓ Pris connaissance du processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres (Accord de Bâle pilier 2) ✓ Examiné, conjointement avec le CGR, la gestion de l'assurance du capital et des liquidités de la Banque
Facteurs ESG	✓ Pris connaissance du Rapport climatique ✓ Examiné le rapport de la fonction d'Audit interne qui couvre, notamment, les risques liés au capital humain, à la culture d'entreprise, à la protection des renseignements personnels et à l'ESG ✓ Examiné, conjointement avec le CGR, les nouvelles règles de divulgation ESG
Autres	✓ Discuté du traitement comptable et l'allocation des coûts d'acquisition de CWB ✓ Rencontré le Conseil canadien sur la reddition de comptes ✓ Examiné, conjointement avec le CT, un portrait de la gestion des identités et des accès

Une évaluation de la performance du comité d'audit a eu lieu pour l'exercice 2025 et le comité estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités compte tenu de son mandat.

Lynn Loewen
Présidente du comité d'audit

Comité de gestion des risques

Membres⁽¹⁾



Patricia
Curadeau-Grou,
Présidente



Yvon
Charest



Karen
Kinsley



Lynn
Loewen



Sarah
Morgan-Silvester



Pierre
Pomerleau



Macky
Tall

Le comité de gestion des risques supervise et approuve le cadre de gestion des risques, les principales politiques de gestion des risques, ainsi que les limites de tolérance au risque. Il effectue une gestion proactive des risques importants et veille à ce que la Direction rende compte au Conseil du processus d'évaluation et des mesures de contrôle de ces risques. Il fournit des recommandations sur les risques découlant des décisions stratégiques prises par le Conseil et examine certains investissements et initiatives stratégiques qui pourraient avoir un impact important pour la Banque.

Comité de gestion des risques

Réunions	✓ Treize (13) ainsi qu'une (1) réunion tenue conjointement avec le comité d'audit
Rencontres à huis clos	✓ Le premier vice-président à la direction et chef de la gestion des risques ✓ La première vice-présidente et cheffe de la conformité

(1) Le 3 février 2025, Sarah Morgan-Silvester a été nommée membre du comité de gestion des risques suivant sa nomination au Conseil.

Comité de gestion des risques (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée	✓ Discuté avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada dans le cadre d'une rencontre annuelle ✓ Examiné les rapports intégrés de la gestion des risques qui contiennent notamment un suivi des principaux risques auxquels la Banque fait face ✓ Examiné le cadre de gestion intégrée des risques liés à la culture, à l'intégrité et à la sécurité, incluant la Politique de gestion des risques liés à la culture, à l'intégrité et à la sécurité ✓ Examiné, avec le CAU, les rapports intermédiaires et le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales ✓ Examiné les rapports sur les provisions pour prêts dépréciés pour le risque de crédit (IFRS 9) ✓ Examiné et approuvé divers dossiers de crédit provenant de la clientèle commerciale de la Banque, conformément aux politiques d'approbation de crédit ✓ Révisé et approuvé les changements apportés à certaines limites sectorielles et à la méthodologie des limites ✓ Révisé et approuvé certaines politiques relatives à la gestion des risques ✓ Révisé et approuvé la classification et le processus de révision annuelle des politiques ✓ Examiné, avec le CRH, les travaux du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération incluant l'approbation de son mandat ✓ Examiné les résultats d'une simulation de crise pour la Banque et ses filiales ✓ Examiné la gouvernance des filiales, notamment l'adoption des meilleures pratiques en matière de gouvernance, de conformité et de gestion des risques des filiales
Examen et approbation du cadre d'appétit pour le risque	✓ Recommandé au Conseil l'approbation du cadre d'appétit pour le risque de la Banque et s'est assuré de la mise en place, par la Direction, des processus appropriés pour une gestion efficace des risques
Surveillance de la gestion du capital, des liquidités et du financement	✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation du plan de capital ✓ Examiné la performance des modèles et paramètres servant à la gestion du risque de crédit et au calcul des ratios de capital réglementaire ✓ Examiné et approuvé le plan de financement ✓ Examiné le rapport annuel de l'auditeur indépendant relativement aux opérations et aux prêts avancés par la Banque ✓ Examiné, conjointement avec le CAU, la gestion de l'assurance du capital et des liquidités de la Banque

Comité de gestion des risques (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Fonctions de supervision	✓ Examiné et approuvé le mandat, les travaux, l'indépendance, l'efficacité et les ressources des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité, ainsi que leur budget ✓ Examiné les rapports intermédiaires et annuel de la première vice-présidente et cheffe de la conformité sur l'état de la conformité de la Banque et de ses filiales, dont la conformité relativement à la <i>Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes</i> (Canada) ✓ Pris connaissance des rapports de la première vice-présidente, Audit interne et obtenu l'assurance que les mesures nécessaires ont été prises pour donner suite aux principales recommandations de ces rapports ✓ Pris connaissance du plan annuel d'audit interne ✓ Évalué la performance du premier vice-président à la direction et chef de la gestion des risques et celle de la première vice-présidente et cheffe de la conformité, et transmis au CRH et au Conseil des recommandations quant à leur rémunération ✓ Examiné le plan de relève du premier vice-président à la direction et chef de la gestion des risques et celui de la première vice-présidente et cheffe de la conformité et transmis des recommandations au CRH et au Conseil ✓ Examiné la création du Bureau des normes et de surveillance prudentielles ✓ Recommandé au Conseil la nomination de Leslie Kajdan à titre de nouvelle vice-présidente et cheffe de la lutte au blanchiment d'argent (au 1^{er} novembre 2025)
Facteurs ESG	✓ Examiné les rapports intégrés de la gestion des risques qui contiennent notamment un suivi des risques reliés aux risques environnementaux et climatiques de même que les risques sociaux ✓ Examiné les mises à jour trimestrielles concernant le portefeuille pétrole et gaz ✓ Pris connaissance du Rapport climatique ✓ Examiné, conjointement avec le CAU, les nouvelles règles de divulgation ESG
Autres	✓ Recommandé au CRG et au Conseil d'approuver la révision de son mandat

Une évaluation de la performance du comité de gestion des risques a eu lieu pour l'exercice 2025 et le comité estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités compte tenu de son mandat.

Patricia Curadeau-Grou
Présidente du comité de gestion des risques

Comité de ressources humaines

Membres



Pierre Boivin,
Président



Pierre Blouin



Yvon Charest



Rebecca McKillican



Arielle Meloul-Wechsler

Le comité de ressources humaines supervise et approuve la gestion des risques en matière de rémunération, les politiques et programmes majeurs de rémunération, les principales stratégies et pratiques en matière de culture et de gestion des talents, les plans de relève et de développement pour les Membres de la direction, les régimes de retraite et la communication avec les parties prenantes. Il s'assure qu'il existe des programmes en gestion des ressources humaines qui permettent à la Banque d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de promouvoir l'expérience employé. Le comité veille à ce que les stratégies en gestion des ressources humaines et la culture organisationnelle de la Banque soient alignées avec ses pratiques et stratégies en matière de durabilité. De plus, le comité met l'accent sur l'expérience employé en s'assurant que dans ses politiques, programmes et pratiques, la santé, la sécurité et le bien-être des équipes, tant sur le plan physique et mental que financier, sont priorités. Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération œuvre de concert avec le comité.

Comité de ressources humaines

Réunions	✓ Cinq (5)
----------	------------

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Vigie des politiques, programmes et pratiques de ressources humaines, incluant la rémunération globale et la culture organisationnelle	✓ Examiné la stratégie de rémunération globale afin d'assurer et d'améliorer l'offre, en cohérence avec sa mission, sa culture et les meilleures pratiques de gouvernance ✓ Recommandé au Conseil l'approbation des cibles 2025 et des paramètres du programme annuel de rémunération incitative (PRI) et des paramètres du programme SYNERGIE – Dirigeants visant les Membres de la direction incluant les priorités ESG ✓ Examiné, en collaboration avec le CRG, l'évolution des priorités ESG et son impact sur l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, puis approuvé les enveloppes de rémunération variable à court, moyen et long terme pour 2025 ✓ Approuvé le budget d'augmentations salariales pour la Banque pour 2026 ✓ Examiné, avec le CGR, les travaux du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, incluant l'approbation de son mandat

Comité de ressources humaines (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Vigie des politiques, programmes et pratiques de ressources humaines, incluant la rémunération globale et la culture organisationnelle (suite)	✓ Examiné l'ensemble de la rémunération totale pour l'année financière ✓ Approuvé la rémunération variable à moyen et long termes ✓ Recommandé au Conseil d'approuver les modifications proposées au régime d'unités d'actions différées applicable à tous les dirigeants ✓ Approuvé la modification des lignes directrices en matière d'actionnariat ✓ Recommandé au Conseil l'approbation de la bonification additionnelle en lien avec l'acquisition de CWB, pour contributeurs clés, incluant les Membres de la direction ✓ Discuté de la stratégie de rémunération globale ✓ Assisté à des présentations sur les tendances en matière de relation avec les employés ✓ Examiné les programmes de rémunération et d'avantages sociaux applicables aux employés provenant de CWB ✓ Examiné trimestriellement le tableau de bord du secteur Expérience et Performance humaines présentant une vigie sur diverses dimensions dont la culture, la gestion du talent, la santé, le bien-être, l'inclusion et la diversité, de même que sur diverses initiatives pour le personnel, tel que la gestion de la performance et du talent, l'impact de l'intelligence artificielle sur le personnel et sa gouvernance et l'intégration des employés de CWB
Gestion de la performance et de la rémunération du président et chef de la direction	✓ Recommandé au Conseil l'approbation des objectifs du tableau de bord des Membres de la direction et les cibles de performance du programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants applicables aux Membres de la direction ✓ Recommandé au Conseil l'ajustement de la rémunération totale directe cible du président et chef de la direction, afin de tenir compte des données de marché ✓ Approuvé la revue annuelle de la performance du président et chef de la direction par rapport à son rôle et ses responsabilités, aux résultats financiers, aux objectifs annuels tirés du plan d'affaires à moyen terme et aux indicateurs clés de performance incluant les priorités ESG, ainsi que par rapport à la prudence avec laquelle celui-ci a géré les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée, et fait rapport au Conseil
Gestion de la performance et de la rémunération des Autres membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision	✓ Reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de la performance des autres Membres de la haute direction ✓ Examiné, en collaboration avec le CAU et le CGR, la compétitivité de la rémunération totale directe cible des responsables des fonctions de supervision, et recommandé au Conseil d'approuver leur rémunération pour l'exercice 2025 ✓ Examiné les données de marché et recommandé au Conseil l'ajustement de la rémunération totale directe cible de certains Membres de la haute direction

Comité de ressources humaines (suite)

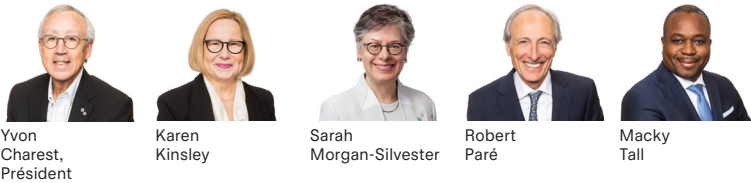
Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Révision du plan de succession et de développement de la relève des Membres de la direction	✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation de la mise à jour du plan de succession et de développement de la relève des Membres de la direction et des responsables des fonctions de supervision de la Banque en tenant compte de nos principes en matière d'inclusion et de diversité ✓ Approuvé et recommandé au Conseil l'approbation de la mise à jour des fonctions et responsabilités du président et chef de la direction de la Banque ✓ Examiné et recommandé au Conseil les nominations au sein de l'Équipe de direction, soit Dominic Paradis à titre de premier vice-président à la direction, Affaires juridiques et Judith Ménard à titre de première vice-présidente à la direction, Entreprises et Gestion privée (au 1^{er} mars 2025), ainsi que leur mandat et leur rémunération ✓ Approuvé et recommandé au Conseil l'approbation des changements aux mandats de certains Membres de la haute direction afin d'appuyer les objectifs stratégiques de la Banque
Supervision des régimes de retraite et d'avantages sociaux	✓ Examiné un rapport portant sur le rendement, la prise de risques et la gouvernance du fonds commun d'investissement, sur l'application de la Politique de placement des régimes de retraite de la Banque et sur le portrait de l'adhésion des employés de CWB aux régimes de retraite ✓ Reçu le rapport annuel sur la gouvernance et la gestion des risques des régimes de retraite ainsi qu'une mise à jour trimestrielle ✓ Reçu le rapport de l'administrateur sur le Programme d'allocation après retraite (PAAR) pour les Membres de la direction ✓ Approuvé la révision du mandat du comité de retraite, ainsi que la nomination de ses membres
Engagement auprès des parties prenantes et respect des normes de gouvernance	✓ Vérifié que chacun des Membres de la haute direction ainsi que les responsables des fonctions de supervision respectent le Code de conduite et les normes de la Banque en matière de conflit d'intérêts ✓ Examiné le rapport annuel de l'Ombudsman des employés ✓ Examiné le sommaire du rapport de l'Audit interne sur les politiques, les programmes et les pratiques de rémunération globale ✓ Approuvé le mandat d'un conseiller externe indépendant pour l'examen de la rémunération des Membres de la haute direction
Autres	✓ Recommandé au CRG et au Conseil d'approuver la révision de son mandat

Une évaluation de la performance du comité de ressources humaines a eu lieu pour l'exercice 2025 et le comité estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités eu égard à son mandat.

Pierre Boivin
Président du comité de ressources humaines

Comité de révision et de gouvernance

Membres⁽¹⁾



Le comité de révision et de gouvernance veille sur la culture d'intégrité de la Banque en s'assurant que le personnel, la Direction et les Membres du Conseil agissent de façon éthique et conforme au Code de conduite de la Banque. Il s'assure également que des mécanismes sont mis en place pour éviter que des opérations financières interdites par la loi ne se réalisent entre la Banque et les apparentés. De plus, le comité évalue l'efficacité et la performance du Conseil, ainsi que l'indépendance et la compétence de ses membres, planifie leur relève et voit au partage des rôles et des responsabilités entre le Conseil et ses comités. Il se tient au fait des plus récentes tendances en matière de gouvernance et supervise les priorités environnementales et sociales de la Banque afin de s'assurer que ses pratiques à cet effet soient saines et conformes à la loi. Le comité joue également un rôle auprès des parties prenantes de la Banque et s'assure qu'un dialogue constructif est en place.

Comité de révision et de gouvernance

Réunions	✓ Cinq (5)
Autre rôle	✓ Agit à titre de comité de révision de trois filiales, soit Société de fiducie Natcan, Société de fiducie Canadienne de l'Ouest et Société de fiducie Valiant

Comité de révision et de gouvernance

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités	✓ Vérifié l'indépendance, l'éligibilité, la disponibilité et les compétences des Membres du Conseil et des personnes candidates à un poste au sein du Conseil ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver la composition du Conseil, la nomination des membres des comités et de leur présidence ainsi que la nomination du président du Conseil ✓ Effectué des suivis périodiques sur l'intégration et l'orientation des nouveaux Membres du Conseil ✓ Examiné et recommandé au Conseil la révision des mandats du CGR et du CRH

(1) Le 3 février 2025, Sarah Morgan-Silvester a été nommée membre du comité de révision et de gouvernance suivant sa nomination au Conseil.

Comité de révision et de gouvernance (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Évaluation globale de la performance du Conseil et des comités	✓ Examiné les résultats de l'évaluation de la performance et de l'efficacité du Conseil, de ses membres, du président du Conseil, des comités et de leur présidence et informé le Conseil ✓ Élaboré un plan d'action annuel selon les résultats obtenus et informé le Conseil ✓ Effectué un suivi périodique de la mise en œuvre des priorités établies dans le plan d'action du Conseil
Planification de la relève du Conseil	✓ Examiné la composition du Conseil, la diversité, la durée du mandat de chaque membre en poste et la complémentarité des compétences et des expériences au sein du Conseil ✓ Recommandé au Conseil d'approuver la nomination de Sarah Morgan-Silvester et Irfhan Rawji (au 3 février 2025) ✓ Discuté des priorités liées à la planification de la relève du Conseil
Rémunération des membres indépendants du Conseil et assurances	✓ Revu le positionnement de marché du programme de rémunération des Membres du Conseil ✓ Examiné la souscription à de l'assurance responsabilité civile et à de l'assurance délits pour institutions financières
Facteurs ESG	✓ Reçu le rapport sur la reddition annuelle de conformité à la Politique de gouvernance des filiales ✓ Obtenu des suivis réguliers sur la gouvernance des filiales ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction (y compris les propositions d'actionnaires et les réponses à ces propositions, ainsi que le formulaire de procuration) en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires tenue le 24 avril 2025 ✓ Reçu un bilan concernant l'assemblée annuelle des actionnaires et discuté des tendances et perspectives en matière d'activisme actionnarial ✓ Reçu des mises à jour régulières sur le progrès des priorités de la Banque en matière de durabilité d'entreprise ✓ Pris connaissance de la nouvelle cible de la Banque en lien avec l'énergie renouvelable ✓ Discuté de l'avancement des travaux en lien avec le programme d'attestation de partenariat en relations avec les autochtones (APRA) du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver l'Engagement de la Banque à l'égard de la lutte contre l'esclavage moderne

Comité de révision et de gouvernance (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Facteurs ESG (suite)	✓ Revu le Rapport de durabilité, le Rapport climatique, le Rapport sur les obligations durables, le Rapport sur les Principes bancaires responsables, le Rapport sur nos avancées en investissement responsable et le Rapport sur la protection des aînés ✓ Examiné le tableau de bord des interactions du Conseil et des comités avec les principales parties prenantes de la Banque
Supervision du cadre de protection des consommateurs	✓ Examiné le rapport annuel de la cheffe de Conformité en matière de protection des consommateurs et de traitement des plaintes ✓ Discuté semestriellement avec la cheffe de Conformité en matière de protection des consommateurs de l'opérationnalisation des mesures visant les consommateurs et de leur efficacité ✓ Discuté semestriellement avec le Bureau de révision des plaintes clients du processus de traitement des plaintes et des insatisfactions ✓ Recommandé au Conseil d'approuver son rapport annuel relatif à sa supervision du cadre de protection des consommateurs en vue de le soumettre au commissaire de l'Agence de consommation en matière financière du Canada
Encadrement des questions de révision et de déontologie	✓ Revu la Norme relative aux opérations avec des apparentés ✓ Obtenu l'assurance que chaque Membre du Conseil se conforme au Code de conduite et aux normes en matière de conflit d'intérêts ✓ Examiné le rapport annuel sur la déontologie et examiné l'application du Code de conduite et les politiques et normes en découlant ✓ Examiné les rapports semestriels soumis par le Bureau des signalements

Une évaluation de la performance du comité de révision et de gouvernance a eu lieu pour l'exercice 2025 et le comité estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités compte tenu de son mandat.

Yvon Charest
Président du comité de révision et de gouvernance

Comité de technologie

Membres⁽¹⁾



Pierre Blouin,
Président



Patricia Curadeau-Grou



Annick Guérard



Lynn Loewen



Rebecca McKillican



Irphan Rawji

Le comité de technologie supervise les stratégies de technologie et de données afin de garantir leur alignement avec la stratégie globale de la Banque. Le comité encadre la mise en place par la Direction d'un programme technologique qui répond aux besoins actuels et futurs de la Banque. Il conseille la Direction quant à la gestion des risques technologiques notamment en ce qui a trait à la cybersécurité, aux renseignements personnels, à la désuétude et à l'intelligence artificielle. Le comité examine également les projets d'innovation majeurs et les investissements technologiques importants.

Comité de technologie

Réunions	✓ Cinq (5) ainsi qu'une (1) réunion tenue conjointement avec le comité d'audit
----------	--

Comité de technologie

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Stratégie technologique	✓ Examiné la stratégie technologique, dont la posture de risques, les ententes d'impartition, la main d'œuvre et le talent et validé son alignement avec la stratégie d'affaires de la Banque ✓ Discuté de la stratégie des données de la Banque

Comité de technologie (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2025 Nous avons notamment :
Transformation, investissements et actifs technologiques	✓ Examiné les rapports trimestriels de la première vice-présidente à la direction, Technologie et Opérations concernant notamment l'avancement de la stratégie technologique, les actifs et les investissements technologiques ✓ Examiné annuellement le budget visant la mise en place de la stratégie technologique et le soutien des activités technologiques courantes de la Banque ✓ Pris connaissance du portefeuille d'initiatives technologiques pour chacun des secteurs d'activités ✓ Examiné trimestriellement les rapports intermédiaires concernant la livraison des services technologiques incluant le suivi des projets et la modernisation de la technologie ✓ Examiné la méthodologie, les risques et les impacts de la dette technologique ✓ Pris connaissance de la rétrospective annuelle par l'Audit interne relativement au contrôle des accès ✓ Examiné, conjointement avec le CAU, un portrait de la gestion des identités et des accès ✓ Examiné la vision, la stratégie et l'approche de la Banque en matière d'intelligence artificielle ✓ Discuté des actifs numériques et de la cryptomonnaie stable (Stablecoins)
Risques technologiques, cybersécurité et vigie technologique	✓ Examiné trimestriellement l'efficacité du programme de cybersécurité et les pratiques de cyberrésilience, dont la posture de risque en matière de cybersécurité ✓ Examiné trimestriellement les rapports intermédiaires des risques technologiques, y compris les cyberrisques et la cybercriminalité ✓ Reçu des rapports trimestriels d'information concernant la livraison des projets en matière de risques technologiques incluant la cybersécurité ✓ Examiné les impacts des investissements en gestion des identités et des accès sur la posture de risque de cybersécurité ✓ Examiné trimestriellement l'environnement technologique, les objectifs et les stratégies de transition mises en place pour la transition des clients et employés de CWB vers les systèmes informatiques de la Banque
Protection des renseignements personnels et intelligence artificielle responsable	✓ Examiné trimestriellement le suivi des priorités et des projets en matière de protection des renseignements personnels et d'utilisation de l'intelligence artificielle responsable ✓ Pris connaissance du programme sur la protection des renseignements personnels de la Banque

Une évaluation de la performance du comité de technologie a eu lieu pour l'exercice 2025 et le comité estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités compte tenu de son mandat.

Pierre Blouin
Président du comité de technologie

6.

Rémunération des Membres de la haute direction

Table des matières

Message aux actionnaires	<u>P. 97</u>
Principes directeurs en rémunération	<u>P. 102</u>
Gouvernance de la rémunération	<u>P. 107</u>
Processus décisionnel en matière de rémunération	<u>P. 115</u>
Rémunération des Membres de la haute direction visés	<u>P. 124</u>
Information complémentaire sur les personnes qui prennent des risques importants	<u>P. 157</u>

Références

Vous pouvez consulter le Rapport annuel 2025 et la Notice annuelle 2025 sur bnc.ca/investisseurs.

Le Rapport de durabilité est disponible sur bnc.ca/esg.

Vous pouvez consulter la Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes sous « Codes et engagements » sur bnc.ca/gouvernance.

Les informations comprises dans les différents documents, politiques ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site de la Banque et étant mentionnées dans le présent document ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme incorporées par référence dans la Circulaire, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

Glossaire

CET1 : Mesure de capital représentant le ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires

Cours de l'action : désigne le cours de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto

Cours de clôture : désigne le cours de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à la clôture du marché

DPVA : droits à la plus-value des actions

Membres de la haute direction visés : désigne le président et chef de la direction, la cheffe des Finances et les trois Autres membres de la haute direction les mieux rémunérés selon la définition prévue au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*

Option(s) : Option(s) d'achat d'actions ordinaires de la Banque

Options de remplacement : Options d'achat d'actions ordinaires de la Banque émises aux employés de CWB en remplacement de leurs options d'achat d'actions de CWB dans le cadre de l'acquisition de CWB

PAAR : Signifie le Programme d'allocation après retraite de la Banque Nationale du Canada (régime non enregistré) qui vise les Membres de la haute direction qui ont une participation au volet à prestations déterminées du régime de retraite

PRI : Programme corporatif annuel de rémunération incitative applicable au personnel des secteurs corporatifs et aux forces de ventes dont le rôle est transversal dans nos secteurs

Régime de retraite : Signifie le Régime de retraite des employés désignés de la Banque Nationale du Canada (régime enregistré). Le régime de retraite comprend deux volets, soit le volet à prestations déterminées et le volet à cotisations déterminées

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

Régime des options de remplacement de CWB : Régime d'options d'achat d'actions établi par la Banque pour régir les Options de remplacement

Régime supplémentaire : Régime de retraite supplémentaire à cotisations déterminées de la Banque Nationale du Canada (régime non enregistré) qui vise les Membres de la haute direction qui participent au volet à cotisations déterminées du régime de retraite

RCP : Rendement des capitaux propres correspond au ratio qui mesure la rentabilité des capitaux propres investis par les actionnaires

RND : Résultat net disponible, soit le résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires

RTA : Rendement total à l'actionnaire correspond au rendement total moyen d'un placement en actions ordinaires de la Banque. Le rendement tient compte de l'évolution du cours des actions et du réinvestissement des dividendes dans d'autres actions ordinaires de la Banque

SYNERGIE : Programme de rémunération incitative de notre personnel desservant la clientèle

SYNERGIE – Dirigeants : Programme unique de rémunération totale directe à l'intention de nos Membres de la direction

UAD : Unités d'actions différées

UAP : Unités d'actions assujetties à un critère de performance

UAR : Unités d'actions assujetties à des restrictions

Membres de la haute direction visés



Laurent Ferreira
Président et chef de la direction



Marie Chantal Gingras
Cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances



Lucie Blanchet
Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience Client (jusqu'au 31 décembre 2025)



Étienne Dubuc
Premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux et coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale (Premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux)



Nancy Paquet
Première vice-présidente à la direction, Gestion de patrimoine et coprésidente du conseil, coprésidente et cocheffe de la direction Financière Banque Nationale (Première vice-présidente à la direction, Gestion de patrimoine)

Mesures et indicateurs liés au Programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants										
Seuil du ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions CET1 ⁽¹⁾ ✓	Seuil RND ✓	Évaluation de la progression des priorités ESG 99,0 %								
RND ajusté ⁽²⁾ 2025 Résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ajusté ⁽³⁾ (croissance par rapport à l'exercice 2024) 4 314 M\$ 21,1 %	Multiplicateur 2025 <table><tr><th>Indicateur</th><th>Résultat par rapport à la cible</th></tr><tr><td>Croissance nette de clientes et de clients</td><td>110,0 %</td></tr><tr><td>Taux net de recommandation</td><td>99,5 %</td></tr><tr><td>Lever opérationnel ajusté ^{(3) (4)}</td><td>107,0 %</td></tr></table>		Indicateur	Résultat par rapport à la cible	Croissance nette de clientes et de clients	110,0 %	Taux net de recommandation	99,5 %	Lever opérationnel ajusté ^{(3) (4)}	107,0 %
Indicateur	Résultat par rapport à la cible									
Croissance nette de clientes et de clients	110,0 %									
Taux net de recommandation	99,5 %									
Lever opérationnel ajusté ^{(3) (4)}	107,0 %									

(1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour le détail des mesures de gestion du capital.

(2) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

(3) Le RND ajusté et le levier opérationnel ajusté utilisés dans le cadre du programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants ont fait l'objet d'ajustements pour exclure l'incidence de l'acquisition de CWB sur les résultats consolidés. Consulter la [page 120](#) de la Circulaire.

(4) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.

Message aux actionnaires

Cette section vous présente notre approche en matière de rémunération, les composantes qui déterminent l'offre de rémunération globale des Membres de la haute direction, certains éléments importants du dernier exercice financier ainsi que la rémunération attribuée aux Membres de la haute direction visés.

La Banque continue de bâtir sur des bases solides pour générer de la valeur durable pour ses parties prenantes.

Avec l'acquisition de CWB au début de 2025, la Banque a franchi une étape déterminante dans son développement pancanadien, consolidant sa position comme institution nationale et accélérant sa croissance. Cette intégration s'est appuyée sur une forte complémentarité culturelle et stratégique entre les deux organisations, favorisant une transition harmonieuse et le renforcement des synergies au sein des équipes.

Notre engagement à soutenir les particuliers, les communautés et les entreprises dans la réalisation de leurs projets témoigne des valeurs et de l'esprit entrepreneurial qui sont au cœur de notre identité. Il est également aligné sur notre stratégie de croissance et notre responsabilité à contribuer à la prospérité économique du Canada.

Nous réaffirmons notre engagement envers le développement durable et la transition énergétique. Nous poursuivons également nos échanges avec les gouvernements afin de contribuer d'avantage, en tant que nation, à la création de conditions propices à l'investissement et à la productivité partout au Canada.

Exercice 2025

En 2025, notre rôle au sein de l'économie canadienne et des décisions financières de notre clientèle a été plus important que jamais. Nous avons appuyé nos clientes et clients, des acheteurs d'une première maison aux entrepreneurs et entreprises qui investissent dans la croissance.

Nous avons enregistré une performance financière robuste et avons continué d'investir dans la vitalité des centres économiques et des communautés du Canada. Tout ce que nous avons réalisé dans le contexte macroéconomique complexe qui avait cours reflète notre agilité, notre expertise et notre approche centrée sur la clientèle, en plus de notre solidité financière.

La Banque Nationale a atteint tous ses objectifs à moyen terme en 2025 grâce à la force et à la diversification de ses franchises complémentaires, et avec tous nos secteurs d'activité ayant contribué à nos solides résultats financiers.

- Les seuils du programme SYNERGIE – Dirigeants ont été atteints, permettant ainsi la création d'une enveloppe. Le RND ajusté⁽¹⁾ est 21,1 % supérieur à celui de l'exercice précédent, en tenant compte des incidences de l'acquisition de CWB sur les résultats consolidés de la Banque. À titre indicatif, le RND ajusté excluant les incidences de l'acquisition de CWB sur les résultats consolidés est de 14,8 % supérieur à celui de l'exercice précédent. À l'issue de l'exercice 2025, deux des trois objectifs des indicateurs clés du multiplicateur ont été surpassés (résultat combiné de 105,5 %) et nous considérons que le niveau de progression de nos priorités ESG est légèrement inférieur aux objectifs que nous nous sommes fixés (99 %).
- Notre performance s'est également reflétée dans les versements du PRI au personnel admissible (près de 13 000 personnes participantes) ainsi que dans les versements des programmes de rémunération variable SYNERGIE qui incluent une composante du PRI (près de 8000 personnes participantes).

(1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

- La rémunération totale directe versée sous le programme SYNERGIE – Dirigeants est cohérente avec la rémunération versée par nos autres programmes de rémunération.
- La rémunération totale directe versée à l'ensemble des Membres de la haute direction visés est le reflet de la solide performance de l'exercice financier.
- Pendant les exercices 2024 et 2025, le comité de ressources humaines a examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible et a recommandé au Conseil d'approuver des ajustements qui sont entrés en vigueur en juin 2025 à la rémunération totale directe de certains Membres de la haute direction visés. Les changements apportés à leur rémunération sont expliqués à la section « Rémunération des Membres de la haute direction visés », qui commence à la [page 124](#) de la Circulaire.
- Le Conseil est satisfait de l'approche de rémunération de la Banque qui favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement au président et chef de la direction sous forme de rémunération directe des cinq dernières années s'élevait à 197 \$ en date du 31 décembre 2025. À titre de comparaison, du point de vue de l'actionnaire, la valeur moyenne d'un placement annuel de 100 \$ effectué dans des actions pour la même période s'élevait à 218 \$. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 137](#) de la Circulaire.

RTA élevé

Nous nous sommes démarqués par notre RTA pour les périodes de trois, cinq et dix ans.

Taux de croissance annuel composé pour les périodes terminées le 31 octobre 2025.
Source : Nasdaq IR Insight via Factset.

	Rang ⁽¹⁾	Banque Nationale	Banques canadiennes	TSX
3 ans	n° 2	24 %	21 %	20 %
5 ans	n° 1	24 %	21 %	18 %
10 ans	n° 1	18 %	13 %	12 %

Évolution des pratiques et programmes

Nos programmes de rémunération et d'avantages sociaux continuent d'évoluer. Ils soutiennent un bon niveau de rentabilité, d'efficacité, de satisfaction des clients et de mobilisation de nos équipes. Ces derniers sont alignés à notre mission commune et à notre tableau de bord qui rassemble les objectifs communs applicables à l'ensemble des Membres de la direction.

En 2025, nous avons mis en œuvre les importantes améliorations annoncées à notre programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants afin que les intérêts des Membres de la direction soient encore plus alignés avec ceux des actionnaires à long terme et pour accentuer le lien avec la performance de la Banque tout en tenant compte des meilleures pratiques.

- La part de rémunération variable différée a été augmentée pour les Membres de la haute direction, avec une proportion accrue d'UAP et une part réduite d'Options.
- Notre programme d'UAP a fait l'objet de modifications : le groupe de comparaison inclut désormais uniquement les cinq plus grandes banques canadiennes, une mesure relative, soit le RCP, a été ajoutée à poids égal au RTA et la fourchette d'ajustement a été élargie de 0 % jusqu'à 200 %.

(1) Parmi les banques canadiennes, soit la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque de la Nouvelle-Écosse et la Banque Toronto-Dominion.

De plus, les Membres de la haute direction peuvent choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leur rémunération variable à court terme sous forme d'UAD. Ces UAD ne sont monnayables qu'après le départ à la retraite ou la fin d'emploi, renforçant ainsi l'alignement entre leurs intérêts et ceux des actionnaires.

Afin de renforcer l'alignement des intérêts des Membres de la haute direction avec ceux des actionnaires et d'encourager un investissement personnel accru dans les actions de la Banque, nous avons, en 2025, rehaussé et élargi nos exigences en matière d'actionnariat. Les Membres de la haute direction doivent désormais respecter un multiple basé sur leur rémunération totale directe, incluant l'obligation de maintenir une part minimale en actions détenues directement.

À compter de 2026, la possibilité de recevoir jusqu'à 100 % de leur rémunération variable à court terme sous forme d'UAD et les exigences accrues en matière d'actionnariat ont été étendues à l'ensemble des Membres de la direction, assurant ainsi un alignement renforcé et conséquent avec les intérêts à long terme des actionnaires.

Le programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants est décrit en détail aux [pages 119 à 123](#) de la Circulaire.

Comme l'exprime notre mission commune, nous sommes là pour avoir un impact positif dans la vie des gens. Notre stratégie est de bâtir des relations à long terme avec notre clientèle, nos équipes, nos actionnaires et notre communauté. Nous avons à cœur la santé et le bien-être de notre personnel. Au cours de la dernière année, la Banque a poursuivi activement son engagement envers le bien-être global de ses employés, en s'appuyant sur les quatre piliers de la santé : physique, mentale, sociale et financière.

À la fin de 2024, nous avons inauguré l'Espace santé du siège social, un lieu qui rassemble un gymnase entièrement équipé, des cours de groupe, des services de kinésiologie, une clinique médicale, une salle parentale ainsi qu'un espace de détente, favorisant l'adoption de saines habitudes de vie et facilitant l'accès à des soins professionnels.

Nous avons bonifié notre régime d'achat d'actions en augmentant à la fois le pourcentage de cotisation des employés et la contribution de l'organisation, permettant à un plus grand nombre d'employés de bénéficier de la contribution maximale de la Banque et renforçant ainsi leur sentiment d'appartenance.

Nous avons fait évoluer notre compte mieux-être, qui offre aux employés un montant annuel dédié au remboursement de dépenses liées au bien-être au travail et à la conciliation entre vie professionnelle et personnelle. En 2025, ce compte inclut désormais le remboursement des frais de recharge des véhicules électriques, reflétant l'intégration des valeurs ESG de la Banque et son engagement envers la mobilité durable.

Nous avons mis en place un nouveau Centre conseil bancaire et avantages employés, regroupant une équipe de conseillers spécialisés qui accompagnent les employés tout au long de leur parcours financier, en leur offrant des conseils personnalisés sur leurs besoins bancaires et leurs avantages sociaux.

Nous avons poursuivi l'intégration de CWB, ce qui a permis de revoir et d'adapter certaines pratiques afin de continuer d'offrir une gamme complète d'avantages sociaux compétitifs et flexibles afin de répondre aux besoins variés de notre personnel, mais également d'assurer une transition en douceur pour les membres du personnel provenant de CWB.

Nous entendons poursuivre l'évolution de nos initiatives en matière de santé et de bien-être, en mettant un accent renouvelé sur la reconnaissance, dans le but de soutenir un environnement de travail positif et inclusif.

Dans une volonté de poser un regard neutre et objectif sur nos pratiques de rémunération, nous avons cette année mené à l'interne une analyse statistique rigoureuse à l'échelle du Canada. Cette analyse, validée par une tierce partie indépendante, a comparé la rémunération totale versée aux membres des groupes désignés (femmes, Autochtones, minorités visibles et personnes en situation de handicap) à la rémunération versée aux non-membres de ces groupes, en se basant sur des fonctions similaires avec des critères neutres exempts de biais, dont notamment la durée en fonction, la performance et l'envergure des responsabilités associées au poste⁽¹⁾.

Rémunération du président et chef de la direction

Portée par une équipe hautement talentueuse, sous la direction de Laurent Ferreira, la Banque a conclu son exercice 2025 avec une performance solide et durable, tout en demeurant dévouée envers sa clientèle, son personnel et les communautés qu'elle dessert. L'histoire de la Banque s'est enrichie avec la clôture de l'acquisition de CWB, un jalon marquant qui résulte d'une stratégie de croissance réfléchie et de valeurs partagées. Cette étape a permis d'accueillir de nouveaux collègues et actionnaires, et de renforcer la présence de la Banque à l'échelle nationale. En plus du dépassement de ses objectifs financiers, la Banque a également poursuivi la transformation de son organisation, notamment en accélérant son virage numérique, ce qui a contribué à l'atteinte de ses cibles en matière de croissance de la clientèle. Ainsi, le Conseil et le comité de ressources humaines ont établi la rémunération totale directe de Laurent Ferreira à 12 650 084 \$ pour l'exercice 2025.

Changements aux Membres de la haute direction

Nous avons apporté certains changements à l'Équipe de direction en 2025 afin d'appuyer nos objectifs stratégiques et l'accélération de notre croissance pancanadienne. Ces changements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Après 23 années de service à la Banque, Lucie Blanchet, première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client, s'est retirée de son rôle. Elle agit désormais à titre de conseillère stratégique auprès du président et chef de la direction, contribuant à divers dossiers d'importance pour la Banque.

Dans le cadre de cette transition, Julie Lévesque, première vice-présidente à la direction, Technologie et Opérations, a été nommée première vice-présidente à la direction, Particuliers. Forte d'une vaste expérience en technologies de l'information, elle poursuit la transformation numérique de la Banque et conserve la responsabilité de la stratégie technologique et des opérations pour les services bancaires aux particuliers et aux entreprises.

Ce changement de leadership s'inscrit dans la continuité de notre planification de la relève et dans notre volonté de maintenir un rythme soutenu de transformation et d'innovation, tout en assurant la stabilité opérationnelle et la qualité de l'expérience client.

Les fonctions ci-dessous sont également redistribuées :

Le réseau de distribution en investissement ainsi que les activités d'assurance, précédemment sous le secteur Particuliers, sont désormais rattachés à Nancy Paquet, première vice-présidente à la direction, Gestion de patrimoine. Ce changement s'effectue conformément à l'approche intégrée de la Banque entre ses segments d'affaires pour stimuler la croissance.

Étienne Dubuc, premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux, ajoute à ses responsabilités la gestion de Banque Nationale Réseau Indépendant, précédemment sous Gestion de patrimoine. Cette réorganisation permet de tirer parti des capacités de négociation, des données de marché et des solutions d'investissement entre diverses stratégies et classes d'actifs. Il est également responsable de la stratégie de la technologie et des opérations pour les Marchés des capitaux et Gestion de patrimoine.

(1) Consulter le [Rapport de durabilité](#) pour de plus amples renseignements.

Dominic Paradis, premier vice-président à la direction, Affaires juridiques, a vu son rôle élargi et a été nommé premier vice-président à la direction Affaires juridiques, Technologie d'entreprise et résilience. Le chef de la technologie et de la sécurité de l'information relève de lui et est responsable de la gouvernance des technologies, de la cybersécurité et de l'infrastructure.

Un engagement constant envers une bonne gouvernance

Le Conseil a à cœur d'adopter des pratiques de gouvernance exemplaires en matière de rémunération et de ressources humaines. Il préconise une solide culture de gestion des risques, renforcée par des programmes dynamiques de conformité, de contrôles et d'audits dans l'ensemble de nos secteurs d'activités. Dans le cadre de notre approche de gestion des risques, qui englobe à la fois les risques financiers et non financiers, le Conseil évalue la pertinence des différentes opportunités d'affaires.

Conclusion

Nous entretenons un dialogue avec nos parties prenantes, soit nos actionnaires, nos investisseurs, les groupes représentant nos actionnaires ainsi qu'avec les différentes instances réglementaires, au sujet de notre approche, de notre stratégie et de notre gouvernance en matière de rémunération des Membres de la haute direction.

Nous estimons que la démarche en matière de rémunération sur laquelle nous vous demandons de vous prononcer et les décisions que nous avons prises en matière de rémunération nous permettent de respecter nos principes directeurs et, par conséquent, d'atteindre l'équilibre souhaité entre la fidélisation des Membres de la direction talentueux et qualifiés, une rémunération étroitement liée au rendement, une prise de risque judicieuse et un alignement entre les intérêts des Membres de la direction et ceux des actionnaires.

Nous vous invitons à prendre connaissance des pages suivantes de la Circulaire, où vous trouverez de plus amples renseignements sur la rémunération des Membres de la haute direction.



Robert Paré
Président du Conseil



Pierre Boivin
Président du comité de ressources humaines

Principes directeurs en rémunération

Pour créer de la valeur pour les actionnaires, les Membres de la direction doivent prendre des décisions qui nous permettront d'atteindre nos objectifs de rendement financier et boursier à court, à moyen et à long termes ainsi que nos objectifs non financiers, notamment la satisfaction de la clientèle ainsi que l'inclusion et la diversité. Ils doivent aussi prendre des décisions qui sont dans l'intérêt fondamental de la Banque. Notre Politique de rémunération, élaborée en collaboration avec notre comité de ressources humaines, repose sur les principes directeurs décrits ci-dessous.

Sommaire de nos politiques et pratiques clés en matière de rémunération

Nous avons pour objectif d'être un chef de file par nos pratiques de gouvernance et nos stratégies en matière de rémunération. Les quatre principes présentés ci-dessous nous permettent de maintenir un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et l'offre de rémunération, de même que les pratiques de rémunération que nous privilégions.

1. Rémunérer selon le rendement



Inciter une performance soutenue

Lier à la performance financière/boursière

Reconnaître en considérant différentes périodes de rendement

- Nous accordons aux Membres de la haute direction une rémunération totale directe cible ayant une faible portion en rémunération fixe (la rémunération fixe représente moins de 20 % de la rémunération totale directe).
- Nous évaluons le rendement des Membres de la haute direction selon deux axes :
 - Nous prenons en compte les résultats financiers, la prudence démontrée dans la gestion des risques, l'accroissement net de la clientèle et de sa satisfaction, l'avancement de nos priorités ESG, le niveau de mobilisation de nos équipes et la culture inclusive de leur segment.
 - Nous évaluons également leur posture de leadership et la manière d'incarner les valeurs de la Banque dans leurs réalisations.
- Nous nous assurons qu'une portion importante de la rémunération soit conditionnelle et assujettie au rendement, et qu'elle permette de maximiser la transformation organisationnelle et l'atteinte de nos priorités ESG.
- Nous rémunérons les Membres de la direction selon des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long termes s'appuyant sur des mesures financières et non financières complémentaires et qui sont établies en fonction de notre rendement financier et boursier.
- Nous plafonnons l'allocation de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants à 150 % de la rémunération totale directe cible individuelle des Membres de la direction.
- La création du PRI offert à la grande majorité du personnel est limitée à 200 % de la cible.
- Nous adoptons des mesures de rendement cadrant avec le plan stratégique approuvé par le Conseil.
- Nous instaurons nos programmes de rémunération uniquement lorsque des simulations qui tiennent compte de différents scénarios de notre rendement ont préalablement été effectuées.

2. Favoriser une prise de risque judicieuse



Inciter à respecter les balises de notre tolérance au risque

Assurer l'équilibre entre le risque et le rendement

Répondre aux exigences réglementaires et normatives

- Nous veillons à maintenir un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et la rémunération octroyée.
- Nous mettons en place des politiques et pratiques de rémunération alignées sur les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le Conseil de stabilité financière.
- Nous veillons à ce qu'une portion importante de la rémunération variable des Membres de la haute direction soit différée afin de rendre ceux-ci responsables de leurs décisions susceptibles d'entraîner plus de risque à long terme.
- Nous avons mis en place une Politique qui confère le droit d'annuler et de récupérer la rémunération variable octroyée antérieurement aux Membres de la direction et aux personnes qui prennent des risques importants lorsque ces derniers ne respectent pas nos balises de tolérance au risque, qu'il y ait eu ou non un retraitement des états financiers.
- Avant d'être instaurés, les programmes de rémunération touchant les personnes qui prennent des risques importants sont analysés et approuvés par le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, lui-même encadré par le CRH et le CGR.
- Nous maintenons une Politique de gestion du capital qui prévoit notamment de réduire la taille des enveloppes de primes annuelles, voire de les annuler, si notre niveau minimum de capital réglementaire requis par les autorités réglementaires n'est pas atteint.
- Nous nous assurons que la rémunération des titulaires des fonctions de supervision est structurée de façon à garantir leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, et qu'elle est établie sans égard au rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent.

3. Rétribuer la contribution



Assurer la compétitivité par rapport à celle qu'offrent les entreprises qui composent notre groupe de référence

Refléter le niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience

- Nous utilisons un groupe de référence composé de banques et autres institutions financières canadiennes dont le profil cible converge avec le nôtre pour établir la valeur de la rémunération totale directe des Membres de la haute direction.
- Nous déterminons la valeur de la rémunération totale directe cible en ajustant à la baisse la médiane du groupe de référence pour tenir compte de notre taille relative.
- Nous nous assurons que le CRH puisse recourir aux services de firmes-conseils externes indépendantes pour obtenir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires en matière de politiques et programmes de rémunération.
- Notre approche en matière d'étalonnage correspond aux pratiques exemplaires en rémunération.
- Des ratios de comparaison de la rémunération du président et chef de la direction et celle du personnel sont soumis annuellement au CRH (ratio de la rémunération du Président et chef de la direction par rapport à celle du personnel).
- Nous mettons de l'avant des pratiques assurant une rémunération équitable pour l'ensemble de nos équipes, en s'assurant d'être conforme à la réglementation et aux normes en vigueur, notamment en matière d'équité salariale.
- Nous rétribuons les Membres de la direction pour leur contribution au succès de la Banque et à l'atteinte des objectifs de notre mission commune, qui inclut les priorités ESG.

4. Aligner la vision sur celle des actionnaires



S'assurer qu'une portion appréciable de la rémunération soit à base d'actions

Rétribuer selon le RTA et RCP relatifs à ceux des autres banques

S'assurer du respect des exigences en matière d'actionnariat et d'actionnariat direct

Être à l'écoute des actionnaires et des organismes de gouvernance en lien avec les pratiques recommandées

- Nous avons mis en place des lignes directrices en matière d'actionnariat afin d'aligner les intérêts des Membres de la direction et des personnes qui prennent des risques importants sur notre rendement à long terme.
- Les Membres de la direction peuvent encaisser les gains découlant d'une levée d'Options, sans conserver des actions d'une valeur équivalente à long gain, seulement lorsque les exigences en matière d'actionnariat applicables sont satisfaites.
- Les Membres de la haute direction peuvent choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leur rémunération variable à court terme sous forme d'UAD, tandis que les Autres Membres de la direction peuvent en recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération variable à long terme. Ces UAD ne sont monnayables qu'après le départ à la retraite ou la fin d'emploi, renforçant ainsi l'alignement entre leurs intérêts et ceux des actionnaires.
- Nous avons mis en place divers mécanismes pour assurer une saine gestion du Régime d'options.
- L'attribution des Options se fait au Cours de l'action.
- Tout ajustement à la baisse du prix d'exercice des Options déjà émises est interdit.
- Les opérations de couverture visant la rémunération à base de titres de capitaux propres sont interdites.
- Nous vous invitons à participer à un vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération des Membres de la haute direction.
- Nous avons mis en place une ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes afin que les actionnaires, les associations les représentant et les autres parties prenantes de la Banque puissent nous faire part de leurs questions, commentaires et suggestions.
- Nous communiquons régulièrement avec des investisseurs institutionnels, des agences de conseil en vote et des organismes spécialisés en gouvernance à propos des sujets qu'ils soulèvent.

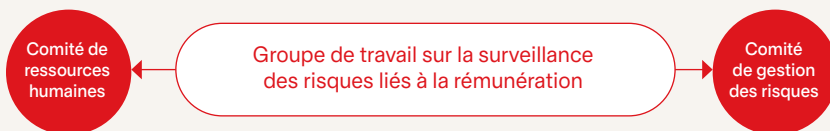
Gouvernance de la rémunération

Nous considérons la gouvernance des risques comme un élément indissociable de notre succès et de la diversification de nos activités, et nous en préconisons une gestion harmonisée à notre stratégie d'expansion des affaires. Le cadre d'appétit pour le risque a pour objet de donner l'assurance raisonnable que les risques encourus n'excèdent pas les seuils acceptables et qu'ils contribuent à la création de valeur pour nos actionnaires. Il s'agit d'atteindre un juste équilibre entre le rendement obtenu et les risques assumés.

Dans le déroulement normal de nos affaires, nous sommes principalement exposés au risque de crédit, au risque de marché, au risque de liquidité et de financement, au risque opérationnel, au risque de non-conformité à la réglementation, au risque de réputation, au risque stratégique et au risque environnemental et social. Ces risques principaux, ainsi que d'autres risques dits émergents ou jugés importants, pourraient entraîner des pertes qui auraient pour effet de diminuer les résultats prévus.

Dans le cadre de son rôle de surveillance des risques liés à la rémunération, le comité de ressources humaines doit voir à ce que les politiques et les programmes de rémunération n'incitent pas les Membres de la direction, les personnes qui prennent des risques importants et l'ensemble de nos équipes à prendre des risques qui outrepasseraient nos balises de tolérance au risque ou pourraient entacher notre réputation. Pour assumer ce rôle important, le comité de ressources humaines est soutenu par différents intervenants, notamment le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération. Il veille également au respect des principes du Conseil de stabilité financière.

Le diagramme suivant présente l'interaction entre le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération et deux des comités mis sur pied par le Conseil et auxquels certains pouvoirs sont délégués, dont la surveillance des risques liés à la rémunération. Vous pouvez vous référer au diagramme à la [page 44](#) de la Circulaire pour plus de détails sur l'interaction entre les comités, les fonctions de supervision et le Conseil.



Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération mis en place par le CRH se compose de trois membres, soit le premier vice-président à la direction et chef de la gestion des risques, la cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances, et la première vice-présidente à la direction, Expérience et performance humaines. Dans le cadre de son mandat, ce groupe de travail :

- examine nos politiques et nos principaux programmes de rémunération variable lors de leur élaboration, de leur révision et de leur mise en application, afin d'assurer leur adéquation avec notre cadre d'appétit pour le risque, et ce, en tenant compte d'un cadre d'approbation défini;
- s'assure que nos politiques, nos programmes et nos pratiques de rémunération favorisent l'atteinte de nos objectifs d'affaires sans compromettre notre viabilité, notre solvabilité et notre réputation;
- veille à ce que nos programmes et nos politiques de rémunération soutiennent nos valeurs corporatives et nos normes de conduite éthique, et qu'ils soient appliqués de façon à encadrer adéquatement nos pratiques de vente;
- vérifie que nos politiques, nos programmes et nos pratiques de rémunération sont conformes à la réglementation et aux normes en vigueur;
- examine nos objectifs annuels et nos cibles de performance liés aux principaux programmes de rémunération variable, incluant les priorités ESG, afin d'assurer leur adéquation avec notre cadre d'appétit pour le risque;
- évalue les niveaux des différents risques encourus durant l'année par nos personnes qui prennent des risques importants ainsi que tout élément ou événement jugé important et formule ses recommandations au CRH, s'il y a lieu, de rajuster à la baisse les enveloppes de rémunération variable annuelles;
- évalue les niveaux des différents risques encourus lors des périodes d'acquisition de la rémunération variable différée et recommande au CRH, s'il y a lieu, de rajuster à la baisse les paiements;
- évalue si des circonstances doivent mener à l'application de la Politique de récupération de la rémunération variable expliquée à la [page 111](#) de la Circulaire;
- revoit annuellement les critères définissant les personnes qui prennent des risques importants;
- examine le rapport annuel de l'Audit interne visant à déceler tout écart important entre nos politiques, programmes et pratiques en matière de rémunération et la réglementation et les normes en vigueur; et
- veille à ce que ses activités soient exercées conformément à nos pratiques et stratégies en matière d'ESG et à ce que les politiques et programmes soient également alignés.

Comité de ressources humaines

En lien avec la gouvernance de la rémunération, le comité de ressources humaines a pour rôle :

- d'examiner les différents éléments qui composent la rémunération globale tant lors de l'élaboration des politiques et programmes que lors de leur application, en veillant au respect des principes de gouvernance;
- de recommander au Conseil l'approbation de nouveaux programmes de rémunération ou de modifications importantes aux programmes existants;
- de s'assurer que nos politiques et programmes de rémunération respectent la réglementation et les normes en vigueur, tout en préservant la viabilité, la solvabilité et la réputation de la Banque;
- de vérifier la conformité avec la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise publiée par le BSIF ainsi qu'avec les principes et normes de saines pratiques de rémunération émis par le Conseil de stabilité financière;
- d'examiner le rapport annuel de la première vice-présidente, Audit interne, concernant l'évaluation de tout écart important entre la rémunération versée et celle devant l'être selon nos politiques et programmes de rémunération globale et suivant les principes du Conseil de stabilité financière;
- de tenir compte des attentes des organismes de gouvernance;
- de veiller à ce que les politiques et programmes de rémunération favorisent une saine gestion des risques et assurent un lien étroit entre la rémunération versée, la stratégie de la Banque, le rendement financier et le RTA; et
- d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour ajuster, lorsque jugé nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable.

Compétences des membres du comité

Conformément aux meilleures pratiques en matière de gouvernance, le comité de ressources humaines se compose entièrement de Membres du Conseil indépendants. Tous les membres du comité ont des compétences leur permettant de prendre des décisions sur nos politiques et pratiques de rémunération. Ces compétences sont issues de l'expérience acquise dans le cadre des postes de leadership qu'ils occupent ou qu'ils ont occupés, notamment en tant que cheffes ou chefs de la direction et de membres de la direction de premier plan au sein de grandes entreprises ou en tant que membres de conseils d'administration, ou en raison de leur formation.

Pour de plus amples informations sur l'expérience de chaque membre du comité de ressources humaines, ainsi que sur leur fonction et leur formation, voir les biographies individuelles qui se trouvent à la [partie 2](#) de la présente Circulaire. De plus, pour plus de détails concernant la formation continue de nos Membres du Conseil, voir les [pages 69 à 72](#) de la Circulaire.

La majorité des membres siègent à d'autres comités du Conseil, ce qui permet au comité de ressources humaines de prendre de meilleures décisions en ce qui a trait à l'adéquation de nos politiques et de nos pratiques de rémunération ainsi que son alignement avec les principes et pratiques de saine gestion des risques. De plus, la majorité des membres ont de l'expérience complémentaire en ressources humaines, ayant soit siégé au sein du comité de ressources humaines d'autres entreprises ou en ayant été à la tête des ressources humaines d'une entreprise d'envergure.

Formation et autoévaluation

- Les membres du comité de ressources humaines participent au programme d'orientation et de formation continue à l'intention des Membres du Conseil. Dès leur arrivée à la Banque et tant qu'ils demeurent Membres du Conseil, les membres assistent régulièrement à des formations dispensées lors des réunions du comité, de même que lors des réunions du Conseil et d'autres comités dont ils sont membres. Ainsi, les membres du comité de ressources humaines ont assisté, entre autres, à des présentations portant sur les tendances en matière de relations avec les employés et sur nos programmes de rémunération variable. Ils mettent ensuite à profit les connaissances ainsi acquises dans leur évaluation de la rémunération.
- Dans le cadre du programme d'orientation à l'intention des Membres du Conseil, tous les nouveaux Membres du Conseil rencontrent plusieurs de nos Membres de la direction. Pendant ces rencontres, ils s'informent entre autres sur la structure organisationnelle et les pratiques en matière de rémunération et d'expérience employé.
- Le Conseil dispose d'un mécanisme d'autoévaluation du niveau de l'expertise et de l'expérience de ses membres, notamment ceux du comité de ressources humaines. Veuillez vous reporter à la [partie 4](#) de la Circulaire pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du programme d'orientation et de formation continue et du processus annuel d'évaluation.

Collaboration avec diverses fonctions de la Banque

- À sa discrétion, le comité de ressources humaines fait aussi appel à l'expertise de nos différentes fonctions internes, telles que la Rémunération globale, les Relations avec les employés, les Finances, l'Audit interne et de la Gestion des risques. Ces équipes contribuent notamment au processus de conception et de révision des programmes de rémunération.
- Le comité de ressources humaines s'appuie sur la gouvernance en place, notamment l'assurance obtenue des Membres de la direction occupant des fonctions responsables de la supervision de l'application des programmes de rémunération variable afin de confirmer que les données utilisées pour établir l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants et les enveloppes des primes annuelles sont en accord avec les résultats utilisés aux fins de ces programmes, et que le calcul des enveloppes est fait conformément aux programmes applicables aux Membres de la direction, aux spécialistes du secteur des Marchés des capitaux ainsi qu'à l'ensemble des employés.

Pour plus d'information sur le comité de ressources humaines et ses réalisations du dernier exercice, veuillez consulter la [partie 5](#) de la Circulaire.

Surveiller la mise en œuvre des politiques et programmes de rémunération

Dans le cadre de ses fonctions, notre secteur Expérience employé surveille la mise en œuvre des politiques et de tous nos programmes de rémunération variable et ceux de nos filiales.

Des mesures additionnelles sont prévues pour assurer l'équilibre entre le risque et le rendement, aussi bien pour répondre adéquatement aux exigences réglementaires et normatives que pour assurer notre pérennité. Plus précisément, les différents programmes s'adressant aux Membres de la direction et aux personnes qui prennent des risques importants prévoient les mécanismes suivants :

Traitement différé de la rémunération variable

Une portion de la rémunération variable des Membres de la direction et des spécialistes du secteur des Marchés des capitaux pouvant avoir une incidence considérable sur notre profil de risque est reportée sur trois ans ou plus.

Restrictions applicables à la négociation et à la couverture de titres de la Banque

Tous les Membres de la direction doivent observer certaines règles établies en vertu de la législation en plus de celles itérées dans notre Norme relative aux opérations interdites, laquelle s'applique également aux Membres du Conseil et à l'ensemble du personnel de la Banque. Il est donc interdit :

- de vendre volontairement, de façon directe ou indirecte, un titre de la Banque dont l'individu n'est pas propriétaire ou qui n'est pas entièrement payé;
- de vendre ou acheter volontairement, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur un titre de la Banque; et
- d'acheter des instruments financiers conçus pour protéger l'individu contre une diminution de la valeur marchande des titres de la Banque octroyés à titre de rémunération ou détenus directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution.

Politique de récupération de la rémunération variable

Cette Politique nous confère le droit d'annuler ou de récupérer, en tout ou en partie, toute forme de rémunération variable versée aux Membres de la direction ainsi qu'aux spécialistes du secteur des Marchés des capitaux, dans des circonstances particulières, c'est-à-dire s'il se produit l'une ou l'autre des situations suivantes :

- la personne s'est livrée à un acte malhonnête, contraire à l'éthique, en violation de la législation ou du code de conduite, ou a adopté un comportement susceptible de porter atteinte à la réputation, à la performance financière ou à la valeur boursière de la Banque;
- la personne n'a pas respecté les politiques, règles ou procédures, ou a exercé une gestion inadéquate ayant causé des pertes ou des préjudices importants à la Banque ou à une filiale;
- les résultats financiers d'une unité d'affaires doivent être révisés de façon importante et publiés de nouveau pour l'exercice financier, et la rémunération du personnel repose sur ces résultats.

La récupération peut s'appliquer pour l'exercice financier en cours et les trois exercices précédents, ou sans limite de temps en cas de faute grave. Elle demeure possible après le départ de l'employé.

Analyse indépendante de l'Audit interne

L'Audit interne soumet annuellement au groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ainsi qu'au comité de ressources humaines les résultats de son analyse indépendante visant à déceler tout écart important entre nos politiques, programmes et pratiques en matière de rémunération, et les principes et les normes émis par le Conseil de stabilité financière. En outre, l'analyse de la fonction de supervision de l'Audit interne vise à déceler tout écart important entre la rémunération versée et celle devant l'être en vertu de nos politiques et programmes de rémunération globale.

Exigences en matière d'actionnariat

Ces exigences visent à lier les intérêts à long terme des Membres de la direction et de certains spécialistes du secteur des Marchés des capitaux à ceux des actionnaires, et à les dissuader de prendre des risques indus et excessifs. Le comité de ressources humaines effectue un suivi régulier du respect des exigences d'avoir minimal total et direct.

Exigences en matière d'actionnariat pour les Membres de la haute direction

Depuis le 1^{er} février 2025, les exigences en matière d'actionnariat des Membres de la haute direction ont été rehaussées. Ces ajustements reflètent notre philosophie visant à accroître l'alignement entre la rémunération et la création de valeur durable, tout en encourageant un engagement personnel par l'investissement en actions de la Banque. Les exigences en matière d'actionnariat pour les Membres de la haute direction se composent de deux volets :

- l'avoir minimal total;
- l'avoir minimal direct.

Rappel des nouvelles exigences en vigueur depuis le 1^{er} février 2025 :

- Pour rencontrer les exigences en matière d'actionnariat, les Membres de la haute direction doivent conserver un avoir minimal en actions, y compris en UAR non acquises, en UAP non acquises, en UAD acquises et non acquises.
- De plus, pour satisfaire les exigences en matière d'actionnariat direct, les Membres de la haute direction doivent également conserver un avoir minimal en actions ordinaires ou l'équivalent.
- L'avoir minimal total et direct pour les Membres de la haute direction représente un multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années au cours desquelles l'employé occupe la fonction assujettie.
- La plus-value des Options et des DPVA acquis et dans le cours (mais non levés) n'est plus comptabilisée dans le calcul de l'avoir minimal des Membres de la haute direction.

Multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années		
Poste	Avoir minimal total	Avoir minimal direct
Président et chef de la direction ⁽¹⁾	3 fois	1 fois
Autres membres de la haute direction ^{(1) (2)}	1 fois	0,25 fois

(1) Le président et chef de la direction doit maintenir les exigences d'avoir minimal total et d'avoir minimal direct durant une période d'au moins deux ans après son départ à la retraite. Ce délai est d'un an pour les Autres membres de la haute direction.

(2) Les conseillers spéciaux à la direction relevant du président et chef de la direction demeurent assujettis au multiple de une (1) fois la rémunération totale directe cible des trois dernières années et l'exigence de maintenir l'avoir minimal total et direct durant une période d'un an après le départ à la retraite.

Exigences en matière d’actionnariat pour les Membres de la direction

Dans la continuité des ajustements apportés l’an dernier pour les Membres de la haute direction, nous avons revu cette année les exigences en matière d’actionnariat applicables aux Autres Membres de la direction. Ces changements tiennent compte de la structure de rémunération des Membres de la direction et visent à assurer une cohérence organisationnelle dans l’application des lignes directrices d’actionnariat.

Ainsi, depuis le 1^{er} février 2026, nous avons rehaussé les exigences en matière d’actionnariat des Autres Membres de la direction, qui sont désormais exprimées en multiple de la rémunération totale directe cible, comme pour les Membres de la haute direction, et nous avons introduit une nouvelle exigence pour encourager un investissement personnel en actions (avoir minimal direct).

Poste	Jusqu’au 31 janvier 2026	Depuis le 1 ^{er} février 2026	
	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années	
		Avoir minimal total	Avoir minimal direct
Membres du comité de direction des Marchés des capitaux	3 fois	0,75 fois	0,15 fois
Premiers vice-présidents (ou l’équivalent)	2 fois	0,75 fois	0,15 fois
Vice-présidents (ou l’équivalent)	1 fois	0,5 fois	0,10 fois

Les exigences d’actionnariat rehaussées assurent un meilleur alignement entre les intérêts des Membres de la direction et ceux des actionnaires, en favorisant une participation financière plus significative et véritablement exposée au risque, comme le met en perspective l’encadré ci-dessous.

Anciennes exigences	Exigences rehaussées
Exigence exprimée en multiple du salaire de base moyen	→ Exigence exprimée en multiple de la rémunération totale directe cible • Reflète davantage la réalité économique de la rémunération • Renforce le lien avec la performance durable de la Banque
Aucune exigence d’avoir minimal direct	→ Exigence en avoir minimal direct composé exclusivement d’actions ordinaires détenues • Assure le maintien d’un engagement financier direct dans la Banque
Plus-value des Options et des DPVA acquises mais non exercées incluse dans le calcul de l’avoir minimal total	→ Plus-value des Options et des DPVA acquises mais non exercées exclue du calcul de l’avoir minimal total • Réduit l’impact de la fluctuation liée à la plus-value • Assure un alignement avec les meilleures pratiques

Période accordée aux Membres de la direction pour satisfaire les nouvelles exigences.

	Délai initial	Délai subséquent à la promotion	Délai subséquent à l'embauche
Avoir minimal total	3 ans	3 ans	5 ans
Avoir minimal direct	5 ans	5 ans	7 ans

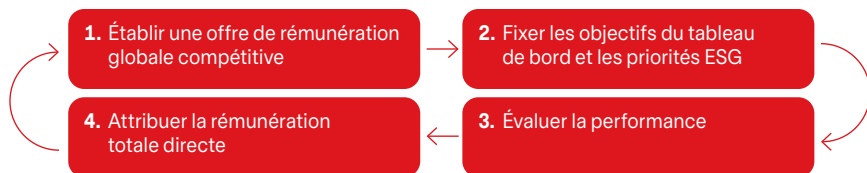
- Les Membres de la direction sont tenus de respecter en tout temps les exigences en matière d'actionnariat. Si un écart survient après la période accordée, pour quelque raison que ce soit, ils doivent s'abstenir de vendre leurs actions ou de lever leurs Options acquises, sauf s'ils conservent les actions obtenues lors de l'exercice de ces Options. Par ailleurs, tant que la conformité aux exigences minimales d'actionnariat total et direct n'est pas rétablie, les paiements liés aux UAP sont convertis en actions et, lorsque le non-respect concerne uniquement l'avoir minimal total, la rémunération variable à court terme est transformée en unités d'actions différées.

Mode d'établissement

- Le nombre minimal d'actions à détenir est obtenu en divisant le montant d'avoir minimal total ou direct à détenir par le Cours de l'action.

Processus décisionnel en matière de rémunération

Un processus rigoureux est suivi pour établir la rémunération du président et chef de la direction, des Membres de la haute direction et des Autres Membres de la direction. Ce cycle annuel comprend les grandes étapes décrites ci-après.



1. Établir une offre de rémunération globale compétitive

Déterminer les composantes de l'offre de rémunération

Notre offre de rémunération comprend des composantes de rémunération directe, comme le salaire de base et les programmes de rémunération variable, ainsi que des composantes de rémunération indirecte, tels les avantages sociaux qui assurent le bien-être de notre personnel et de leur famille.

Horizon temporel de la rémunération variable	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
	Composantes				Pourquoi offrons-nous cette composante et mode de versement ?						
Rémunération directe	Salaire de base (en continu)					- Rétribue le niveau de responsabilités, d'expertise, de compétences et d'expérience - Payé en espèces					
	Rémunération variable à court terme (1 an)					- Rétribue l'atteinte d'objectifs annuels clés financiers et non financiers - Payée en espèces					
	Rémunération variable à moyen terme (3 ans)					- Rétribue la création de valeur durable pour les actionnaires - Octroyée sous forme d'UAP ou d'UAR					
	Rémunération variable à long terme (10 ans ou jusqu'à la terminaison/retraite)					- Rétribue la croissance soutenue du Cours de l'action à long terme - Octroyée sous forme d'Options, de DPVA lorsqu'applicable, et d'UAD					
Rémunération indirecte	Avantages sociaux et accessoires (en continu)					- Soutient et sécurise le personnel dans sa vie personnelle et familiale - Complète l'offre de rémunération globale offerte aux Membres de la direction					
	Régime de retraite (long terme)					- Encourage le personnel à demeurer en fonction à long terme en rétribuant le service continu et en contribuant au revenu de retraite					

Lors de l’élaboration des programmes, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération et le comité de ressources humaines s’assurent que ceux-ci respectent les principes et normes visant de saines pratiques de rémunération émis par le Conseil de stabilité financière. Ils examinent les résultats de tests de tension présentant différents scénarios pendant l’élaboration et étudient les conséquences de ces scénarios sur diverses périodes de notre rendement.

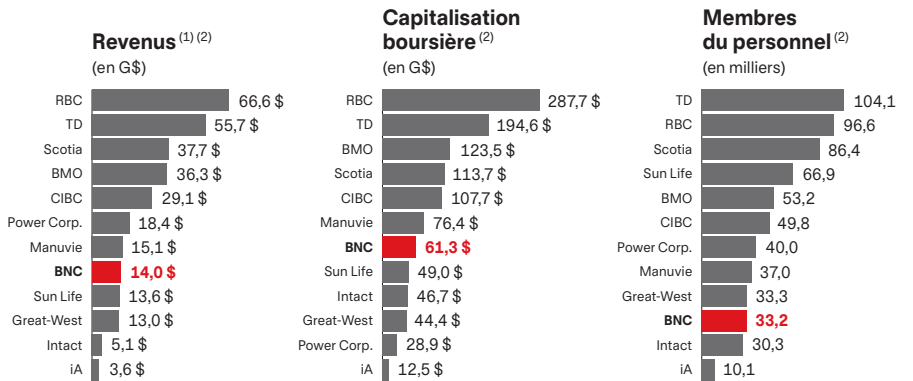
Définir la Politique de rémunération

La Politique de rémunération des Membres de la haute direction vise de façon générale à situer leur rémunération totale cible à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes et à assurer une rémunération compétitive alignée au marché tout en considérant l’expérience des titulaires au sein du poste. Le groupe de référence utilisé pour établir la valeur de la rémunération varie selon nos secteurs d’activité.

Le groupe de référence est composé des banques et institutions financières dont le siège social est au Canada, qui visent une clientèle comparable, attirent un profil similaire d’employés et comptent un grand nombre d’actionnaires.

La rémunération totale cible du groupe de référence est ajustée à la baisse pour tenir compte de nos caractéristiques particulières, notamment notre taille relative.

Le classement de la Banque par rapport aux banques canadiennes et aux autres institutions financières faisant partie du groupe de référence est illustré ci-dessous. Notre comparaison se fait à partir de sources publiques d’information sur les revenus⁽¹⁾, la capitalisation boursière et le nombre d’employés.



Le comité de ressources humaines examine annuellement la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction. Il prend connaissance des résultats des études de rémunération produites par la firme-conseil externe indépendante mandatée à cette fin. Il reçoit les recommandations du président et chef de la direction, du comité d’audit et du comité de gestion des risques quant à la rémunération des Autres membres de la haute direction et des responsables de fonctions de supervision, puis il procède à sa propre analyse afin de formuler ses recommandations au Conseil.

(1) Les revenus excluent les éléments non récurrents, ainsi que les indemnités et sinistres liés aux contrats d’assurance présentés par les institutions financières respectives. De plus, il existe des distinctions dans la constatation des revenus entre les banques et les compagnies d’assurance. Consulter le « Mode de présentation de l’information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

(2) Les informations des banques canadiennes, soit la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque de Montréal, la Banque Royale du Canada, la Banque de Nouvelle-Écosse et la Banque Toronto-Dominion, sont en date du 31 octobre 2025. Les informations des institutions financières, soit Financière Sun Life inc., iA Société financière inc., Intact Corporation Financière, Great-West Lifeco inc., Power Corporation du Canada et Société Financière Manuvie, sont en date du 31 décembre 2024.

Notre Politique de rémunération couvrant la majorité des autres fonctions vise également à situer la rémunération totale directe cible des Membres de la direction et du personnel à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes. Pour ce faire, des études de marché produites par des firmes-conseils externes sont utilisées, notamment pour établir nos échelles salariales qui assurent un salaire compétitif selon la région dans laquelle le personnel travaille. Notre Politique de rémunération s'applique également à nos filiales au Canada et à l'étranger. Toutefois, elle s'harmonise aux pratiques du marché en offrant une rémunération qui peut différer d'un secteur d'activité à l'autre, et elle tient compte des disparités salariales pouvant exister entre les grandes régions ou les pays dans lesquels nous offrons nos services.

Firmes-conseils externes indépendantes

Le comité de ressources humaines a le pouvoir de retenir, lorsqu'il le juge à propos, les services de firmes-conseil externes indépendantes pour l'appuyer dans l'exercice de ses fonctions et lui fournir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires de son marché de référence en matière de politiques et de programmes de rémunération, de même que sur la compétitivité de la rémunération des Membres de la haute direction.

À des fins de bonne gouvernance, un processus d'attestation d'indépendance est en place pour l'octroi des mandats confiés aux firmes-conseils externes indépendantes, sous la supervision du comité des ressources humaines. Ce processus tient compte notamment du critère d'indépendance des firmes-conseils externes à l'égard des Membres de la haute direction, et permet au comité de choisir, pour réaliser les mandats qu'il octroie, celles qu'il juge les plus qualifiées.

Le président du comité de ressources humaines approuve l'octroi de tout contrat à l'égard des travaux liés à la rémunération des Membres de la haute direction.

De plus, les membres du comité des ressources humaines examinent, en début d'exercice, le rendement et l'indépendance des firmes-conseils externes, puis approuvent les mandats prévus pour l'année. La firme-conseil externe dont les services ont été retenus est mise au fait des exigences de la Banque, notamment en matière d'indépendance, et doit s'engager à les respecter.

Korn Ferry agit depuis plusieurs années à titre de firme-conseil du comité de ressources humaines en ce qui a trait à la rémunération des Membres de la haute direction. Elle est la firme-conseil dont les services ont été retenus pour les exercices 2024 et 2025. Elle a :

- ajusté à la baisse les données du groupe de référence pour tenir compte de notre taille relative et de la différence entre le niveau de responsabilité associé à nos postes et celui des postes comparables du groupe de référence;
- soumis au comité de ressources humaines le positionnement de marché de la rémunération des Membres de la haute direction, ainsi que les tendances du marché et les nouveautés en matière de rémunération pour les Membres de la direction, de structure organisationnelle, de gouvernance et de réglementation;
- validé, pendant l'exercice, la compétitivité de la rémunération totale directe cible (salaire de base et rémunération variable) des postes occupés par les Membres de la haute direction et par les responsables des fonctions de supervision, par rapport à la rémunération que versent les sociétés de notre groupe de référence; et
- mené des enquêtes de rémunération, auxquelles nous participons annuellement, portant sur les pratiques et les niveaux de rémunération offerts sur le marché pour l'ensemble des postes.

Le tableau ci-après fait état des honoraires versés à Korn Ferry pour les deux derniers exercices. En 2024, Hexarem a été mandaté pour l'évaluation du groupe de référence des Membres de la haute direction ainsi que pour des travaux liés au programme de rémunération des Membres du conseil, pour un montant total de 73 574 \$. D'autres honoraires, totalisant 89 277 \$, ont également été versés pour des services complémentaires, portant le total à 162 851 \$ pour l'année. Aucun mandat de ce type n'a été confié à Hexarem en 2025, et aucun honoraire n'a été versé pour ces services spécifiques.

	2025	2024
	(\$)	(\$)
Rémunération des Membres de la haute direction – honoraires connexes	59 638	68 265
Sous-total	59 638	68 265
Autre honoraires ⁽¹⁾	430 052	366 321
Total des honoraires	489 690	434 586

2. Fixer les objectifs du tableau de bord et les priorités ESG

Dans le but d'assurer les meilleures expériences client et employé possibles, nous faisons constamment évoluer notre approche en gestion de la performance afin de renforcer la synergie entre les secteurs d'affaires, améliorer la performance des équipes et faciliter l'apprentissage et le développement des compétences. Le comité de ressources humaines examine et le Conseil approuve, au début de chaque exercice, les objectifs annuels du président et chef de la direction en lien avec notre plan d'affaires approuvé par le Conseil. Les objectifs approuvés pour le président et chef de la direction s'appliquent à l'ensemble des Membres de la direction. En effet, ces derniers partagent un tableau de bord unique avec des objectifs communs et des priorités ESG (veuillez consulter « Le tableau de bord des Membres de la direction » commençant à la [page 133](#)). Ces objectifs sont transmis à l'ensemble de nos équipes. L'appui au développement durable fait partie intégrante de notre mission commune. Nous intégrons les questions ESG dans nos décisions d'affaires et opérationnelles. Ces objectifs permettent de confirmer les indicateurs financiers et non financiers visant une juste considération des parties prenantes, c'est-à-dire les actionnaires, le personnel, la clientèle et les communautés que nous desservons.

3. Évaluer la performance

Tout le personnel, incluant les Membres de la direction, fait l'objet d'une évaluation où les objectifs annuels et les comportements que nous privilégions qui sont en lien avec nos valeurs représentent chacun 50 % de l'évaluation globale. Lors de l'évaluation de la performance du président et chef de la direction et des Autres membres de la haute direction, le Conseil veille à ce que tous les piliers fondamentaux de notre stratégie sociale soient pris en compte.

La démarche d'évaluation du président et chef de la direction met l'accent sur l'exécution de la stratégie d'entreprise, le rayonnement et le leadership, et s'appuie sur un bilan composé d'informations quantitatives et qualitatives, ainsi que sur la rétroaction des Membres du Conseil et des Autres membres de la haute direction.

Nous nous engageons à avoir un impact positif dans la vie des gens. Nos priorités, approuvées par le Conseil, démontrent l'importance que nous accordons au développement durable et au maintien du meilleur équilibre des intérêts des parties prenantes dans la société.

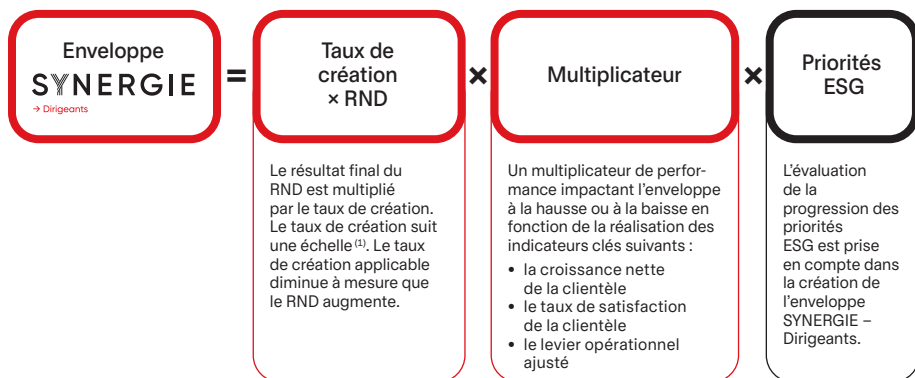
Les Membres de la haute direction sont appelés à échanger en continu avec le Conseil afin de faire un suivi de l'évolution et de la performance de leur secteur et des initiatives stratégiques dont ils sont responsables.

(1) Total des coûts liés à notre participation à des enquêtes de rémunération autre que pour les Membres de la haute direction et à des mandats de recrutement.

4. Attribuer la rémunération totale directe

Formule de création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants

La création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, soit l'enveloppe de rémunération totale directe qui inclut le salaire de base ainsi que la rémunération variable à court, moyen et long termes des des Membres de la direction, est soumise à un examen discrétionnaire du Conseil et est calculée en fonction des paramètres suivants :



Les attributions individuelles sont plafonnées à 150 % de la rémunération totale directe cible établie pour chaque participant.

L'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants 2025 initiale

Au début de l'exercice 2025, le Conseil a approuvé la reconduction de l'échelle du taux de création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants. Les cibles actualisées pour chacun des indicateurs clés du multiplicateur, les projections de croissance du RND, la poursuite des priorités triennales ESG, ainsi que les Membres de la direction participant au programme ont également été approuvés par le comité de ressources humaines pour l'exercice 2025.

L'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants est revue annuellement par le Conseil en tenant compte, entre autres, des facteurs suivants :

- Les projections du RND
- La performance relative de la Banque
- La compétitivité du marché de la rémunération
- Les événements particuliers ou les transactions spéciales

Dans le cas où le seuil du ratio du capital CET1 n'est pas rencontré, le programme SYNERGIE – Dirigeants pourrait ne pas verser de rémunération variable en espèces.

(1) L'échelle est non divulguée comme nous considérons qu'il s'agit d'une information sensible.

Résultat net disponible 2025

Pour l'exercice 2025, la Banque a dégagé un RND de 3 852 M\$. Aux fins du programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants, le Conseil a approuvé la recommandation du comité de ressources humaines d'exclure, comme par le passé, tous les éléments particuliers du résultat net, ce qui a eu pour effet d'ajuster le résultat net à la hausse de 462 M\$. Ces éléments particuliers qui sont hors du contrôle du personnel sont détaillés aux pages 22 et 23 du [Rapport annuel 2025](#). Le RND ajusté utilisé à des fins de rémunération est de 4 092 M\$ puisqu'il exclut les incidences de l'acquisition de CWB sur les résultats consolidés. Ce RND ajusté ⁽¹⁾, tout comme plusieurs autres indicateurs, témoigne de la solide performance que nous avons enregistrée lors de l'exercice 2025.

- Malgré une conjoncture économique toujours complexe, la Banque a su enregistrer une croissance organique soutenue dans l'ensemble de ses secteurs d'exploitation.
- Notre ratio CET1 ⁽²⁾ à 13,8 %, le rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions ajusté ⁽³⁾ à 15,3 % et le ratio de versement des dividendes ajusté ⁽³⁾ de 40,7 % sont tous alignés par rapport à nos objectifs à moyen terme.

Aucun autre ajustement découlant de la marge discrétionnaire dont dispose le Conseil n'a été apporté pour les Membres de la haute direction.

Le multiplicateur 2025

Le multiplicateur est composé d'un ensemble de trois indicateurs clés de performance alignés avec le tableau de bord des Membres de la direction et est cohérent avec les principaux paramètres de rémunération utilisés dans tous nos programmes de rémunération variable. Le multiplicateur peut influencer le montant de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants par un résultat pouvant varier entre 90 % et 110 %. Le tableau ci-dessous présente les indicateurs ainsi que le résultat pondéré pour l'exercice 2025. Ainsi, l'enveloppe créée a été augmentée par un facteur de 105,5 %.

Multiplicateur 2025						
Indicateurs	Seuil	Cible	Maximum	Résultat	Pondération	Résultat pondéré
Croissance nette de clientes et clients ⁽⁴⁾						
Mesure qui vise à reconnaître autant l'acquisition de nouvelles clientèles que la rétention et l'engagement de la clientèle existante	90,0 %	100,0 %	110,0 %	110,0 %	33⅓ %	36,6 %
Taux net de recommandation ⁽⁴⁾						
Mesure de la loyauté de la clientèle	90,0 %	100,0 %	110,0 %	99,5 %	33⅓ %	33,2 %
Levier opérationnel – ajusté ^{(3) (5)}						
Mesure d'efficience opérationnelle	90,0 % 0,3 %	100,0 % 3,3 %	110,0 % 6,3 %	107,7 % 5,4 %	33⅓ %	35,7 %
Multiplicateur 2025						105,5 %

(1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

(2) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour de plus amples renseignements sur les mesures de gestion du capital.

(3) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.

(4) Non divulgués comme nous considérons qu'il s'agit d'informations commerciales sensibles.

(5) Le levier opérationnel – ajusté utilisé aux fins du programme SYNERGIE – Dirigeants reflète l'incidence à la hausse de l'exclusion des éléments particuliers et l'incidence à la baisse de l'exclusion des résultats de CWB.

Les priorités ESG 2025

Les priorités à moyen terme identifiées en 2024, qui visent à faire de l'ESG un levier de croissance et un multiplicateur d'impacts, sont demeurées les mêmes pour l'exercice 2025. Elles reposent sur les quatre piliers établis : Climat, Clientèle, Communauté et Capital ESG. Pour chacune de ces priorités, nous avons associé des indicateurs de performance, qui couvrent une ou plusieurs initiatives et qui sont considérés dans la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants. Les priorités peuvent influencer le montant de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants par un résultat pouvant varier entre 95 % et 105 %.

Le multiplicateur ESG de 99 %, déterminé à l'issue de l'exercice 2025, reflète une performance globalement solide sur la majorité des indicateurs, avec des progrès marqués au niveau de la certification des prêts verts et du financement lié aux énergies renouvelables. Certains objectifs, notamment la réduction des émissions opérationnelles de GES et certaines cibles de représentation, n'ont pas été pleinement atteints, ce qui justifie une légère diminution par rapport au niveau cible de 100 %.

Le tableau ci-dessous présente les priorités par pilier, de même qu'un résumé des principales réalisations. Ces priorités sont alignées avec notre stratégie d'affaires, notre cadre d'appétit pour le risque, nos valeurs et nos intérêts à long terme.

Priorités ESG	Réalisations 2025 ⁽¹⁾	Pondération
Climat – Soutenir la transition vers une économie faible en carbone	- Publication du Plan climat de Banque Nationale Investissements - Poursuite de la réduction de l'intensité des émissions financées, en ligne avec l'atteinte des objectifs sectoriels de réduction d'ici 2030. La réduction des émissions de GES liées aux activités opérationnelles n'a pas atteint l'objectif fixé pour 2025, principalement en raison des déplacements d'affaires supplémentaires nécessaires pour soutenir l'acquisition et l'intégration réussies de CWB.	25 %
Clientèle – Soutenir nos clientes et nos clients dans leur ambition ESG	- Croissance continue de l'engagement des clients sur bnc.ca. - Participation à plusieurs projets de financement liés aux énergies renouvelables - Plusieurs prêts verts nouvellement certifiés en immobilier commercial	25 %
Communauté – Créer de la valeur partagée avec notre clientèle, notre personnel et la communauté	Atteinte d'une majorité des cibles de représentation pour 2025, notamment pour les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap, conformément aux priorités d'inclusion, de diversité et d'équité de la Banque	25 %
Capital ESG – Poursuivre les efforts de sensibilisation à la durabilité	Nouvelle formation sur les changements climatiques déployée à l'ensemble du personnel au Canada	25 %

(1) Consulter le [Rapport de durabilité](#) pour de plus amples renseignements.

L'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants 2025 finale

Compte tenu de la performance atteinte en 2025, le Conseil a approuvé le multiplicateur 2025 de 105,5 % et le résultat de l'évaluation de la progression des priorités ESG à 99 %. L'enveloppe créée en 2025 permet de reconnaître l'ensemble des Membres de la haute direction de façon cohérente avec la majorité de nos programmes de rémunération.

Ajuster les enveloppes annuelles de rémunération variable, incluant SYNERGIE – Dirigeants, si nécessaire

Nous déployons des efforts soutenus pour lier plus étroitement l'impact potentiel de tous les types de risques à la rémunération des Membres de la direction, et des personnes qui prennent des risques importants provenant de tous nos secteurs, comme l'exigent le Conseil de stabilité financière et le BSIF. Nous accordons au comité de ressources humaines et au Conseil un pouvoir discrétionnaire qu'ils utilisent pour rajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'ils le jugent nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable, incluant l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants.

À cet égard, et dans le but d'éviter des décisions fondées essentiellement sur le jugement, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération utilise une grille d'évaluation élaborée conjointement par les fonctions de l'Audit interne, de la Gestion des risques et de la Conformité, qui met en évidence les principaux éléments susceptibles de générer un risque important à l'interne (liés à la prise de décision) comme à l'externe (liés à la conjoncture). L'évaluation prend en compte les risques de crédit, de marché, de liquidité et de financement, opérationnel, de non-conformité à la réglementation, d'atteinte à la réputation, stratégique ainsi qu'environnemental et social.

Par ailleurs, une mesure prévoit de se référer aux lignes directrices de l'Accord de Bâle III pour réduire la taille des enveloppes de primes annuelles si le niveau minimum de capital réglementaire requis par les autorités n'est pas atteint. Ces lignes directrices dictent les éléments à réduire (rachat d'actions, dividendes et primes annuelles) ainsi que la pondération de leur réduction.

Cette mesure s'applique à tous les programmes de rémunération variable à court terme, y compris ceux offerts aux Membres de la direction et à l'ensemble de nos équipes. Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération pourrait recommander au comité de ressources humaines puis au Conseil, s'il y a lieu, d'ajuster à la baisse l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants.

Le comité de ressources humaines et le Conseil ont pris en compte des facteurs supplémentaires pour évaluer si un ajustement discrétionnaire de l'enveloppe calculée de SYNERGIE – Dirigeants devrait être recommandé pour approbation par le Conseil :

- Résultat de l'examen annuel des risques, en collaboration avec le comité de gestion des risques
- Performance absolue et relative, financière et non financière
- Conformité avec le ratio de capital CET1 et les seuils du RND
- Les résultats du tableau de bord des Membres de la direction, incluant la mobilisation du personnel, et l'évaluation de l'avancement de nos priorités ESG
- Analyse, rétroaction et ajustements recommandés par les Membres de la haute direction
- Toute situation imprévue survenue pendant l'exercice

En décembre 2024, une bonification additionnelle a été approuvée par le Conseil afin de permettre de reconnaître les employés clés, incluant les Membres de la direction, qui ont joué un rôle critique et essentiel pour maintenir l'engagement, gérer le changement, atteindre les objectifs opérationnels et générer la performance attendue dans le contexte de l'acquisition de CWB. Cette bonification a permis de reconnaître un nombre significatif d'employés de tous les niveaux.

Outre cette bonification et l'ajustement présenté à la section « Résultat net disponible 2025 » ([page 120](#)), aucun autre ajustement découlant de la discrétion dont dispose le comité des ressources humaines ou le Conseil n'a été apporté pour les Membres de la direction on pour l'exercice 2025.

Évaluer la performance et approuver les attributions

Suivant la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, l'étape finale du processus d'attribution consiste en une évaluation de la performance individuelle et de la ligne d'affaires par rapport au tableau de bord défini en début d'exercice pour les Membres de la direction. Après avoir pris en considération les recommandations du comité de ressources humaines et du président et chef de la direction pour les Autres membres de la haute direction visés, le Conseil confirme l'attribution de la rémunération variable à court, moyen et long termes. Les attributions et la rémunération totale directe approuvées pour l'exercice 2025 sont présentées aux [pages 136 à 141](#) de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Cette section présente les informations relatives à la rémunération totale directe attribuée aux Membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2025.

Composantes de la rémunération totale directe

Bien qu'ils soient financés à partir de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, les salaires de base des Membres de la direction ne sont pas à risque. Le reste de l'enveloppe est fonction de notre performance, est à risque et est distribué sous forme de rémunération variable à court, moyen et long termes selon nos lignes directrices. La rémunération variable à moyen terme est octroyée sous forme d'UAP ou d'UAR, et la rémunération variable à long terme est octroyée sous forme d'Options ou d'UAD. Des considérations liées à la planification de la relève, les pressions concurrentielles et l'équité interne peuvent influencer la rémunération totale directe.

En 2025, nous avons apporté des modifications à la composition de la rémunération variable des Membres de la haute direction en différant la rémunération variable à une plus longue échéance, de façon à soutenir la croissance à long terme et pour favoriser l'investissement personnel de chaque Membre de la haute direction.



La rémunération différée prend une plus grande proportion dans la rémunération totale directe pour renforcer l'alignement à long terme:

- 80 % pour le président et chef de la direction (au lieu de 75 %)
 - 70 % pour les Autres membres de la haute direction (au lieu de 60 %)
 - Plus grande part d'UAP
 - Part des Options réduite
-

La composition 2025 de la rémunération totale cible et de la rémunération variable qui est préétablie selon le niveau de poste occupé est présentée ci-dessous.

Rémunération						
TOTALE DIRECTE CIBLE						
	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE				
			Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)	Rémunération DIFFÉRÉE		
				UAP et/ou UAR	Options et/ou UAD	
Président et chef de la direction	10 %	90 %	20 % ⁽¹⁾	80 %	75 % en UAP 25 % en Options	
Autres membres de la haute direction visés	6 % à 17 %	83 % à 94 %	30 % ⁽¹⁾	70 %	75 % en UAP 25 % en Options Lorsque la rémunération différée excède 2 M\$, l'excédent est attribué en UAR ⁽²⁾	

- Nos directives d'allocation garantissent que :
- La rémunération variable est entièrement à risque et fluctue en fonction de la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants.
 - Au moins 70 % de la rémunération variable est reportée sur une période de trois ans dans le cas des UAP et des UAR, jusqu'à 10 ans pour les Options et jusqu'au moment de la retraite ou de la terminaison d'emploi dans le cas des UAD.
 - Les UAP demeurent le principal véhicule de la rémunération différée cible des Membres de la haute direction visés.
 - En 2025, 90 % de la rémunération totale directe cible de Laurent Ferreira était à risque et un minimum de 83 % de celle des Autres membres de la haute direction visés était à risque.

Les attributions individuelles sont plafonnées à 150 % de la rémunération totale directe cible.

Rémunération totale directe

Sous le programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants, la rémunération totale directe est discrétionnaire. Conformément à nos politiques de rémunération, la rémunération totale directe a pour objectif de reconnaître notre rendement financier annuel, la satisfaction de notre clientèle ainsi que la progression de nos priorités ESG. Elle prend en compte la prudence démontrée dans la gestion des risques, ainsi que l'atteinte des objectifs du tableau de bord des Membres de la direction qui inclut des objectifs en matière de mobilisation du personnel, de diversité, d'inclusion et d'ESG. SYNERGIE – Dirigeants vise à continuer à accroître la complicité entre les équipes, favoriser des décisions concertées, optimiser l'utilisation des différentes composantes de la rémunération, reconnaître l'excellence et renforcer la rigueur dans la gestion des coûts.

(1) Les Membres de la haute direction peuvent choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leur rémunération en espèces sous forme d'UAD.

(2) Pour la personne titulaire du poste de premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux, l'excédent est attribué en UAR lorsque la rémunération différée excède 4 M\$.

Rémunération fixe – salaire de base

Conformément aux objectifs de la Politique de rémunération, le salaire de base a pour objet de rétribuer la contribution. Il permet d'assurer la compétitivité de la rémunération par rapport à celle qu'offre notre groupe de référence. En outre, il reflète le niveau de responsabilités, d'expertise, de compétences et d'expérience.

Rémunération variable

La rémunération variable correspond à la rémunération totale directe moins le salaire de base.

La rémunération variable a deux volets :

- Rémunération variable payable en espèces en fonction de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants;
- Rémunération différée visant à soutenir la rétention et l'alignement à long terme, octroyée sous forme d'UAP, d'UAR, d'Options et d'UAD.

Récupération de la rémunération variable

Selon la Politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués aux Membres de la direction peuvent être récupérés dans certaines circonstances.

Rémunération variable en espèces

Objectifs

Pour les Membres de la direction, la rémunération variable en espèces (prime annuelle) vise à :

- renforcer les valeurs de collaboration entre tous les secteurs;
- inciter les Membres de la direction à :
 - atteindre un niveau de résultat net soutenu et croissant, année après année
 - accélérer la transformation de l'organisation
 - accroître la satisfaction de la clientèle
 - atteindre les objectifs du tableau de bord des Membres de la direction, qui inclut des objectifs en matière de mobilisation du personnel, de diversité, d'inclusion, d'équité et d'ESG; et
- partager avec les Membres de la direction une partie de notre succès ainsi que distinguer et reconnaître ceux dont la performance dépasse les attentes.

Attribution

Les attributions de rémunération variable en espèces sont soumises à l'atteinte d'un seuil du ratio CET1. Étant donné que le seuil a été dépassé pour l'exercice 2025, le Conseil a approuvé l'attribution de la rémunération variable à court terme selon l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants et en fonction de nos principes directeurs établis.

Rémunération variable différée

La rémunération variable différée a pour objet d'aligner la vision et les attentes à l'égard des Membres de la direction avec celles des actionnaires, sur des horizons à moyen et à long termes. L'attribution de la rémunération variable différée est influencée par notre rendement et la contribution attendue de chaque Membre de la direction à notre réussite future.

Rémunération variable différée à moyen terme

La rémunération variable différée à moyen terme est octroyée sous forme d'UAP et d'UAR, le cas échéant. Plus précisément, lorsque la rémunération variable différée des Autres membres de la haute direction excède 2,0 M\$, et lorsque celle de la personne titulaire du poste de premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux excède 4,0 M\$, l'excédent est attribué en UAR.

Elle vise à aligner la vision et les attentes à l'égard des Membres de la direction sur celles des actionnaires sur un horizon de trois ans.



En 2025, nous avons amélioré notre programme de rémunération variable différée en UAP afin de renforcer l'alignement avec les actionnaires et d'encourager la performance à moyen terme :

- Ajout d'un indicateur de performance basé sur la croissance relative du RCP
- Mise à jour du groupe de comparaison utilisé pour mesurer la performance relative
- Élargissement de la fourchette d'ajustement de la performance, désormais de 0 % jusqu'à 200 %

UAP	UAR								
Objectifs									
Le programme vise à lier une portion de la valeur de la rémunération des Membres de la direction admissibles à la valeur future des actions et à la performance relative par rapport à nos pairs.	Le programme vise à lier une portion de la valeur de la rémunération des Membres de la direction admissibles à la valeur future des actions.								
Attribution									
La valeur de l'octroi à chaque Membre de la haute direction est fondée sur la composition de l'offre de la rémunération préétablie. Ultimement, le comité de ressources humaines a également un pouvoir discrétionnaire sur la valeur des attributions annuelles. Le nombre d'UAP octroyées est établi selon la juste valeur marchande⁽¹⁾. Des UAP additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions, sont créditées au compte de la personne participante, pendant la période entre l'attribution et le versement.	Pour les Autres membres de la haute direction lorsque la rémunération variable différée est supérieure à 2,0 M\$, et à 4,0 M\$ pour la personne titulaire du poste de premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux. Ultimement, le comité de ressources humaines a également un pouvoir discrétionnaire sur la valeur des attributions annuelles. Le nombre d'UAR octroyées est établi selon la juste valeur marchande⁽¹⁾. Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions, sont créditées au compte de la personne participante pendant la période entre l'attribution et le versement.								
Acquisition, indicateur de rendement et versement									
Les UAP sont acquises après trois ans. Pour tout octroi précédent à l'exercice 2025 À l'acquisition, le paiement en espèces équivaut au nombre d'UAP acquises, multiplié par la juste valeur marchande⁽¹⁾, puis il est révisé à la hausse ou à la baisse selon le RTA relatif. Indice de croissance de notre RTA sur trois ans + RTA ajusté du sous-indice des banques du S&P/TSX⁽²⁾ sur trois ans L'ajustement de la valeur à payer, compte tenu du résultat du RTA relatif, est établi de manière linéaire entre les bornes suivantes : <table><tr><th>Résultat RTA relatif</th><th>Fourchette de la valeur d'ajustement à payer</th></tr><tr><td>≥ 1,25</td><td>125 %</td></tr><tr><td>= 1,00</td><td>100 %</td></tr><tr><td>≤ 0,75</td><td>75 %</td></tr></table>	Résultat RTA relatif	Fourchette de la valeur d'ajustement à payer	≥ 1,25	125 %	= 1,00	100 %	≤ 0,75	75 %	Il existe deux types d'acquisitions possibles pour les UAR : acquisition complète après trois ans et acquisition par tranches égales étalée sur trois ans. À l'acquisition, le paiement en espèces équivaut au nombre d'UAR acquises, multiplié par la juste valeur marchande⁽¹⁾.
Résultat RTA relatif	Fourchette de la valeur d'ajustement à payer								
≥ 1,25	125 %								
= 1,00	100 %								
≤ 0,75	75 %								

(1) La juste valeur marchande est déterminée par la moyenne des Cours de clôture des actions publiés à la Bourse de Toronto pour les octrois :
- Avant le 1^{er} janvier 2027 : les dix (10) jours de bourse qui précèdent le sixième jour ouvrable de décembre; et
- À partir du 1^{er} janvier 2027 : les cinq (5) jours de bourse qui précèdent le sixième jour ouvrable de la période d'opérations autorisées suivant la publication des états financiers annuels.

(2) Le sous-indice de référence est ajusté pour exclure la Banque Equitable et la Banque Nationale. Il comprend la Banque Royale du Canada, la Banque Toronto-Dominion, la Banque de Nouvelle-Écosse, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque de Montréal et la Banque Laurentienne du Canada. De plus, *Canadian Western Bank* est retirée du sous-indice pour la période de référence, compte tenu de l'acquisition complétée.

UAP

UAR

Acquisition, indicateur de rendement et versement (suite)

Pour tout octroi à compter de l'exercice 2025

À l'acquisition, le paiement en espèces équivaut au nombre d'UAP acquises, multiplié par la juste valeur marchande⁽¹⁾ puis il est révisé à la hausse ou à la baisse selon une pondération égale entre le RTA relatif (50 %) et le RCP ajusté relatif (50 %).

Le groupe de référence utilisé pour établir notre performance relative par rapport à nos pairs est composé des cinq grandes banques dont les activités sont plus similaires à celles de la Banque. Ainsi, il consiste en la Banque Royale du Canada, la Banque Toronto-Dominion, la Banque de Nouvelle-Écosse, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, et la Banque de Montréal.

Pondération de 50 %

Indice de croissance de notre RTA sur trois ans

÷

RTA du groupe de référence sur trois ans

+

Pondération de 50 %

Indice de croissance de notre RCP sur trois ans

÷

RCP du groupe de référence sur trois ans

x3

L'élargissement de la fourchette d'ajustement pour toute attribution faite à compter de l'exercice 2025 permettra de reconnaître pleinement la sur ou la sous-performance, et ce jusqu'à 0 %. L'ajustement de la valeur à payer, compte tenu du résultat combiné du RTA relatif et RCP ajusté relatif, est établi de manière linéaire entre les bornes suivantes :

Résultat combiné du RTA relatif et RCP ajusté relatif

Fourchette de la valeur d'ajustement à payer

≥ 2,00

200 %

= 1,00

100 %

≤ 0

0 %

De plus, le Conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster à la baisse la valeur à monnayer jusqu'à 0 \$, s'il juge qu'un événement important s'étant produit pendant la période de performance a eu une incidence sur notre performance financière ou celle de nos pairs.

(1) La juste valeur marchande est déterminée par la moyenne des Cours de clôture des actions publiés à la Bourse de Toronto pour les octrois :

- Avant le 1^{er} janvier 2027 : les dix (10) jours de bourse qui précèdent le sixième jour ouvrable de décembre; et
- À partir du 1^{er} janvier 2027 : les cinq (5) jours de bourse qui précèdent le sixième jour ouvrable de la période d'opérations autorisées suivant la publication des états financiers annuels.

Versement des UAP octroyées en 2022

Pour les UAP octroyées en 2022 aux Membres de la haute direction et acquises en 2025, le RTA relatif a été de 12,2 % supérieur par rapport à celui des banques comprises dans le groupe de comparaison, soit les banques comprises dans le sous-indice des banques du S&P/TSX ⁽¹⁾. Par conséquent, un paiement avec un facteur multiplicatif à 112,2 % a été attribué aux personnes participantes, comme illustré dans le tableau ci-dessous.

Résultat RTA relatif	Valeur d'ajustement à payer
1,122	112,2 %

Pour connaître le traitement des UAP et des UAR en fonction des différentes raisons de départ, veuillez consulter le tableau « Conditions applicables en cas de terminaison d'emploi » de la [page 155](#) de la Circulaire.

Rémunération variable différée à long terme

La rémunération variable différée à long terme a pour objet d'aligner la vision et les attentes à l'égard des Membres de la direction sur celles des actionnaires, sur un horizon de 10 ans dans le cas des Options et jusqu'au moment de la retraite ou de la terminaison d'emploi dans le cas des UAD.

Les Autres membres de la direction, peuvent choisir de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD alors que les Membres de la haute direction peuvent choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leur rémunération variable en espèces en UAD.

Options	UAD
Objectifs	
Le programme est arrimé avec la culture entrepreneuriale de la Banque, il vise à fidéliser et encourager les Membres de la direction admissibles à contribuer à notre succès et à favoriser l'accroissement de la valeur de l'investissement des actionnaires. Chaque Option confère le droit d'acheter une action à un prix égal au Cours de clôture la veille de l'octroi. En aucun cas, le prix d'exercice des Options déjà octroyées ne peut être révisé à la baisse, et ce, malgré les fluctuations du Cours de l'action, ce qui assure que les Membres de la direction ne tirent profit des Options qui leur sont octroyées que dans la mesure où le Cours de l'action s'apprécie de façon soutenue à long terme.	Le programme vise à lier une portion de la valeur de la rémunération de certains Membres de la direction à la valeur future de nos actions.

(1) Le sous-indice de référence est ajusté pour exclure la Banque Nationale et la Banque Équitable. Il comprend la Banque Royale du Canada, la Banque Toronto-Dominion, la Banque de Nouvelle-Écosse, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque de Montréal et la Banque Laurentienne du Canada. De plus, *Canadian Western Bank* est retirée du sous-indice pour la période de référence, compte tenu de l'acquisition complétée.

Options	UAD
Attribution	
Le nombre d'Options octroyées est établi en fonction de : la valeur en dollars de l'attribution + la valeur établie selon le modèle Black-Scholes Le prix d'exercice de chaque Option octroyée est égal au Cours de clôture des actions, le jour de bourse ouverte précédant la date de l'octroi des Options. Depuis l'adoption du Régime d'options, nous n'avons effectué qu'un seul octroi d'Options par exercice, à une date précise (en décembre), sans égard aux embauches ni aux nominations de Membres de la direction survenues pendant l'exercice. Cette date d'octroi annuelle n'a jamais été modifiée rétroactivement. Chaque année, au moment de l'octroi des Options, le CRH tient compte du nombre et de la durée des Options octroyées antérieurement.	Le nombre d'UAD attribuées est établi en fonction de : la valeur en dollars de l'attribution + le Cours de clôture, la veille de l'octroi Des UAD additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions, sont créditées au compte de la personne participante pendant la période entre l'attribution et le versement.

Options	UAD
Acquisition, indicateur de rendement et versement	
L'acquisition des Options se fait sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année. Aucune Option ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi. Les Options acquises peuvent être levées : • uniquement lors des périodes d'opérations trimestrielles, telles qu'elles sont établies par les Affaires juridiques, suivant la publication des états financiers; • uniquement par la personne participante ou sa succession (les Options ne peuvent être vendues à un tiers. La propriété peut être cédée à la personne bénéficiaire ou à une personne représentante légale en cas de décès du titulaire); et • en tout ou en partie, et ce, avant la date d'échéance fixée par le CRH au moment de leur octroi. Toutefois, si la date d'échéance des Options survient à l'extérieur d'une période d'opérations autorisées ou au cours des 10 jours ouvrables après le début de celle-ci, la date d'échéance est reportée du nombre de jours ouvrables égal à 10 jours ouvrables moins le nombre de jours ouvrables écoulés entre le début de la période d'opérations autorisées et la date d'échéance. Le paiement d'une Option est fondé sur la différence entre son prix de levée et le Cours des actions au moment de la levée.	L'acquisition des UAD octroyées à la suite de la conversion de la rémunération variable à long terme se fait sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année. L'acquisition des UAD octroyées à la suite de la conversion de la rémunération variable à court terme est immédiate. Les UAD ne peuvent être monnayées que lorsque le Membre de la direction prend sa retraite ou lorsque son emploi prend fin. La personne participante peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la terminaison d'emploi. Le paiement en espèces équivaut au nombre d'UAD acquises, multiplié par le Cours de clôture la journée ouvrable précédant la réception de l'avis de rachat.

Pour connaître le traitement des Options et des UAD en fonction des différentes raisons de départ, veuillez consulter le tableau « Conditions applicables en cas de terminaison d'emploi » de la [page 155](#) de la Circulaire.

Le tableau de bord des Membres de la direction

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Laurent Ferreira et des Membres de la haute direction visés, notamment l'exécution de la stratégie, en tenant compte des résultats obtenus relativement aux objectifs du tableau de bord applicable à l'ensemble des des Membres de la direction. Nous présentons, ci-dessous, les principaux résultats considérés dans le tableau de bord des Membres de la direction.

Actionnaires

L'année 2025 a été marquée par un contexte macroéconomique complexe et une incertitude géopolitique persistante. Grâce à une exécution disciplinée de nos priorités stratégiques, à la force et à la diversification de nos franchises complémentaires, ainsi qu'à notre approche prudente en matière de capital, de crédit et de gestion des coûts, la Banque a atteint tous ses objectifs à moyen terme. Nous avons généré une performance financière robuste, avec une croissance des revenus dans tous les secteurs d'exploitation, et un rendement des capitaux propres ajusté ⁽¹⁾ de 15,3 %. Nous sommes en bonne position pour poursuivre notre croissance et continuer à retourner du capital à nos actionnaires, notamment sous la forme d'augmentations durables du dividende et de rachats d'actions.

De plus, notre dividende a un taux de croissance annuel composé 10 ans de 8,6 %, alors que notre ratio de versement des dividendes ajusté ⁽¹⁾ moyen 10 ans est à 42 %, le plaçant ainsi dans notre fourchette cible de distribution à moyen terme, qui est de 40 % à 50 % du résultat net. Le RTA sur trois, cinq et 10 ans s'est maintenu parmi les meilleurs de l'industrie, ce qui démontre notre capacité à générer des rendements constants au fil du temps.

Croissance du résultat dilué par action – ajusté ⁽²⁾ 8,6 %	Croissance du résultat avant dotations aux pertes de crédit et charge d'impôts - ajusté ⁽²⁾ 31,6 %	Rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions ordinaires - ajusté ⁽¹⁾ 15,3 %	Levier opérationnel – ajusté ⁽¹⁾ 5,9 %
---	---	--	---

Clients

Nous avons poursuivi notre croissance dans le secteur des Particuliers et Entreprises, notamment grâce à l'intégration réussie de la clientèle de CWB, ce qui a renforcé nos capacités pancanadiennes et notre impact. Nous avons continué de simplifier et de moderniser notre offre de produits et services bancaires, tout en bonifiant l'expérience numérique et en accentuant nos efforts de prévention de la fraude et de sensibilisation à la cybersécurité auprès de notre clientèle.

(1) Consulter le « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.

(2) Consulter le « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

Notre secteur de Gestion de patrimoine demeure un chef de file au Québec et solidement implanté à l'échelle canadienne. Nous avons maintenu notre position de premier fournisseur de solutions aux firmes indépendantes à l'échelle nationale, tout en bonifiant notre offre numérique et en poursuivant la croissance des actifs sous gestion. Notre approche d'architecture ouverte et notre capacité à innover continuent de générer de la valeur pour notre clientèle à travers le pays.

Le secteur des Marchés des capitaux a enregistré une forte croissance des revenus et des résultats, grâce à la diversification de ses activités, à une gestion disciplinée des risques et à des investissements soutenus dans la technologie et l'innovation. Notre équipe a su livrer une performance financière remarquable dans un environnement de marché en évolution rapide.

La Banque complète sa croissance canadienne par une stratégie internationale ciblée et disciplinée. Aux États-Unis, notre filiale Credigy a poursuivi la croissance de son bilan grâce à une approche d'investissement rigoureuse et à la diversification de ses actifs.

Au Cambodge, ABA Bank a maintenu sa position de chef de file et de banque de choix pour les particuliers et les PME, avec une croissance soutenue des volumes de prêts et une expansion continue de son réseau de succursales, malgré un contexte économique moins favorable.

Notre travail auprès de la clientèle de nos segments prioritaires a fortement contribué à la croissance nette de clientes et clients, qui vise à reconnaître autant l'acquisition de nouvelles clientèles que la rétention et l'engagement de notre clientèle existante. De plus, le résultat obtenu pour le taux net de recommandation, une mesure de la loyauté de la clientèle utilisée dans le multiplicateur SYNERGIE – Dirigeants, s'est approché de notre cible, comme l'indique le tableau du multiplicateur 2025 à la [page 120](#) de la Circulaire.

Employés

L'année a été marquée par une transformation organisationnelle majeure, soutenue par l'évolution de nos façons de collaborer et par des initiatives visant à renforcer l'agilité, l'innovation et le bien-être au travail. Nos environnements et nos pratiques continuent d'être conçus pour favoriser la collaboration, encourager l'innovation et offrir un cadre inclusif, stimulant et rassembleur pour nos équipes ainsi qu'un espace accueillant pour notre clientèle.

Nous avons poursuivi nos investissements dans le développement des compétences et la progression de carrière, en déployant des outils modernes et une approche personnalisée pour soutenir la croissance professionnelle de nos employés. Un accent particulier a été porté sur la formation continue, l'adaptabilité et l'acquisition de nouvelles expertises, notamment dans les domaines du numérique, de l'intelligence artificielle et de la gestion responsable.

L'engagement et l'inclusion demeurent au cœur de notre culture. Nos équipes ont fait preuve de fierté, de mobilisation et de résilience dans un contexte de transformation et de défis économiques. Nous avons également renforcé nos initiatives en matière d'inclusion, de diversité et d'équité, notamment par le déploiement du plan triennal 2024-2026 en consolidant les actions visant à offrir un environnement où chacun et chacune peut contribuer pleinement et évoluer.

Enfin, la santé globale de nos équipes a continué d'être une priorité, avec la mise en place de programmes intégrés axés sur le bien-être psychologique, physique, social et financier. Ces efforts soutenus contribuent à faire de la Banque Nationale un employeur de choix, reconnu pour sa capacité à mobiliser, à fidéliser et à développer les talents dans un environnement en constante évolution.

Qualité opérationnelle

En 2025, nous avons poursuivi la simplification et la modernisation de nos offres et services bancaires, tout en accélérant l'adoption numérique afin d'améliorer notre efficacité opérationnelle. Plusieurs fonctionnalités numériques ont été ajoutées ou optimisées, notamment pour permettre l'ouverture de comptes d'investissement pour particuliers via notre application mobile ou sur le site internet.

Nous avons également simplifié nos processus et modernisé nos technologies, ce qui a permis une réduction significative de l'utilisation du papier, une expérience client simplifiée, ainsi qu'une réduction des délais de traitement dans nos Centres contacts clients grâce à des capacités novatrices, notamment sur l'authentification client et la signature numérique intégrée pour les renouvellements hypothécaires.

La modernisation de nos Centres contacts clients s'est poursuivie, avec l'ajout de nouvelles capacités technologiques et l'amélioration de l'accessibilité pour la clientèle.

Nous avons aussi poursuivi le déploiement de notre nouvelle plateforme Banque numérique Entreprises, en ajoutant de nouvelles fonctionnalités en libre-service, et en rehaussant l'expérience numérique sur bnc.ca, afin de répondre aux besoins évolutifs de notre clientèle et des institutions indépendantes.

ESG

En 2025, la Banque Nationale a poursuivi l'intégration de la durabilité comme pilier essentiel de sa stratégie, en renforçant ses pratiques et ses investissements pour soutenir la transition énergétique et l'innovation au Canada. Nous avons continué à soutenir une clientèle diversifiée et à jouer un rôle actif dans la lutte contre les changements climatiques, en accompagnant nos clientes et clients dans leurs projets de transition écoénergétique et d'investissement responsable.

La Banque a réaffirmé son engagement à financer l'économie à faibles émissions de carbone, avec un objectif de 20 milliards \$ de prêts pour l'énergie renouvelable d'ici 2030. En 2025, la croissance continue de ces prêts a permis de soutenir des projets innovants et de renforcer notre impact positif pour la société et l'environnement.

Nous avons également investi dans le développement de technologies propres et dans des partenariats stratégiques, notamment avec des entreprises innovantes du secteur de l'élimination du carbone, afin d'accélérer la transition énergétique et de stimuler l'entrepreneuriat canadien.

La Banque a rejoint l'Alliance des bâtiments exemplaires, une initiative d'Hydro-Québec visant à rassembler les gestionnaires de grands bâtiments pour mettre en place les meilleures pratiques énergétiques, et a poursuivi la réduction active de sa consommation d'électricité pendant les périodes de pointe hivernales.

Enfin, la Banque a continué de bonifier ses pratiques de gouvernance et de divulgation en matière de durabilité, en s'appuyant sur les nouvelles normes canadiennes d'information sur la durabilité et en renforçant la transparence de ses engagements et de ses résultats.

Pour en savoir plus sur les priorités ESG et les réalisations, veuillez consulter le [Rapport de durabilité](#). Pour plus d'informations sur nos pratiques de gouvernance ESG, consultez la section Gouvernance du Rapport de durabilité et les [pages 55 à 57](#) de la Circulaire.

Laurent Ferreira
Président et chef de la direction



Éducation
Maîtrise en finances
de HEC Montréal

Années de service
à la Banque
27 ans

Responsabilités principales et faits saillants 2025

Laurent Ferreira est président et chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2021. Il rend compte au Conseil des stratégies, des orientations et du développement de la Banque et de ses filiales.

Engagé socialement, Laurent Ferreira contribue à bon nombre de causes. Il a assumé les coprésidences de la campagne de financement de l’hôpital Maisonneuve-Rosemont, de la campagne de financement du Y des Femmes de Montréal et de la campagne Centraide du Grand Montréal. Il est coprésident de la campagne Voir Grand de la Fondation CHU Sainte-Justine.

Il a mené avec succès la stratégie de la Banque, renforçant sa position concurrentielle et son avantage distinctif. Son leadership mobilisateur et authentique a permis d’atteindre et de dépasser les objectifs financiers, d’intégrer efficacement les opérations et les clients de CWB, et de consolider la culture d’équipe. Sous sa direction, la Banque a accéléré son développement pancanadien et renforcé la confiance des parties prenantes. Le tableau de bord des Membres de la direction illustre l’ensemble des réalisations de Laurent Ferreira pour l’exercice 2025.

Décisions du comité de ressources humaines en matière de rémunération totale directe

Le comité de ressources humaines et le Conseil, suite à une évaluation de la performance ainsi que du positionnement de la rémunération de Laurent Ferreira par rapport au marché, ont déterminé en mai 2025 que sa rémunération totale directe cible serait de 11 000 000 \$ et ont fixé son salaire de base à 1 125 000 \$ pour l’exercice 2025.

Compte tenu de la solide performance affichée par la Banque en 2025, marquée par l’atteinte et le dépassement des principaux objectifs financiers (veuillez consulter « Le tableau de bord des Membres de la direction » commençant à la [page 133](#)) ainsi que par le renforcement de la position concurrentielle et de la crédibilité institutionnelle, sa rémunération totale directe a été établie à 12 650 084 \$ pour l’exercice 2025, conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l’approbation du Conseil. Veuillez vous référer au tableau ci-dessous pour la répartition de sa rémunération totale directe selon les composantes de rémunération.

Rémunération							
TOTALE DIRECTE							
	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE ⁽¹⁾					
			Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)	Rémunération DIFFÉRÉE			
					UAP	UAR	Options
2025	9 %	91 %	20 %	80 %			
12 650 084 \$	1 111 764 \$	11 538 320 \$	2 307 647 \$	9 230 673 \$	6 922 942 \$	0 \$	2 307 731 \$
2024							
11 425 050 \$	1 046 747 \$	10 378 303 \$	2 594 563 \$	7 783 740 \$	5 215 072 \$	0 \$	2 568 668 \$

Exigences en matière d'actionnariat 2025

En date du 31 octobre 2025, Laurent Ferreira respectait les exigences en matière d’avoir minimal total de trois fois sa rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années (9 983 333 \$) et les exigences en matière d’avoir minimal direct d’une fois cette même moyenne (9 983 333 \$).

Il devra maintenir les multiples d’avoir minimal total et d’avoir minimal direct requis durant une période d’au moins deux ans après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir 2025 au 31 octobre 2025 en fonction du Cours de clôture, soit 156,70 \$.

	Actions détenues directement	Multiple de l'avoir direct ⁽²⁾	UAP non acquises	UAR non acquises	UAD acquises et non acquises	Valeur totale de l'avoir	Multiple de l'avoir minimal total ⁽²⁾
2025	22 640 486 \$	2,26 fois	20 140 899 \$	0 \$	0 \$	42 781 385 \$	4,28 fois

(1) La composition de la rémunération de Laurent Ferreira a été ajustée en 2025 afin qu’une plus grande proportion de la rémunération variable soit différée. Ainsi, le pourcentage de rémunération variable versé en espèces est de 20 % (était de 25 %) et le pourcentage de rémunération différée est de 80 % (était de 75 %).

(2) Le multiple d’avoir minimal direct et le multiple d’avoir minimal total représentent un multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années.

Lien rémunération-rendement du président et chef de la direction

Une portion importante de la rémunération directe du président et chef de la direction est assujettie à notre rendement financier et boursier. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à notre président et chef de la direction, sous forme de rémunération directe lors des cinq dernières années, s'élevait à 197 \$ en date du 31 décembre 2025. En guise de comparaison, du point de vue de l'actionnaire, la valeur moyenne d'un placement de 100 \$ effectué le premier jour de chaque exercice dans nos actions pendant la même période s'élevait à 218 \$. Le Conseil est donc satisfait de notre approche de rémunération, laquelle favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

La représentation ci-dessous illustre l'historique du lien entre la rémunération totale directe attribuée au président et chef de la direction depuis 2021 et notre RTA. Ces valeurs sont définies ainsi :

- Rémunération totale directe **attribuée** : correspond au salaire et à la prime annuelle versés ainsi qu'à la valeur des UAR, UAP et Options **octroyés** pour chaque exercice.
- Rémunération totale directe **encaissée** : égale la somme du salaire et de la prime annuelle versés, de la valeur des UAR et UAP acquises et payées, ainsi que les Options acquises et levées à chaque exercice.
- Rémunération totale directe **réalisable** : équivaut à la valeur à risque des UAP non acquises et des Options dans le cours et non levées pour chaque exercice. La valeur des UAP est établie en multipliant le nombre d'UAP par le Cours de clôture au 31 décembre 2025 soit 172,61 \$, alors que la valeur des Options est établie selon l'écart entre le Cours de clôture au 31 décembre 2025, soit 172,61 \$ et le prix de levée des Options.
- Rémunération totale directe **réelle** : est la somme de la rémunération totale directe encaissée et celle réalisable au 31 décembre 2025.
- Valeur de 100 \$ versée en rémunération totale directe **réelle** du président et chef de la direction : valeur de la rémunération totale directe **réelle** divisée par la rémunération totale directe **attribuée**.

Laurent Ferreira a succédé à Louis Vachon à titre de président et chef de la direction au 1^{er} novembre 2021. Pour chacun des exercices, nous indiquons les valeurs de rémunération totale directe pour Louis Vachon pour 2021 et les valeurs de rémunération totale directe pour Laurent Ferreira depuis 2022.

Ces valeurs de rémunération sont comparées à la valeur d'un placement de 100 \$ dans nos actions effectué le premier jour de chaque exercice.

Exercice	A	B	C	D = B+C	D/A	
	Valeur de la rémunération totale directe attribuée (M\$)	Valeur de la rémunération totale directe encaissée (M\$)	Valeur de la rémunération totale directe réalisable (M\$)	Valeur de la rémunération totale directe réelle (M\$)	Valeur de 100 \$ Président et chef de la direction	Valeur de 100 \$ Actionnaires
2021	9,7 \$	11,4 \$	14,7 \$	26,1 \$	269 \$	328 \$
2022	8,7 \$	11,4 \$	11,0 \$	22,4 \$	258 \$	198 \$
2023	8,5 \$	2,9 \$	17,6 \$	20,5 \$	241 \$	210 \$
2024	11,4 \$	3,6 \$	11,5 \$	15,1 \$	132 \$	217 \$
2025	12,7 \$	3,4 \$	7,2 \$	10,6 \$	84 \$	135 \$
Moyenne 2021-2025					197 \$	218 \$

Rémunération encaissée Rémunération réalisable et encore à risque Valeur d'un placement de 100 \$ dans nos actions

Marie Chantal Gingras

Cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances



Éducation

Baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal

Chartered Financial Analyst*

Années de service à la Banque

27 ans

Responsabilités principales et faits saillants 2025

Marie Chantal Gingras s'est jointe à l'Équipe de direction le 1^{er} avril 2022 à titre de cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances. Elle est responsable de l'ensemble des activités de Comptabilité, Finances et Trésorerie corporative, Planification stratégique et Fusions et acquisitions, Stratégie d'affaires immobilières, Fiscalité, Relations avec les investisseurs, Durabilité d'entreprise ainsi que de l'Approvisionnement, en lien matriciel.

Parallèlement à ses activités professionnelles, elle se consacre également à l'organisme Regroupement Partage pour l'avancement et le développement de solutions durables en sécurité alimentaire, à la Maison Bleue pour le développement optimal des enfants jusqu'à l'âge de cinq ans, ainsi qu'auprès d'Héma-Québec.

Grâce à une exécution disciplinée de nos priorités stratégiques, à la diversification de nos activités et à une gestion rigoureuse du capital, du crédit et des coûts, la Banque a franchi une étape importante en 2025. L'acquisition de la CWB et l'atteinte de nos objectifs à moyen terme témoignent de la solidité de notre modèle d'affaires et de notre capacité à générer une croissance soutenue dans l'ensemble de nos secteurs d'exploitation.

Décisions du comité de ressources humaines en matière de rémunération totale directe

La rémunération totale directe cible de Marie Chantal Gingras à titre de cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances, a été revue en 2025 pour assurer un meilleur positionnement avec le marché. La composition de sa rémunération est déterminée selon le programme SYNERGIE – Dirigeants.

Étant donné la contribution exceptionnelle de Marie Chantal Gingras, particulièrement dans le contexte de l'acquisition de CWB, conjuguée avec la solide performance de la Banque (veuillez consulter « Le tableau de bord des Membres de la direction » commençant à la [page 133](#)), sa rémunération totale directe a été établie à 3 570 098 \$, conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil.

Rémunération							
TOTALE DIRECTE							
	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération ⁽¹⁾ VARIABLE					
			Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)	Rémunération DIFFÉRÉE			
2025	14 %	86 %	30 %	70 %	UAP	UAR	Options
3 570 098 \$	500 554 \$	3 069 544 \$	920 834 \$	2 148 710 \$	1 500 000 \$	148 612 \$	500 098 \$
2024							
3 125 038 \$	449 664 \$	2 675 374 \$	1 070 135 \$	1 605 239 \$	1 005 000 \$	105 202 \$	495 037 \$

Exigences en matière d'actionnariat 2025

En date du 31 octobre 2025, Marie Chantal Gingras respectait les exigences en matière d'avoir minimal total d'une fois sa rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années (2 633 333 \$). Le délai pour rencontrer l'avoir minimal direct est de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur des changements, soit jusqu'au 31 janvier 2030. Les exigences en matière d'avoir minimal direct de 25 % de cette même moyenne (658 333 \$) ne sont pas encore respectées, bien qu'à l'intérieur des délais. Elle devra maintenir le multiple d'avoir minimal total et d'avoir minimal direct durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir 2025 au 31 octobre 2025 en fonction du Cours de clôture, soit 156,70 \$.

	Actions détenues directement	Multiple de l'avoir direct ⁽²⁾	UAP non acquises	UAR non acquises	UAD acquises et non acquises	Valeur totale de l'avoir	Multiple de l'avoir minimal total ⁽²⁾
2025	647 137 \$	0,24 fois	4 021 840 \$	124 121 \$	0 \$	4 793 097 \$	1,82 fois

(1) La composition de la rémunération de Marie Chantal Gingras a été ajustée en 2025 afin qu'une plus grande proportion de la rémunération variable soit différée. Ainsi, le pourcentage de rémunération variable versé en espèces est de 30 % (était de 40 %) et le pourcentage de rémunération différée est de 70 % (était de 60 %).

(2) Le multiple d'avoir minimal direct et le multiple d'avoir minimal total représentent un multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années.

Lucie Blanchet

Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client (jusqu'au 31 décembre 2025)



Éducation
Baccalauréat en
administration des
affaires de l'Université
du Québec à Montréal

Comptable
Professionnelle agréée
(CPA)

Années de service
à la Banque
23 ans

Responsabilités principales et faits saillants 2025

En tant que première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client, Lucie Blanchet était responsable de l'ensemble des activités destinées aux particuliers. À ce titre, ses responsabilités s'étendaient à la gestion du réseau des planificateurs financiers, des succursales et du Centre d'expérience client, à la gestion des produits et de la tarification, aux stratégies de distribution et de marketing, ainsi qu'au développement de la banque numérique.

Nous avons poursuivi la croissance de notre clientèle dans le secteur des Particuliers et Entreprises, tout en accélérant notre expansion à l'échelle canadienne grâce à l'acquisition de la CWB. Nous avons également simplifié et modernisé notre offre de produits et services bancaires, et renforcé nos initiatives de sensibilisation auprès de la clientèle en matière de prévention de la fraude et de cybersécurité. Le secteur continue ainsi d'étendre sa présence et ses parts de marché hors Québec.

Décisions du comité de ressources humaines en matière de rémunération totale directe

La composition de la rémunération totale directe cible de Lucie Blanchet est déterminée selon le programme SYNERGIE – Dirigeants. La réalisation des objectifs fixés et la performance individuelle de Lucie Blanchet justifient que sa rémunération totale directe ait été établie à 4 180 098 \$ (veuillez consulter « Le tableau de bord des Membres de la direction » commençant à la page 133), conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil.

Rémunération								
TOTALE DIRECTE								
	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE ⁽¹⁾						
			Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)	Rémunération DIFFÉRÉE				
2025	13 %	87 %	30 %	70 %	UAP	UAR	Options	UAD
4 180 098 \$	550 606 \$	3 629 492 \$	1 088 818 \$	2 540 674 \$	1 500 000 \$	540 576 \$	500 098 \$	0 \$
2024								
4 030 024 \$	552 715 \$	3 477 309 \$	1 390 914 \$	2 086 395 \$	1 005 000 \$	586 371 \$	445 524 \$	49 500 \$

Exigences en matière d'actionnariat 2025

En date du 31 octobre 2025, Lucie Blanchet respectait les exigences en matière d'avoir minimal total d'une fois sa rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années (3 700 000 \$). Le délai pour rencontrer l'avoir minimal direct est de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur des changements, soit jusqu'au 31 janvier 2030. Les exigences en matière d'avoir minimal direct de 25 % de cette même moyenne (925 000 \$) ne sont pas encore respectées, bien qu'à l'intérieur des délais. Elle devra maintenir le multiple d'avoir minimal total et d'avoir minimal direct durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir 2025 au 31 octobre 2025 en fonction du Cours de clôture, soit 156,70 \$.

	Actions détenues directement	Multiple de l'avoir direct ⁽²⁾	UAP non acquises	UAR non acquises	UAD acquises et non acquises	Valeur totale de l'avoir	Multiple de l'avoir minimal total ⁽²⁾
2025	743 704 \$	0,2 fois	4 855 377 \$	1 478 932 \$	797 924 \$	7 875 937 \$	2,12 fois

(1) La composition de la rémunération de Lucie Blanchet a été ajustée en 2025 afin qu'une plus grande proportion de la rémunération variable soit différée. Ainsi, le pourcentage de rémunération variable versé en espèces est de 30 % (était de 40 %) et le pourcentage de rémunération différée est de 70 % (était de 60 %).

(2) Le multiple d'avoir minimal direct et le multiple d'avoir minimal total représentent un multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années.

Étienne Dubuc

Premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux



Éducation
Maîtrise en finance
de HEC Montréal

Années de service
à la Banque
27 ans

Responsabilités principales et faits saillants 2025

Étienne Dubuc est devenu l'unique titulaire du poste de premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux (anciennement Marchés financiers) le 1^{er} avril 2023, alors qu'il était premier vice-président à la direction et cochef Marchés des capitaux du 1^{er} novembre 2022 au 31 mars 2023. À ce titre, il est responsable des services bancaires de gros et de la trésorerie, notamment des services de banque d'affaires, des services bancaires aux grandes entreprises, des titres de participation, des titres à revenus fixes et des produits dérivés. Il est également responsable du secteur de financement spécialisé aux États-Unis. Depuis janvier 2026, ses responsabilités s'étendent à la gestion de Banque Nationale Réseau Indépendant, précédemment sous la Gestion de patrimoine et à la stratégie de la technologie et des opérations pour les Marchés des capitaux et la Gestion de patrimoine.

Parallèlement à ses activités professionnelles, Étienne Dubuc est membre du conseil d'administration de la Fondation CHU Sainte-Justine depuis 2020.

Le secteur des Marchés des capitaux a de nouveau livré une solide performance en 2025, tout en maintenant une gestion disciplinée des risques. Grâce à des investissements continus dans la technologie et des solutions innovantes, le secteur a su diversifier ses activités et s'adapter à des conditions de marché en constante évolution, démontrant ainsi sa capacité à générer des résultats financiers constants d'année en année.

Décisions du comité de ressources humaines en matière de rémunération totale directe

La rémunération totale directe cible d'Étienne Dubuc a été revue à la hausse pour l'exercice 2025, alors que son salaire de base est demeuré inchangé. La rémunération totale directe d'Étienne Dubuc a été établie à 10 800 086 \$ pour l'exercice 2025. Elle tient compte de la solide performance relative de son secteur et de sa performance individuelle (veuillez consulter « Le tableau de bord des Membres de la direction » commençant à la [page 133](#)), conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil.

Rémunération							
TOTALE DIRECTE							
	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE ⁽¹⁾					
			Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)	Rémunération DIFFÉRÉE ⁽²⁾			
					UAP	UAR	Options
2025	5 %	95 %	30 %	70 %			
10 800 086 \$	500 554 \$	10 299 532 \$	3 089 834 \$	7 209 698 \$	3 000 000 \$	3 209 612 \$	1 000 086 \$
2024							
8 500 036 \$	502 471 \$	7 997 565 \$	3 199 011 \$	4 798 554 \$	1 005 000 \$	3 298 517 \$	495 037 \$

Exigences en matière d'actionnariat 2025

En date du 31 octobre 2025, Étienne Dubuc respectait les exigences en matière d'avoir minimal total d'une fois sa rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années (7 204 167 \$) et les exigences en matière d'avoir minimal direct de 25 % de cette même moyenne (1 801 041 \$). Il devra maintenir le multiple d'avoir minimal total et d'avoir minimal direct durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir 31 octobre 2025 en fonction du Cours de clôture, soit 156,70 \$.

	Actions détenues directement	Multiple de l'avoir direct ⁽¹⁾	UAP non acquises	UAR non acquises	UAD acquises et non acquises	Valeur totale de l'avoir	Multiple de l'avoir minimal total ⁽²⁾
2025	2 392 886 \$	0,33 fois	3 246 601 \$	9 518 406 \$	0 \$	15 157 893 \$	2,10 fois

(1) La composition de la rémunération d'Étienne Dubuc a été ajustée en 2025 afin qu'une plus grande proportion de la rémunération variable soit différée. Ainsi, le pourcentage de rémunération variable versé en espèces est de 30 % (était de 40 %) et le pourcentage de rémunération différée est de 70 % (était de 60 %).

(2) Pour la personne titulaire du poste de premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux l'excédent est attribué en UAR lorsque la rémunération différée excède 4 M\$.

(3) Le multiple d'avoir minimal direct et le multiple d'avoir minimal total représentent un multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années.

Nancy Paquet

Première vice-présidente à la direction, Gestion de patrimoine



Éducation
Baccalauréat en droit
de l'Université Laval
Maîtrise en administration
des affaires (MBA)
de HEC Montréal

Années de service
à la Banque
19 ans

Responsabilités principales et faits saillants 2025

Nancy Paquet a été nommée première vice-présidente à la direction, Gestion de patrimoine en novembre 2023. À ce titre, elle est responsable des activités relatives à la gestion de patrimoine, incluant les services de courtage en valeurs mobilières de plein exercice, la conception et la distribution de solutions de placement, les solutions de courtage autogérées, les services de compensation de tiers de même que les services fiduciaires. Depuis janvier 2026, ses responsabilités s'étendent également au réseau de distribution en investissement ainsi qu'aux activités d'assurance.

Parallèlement à ses activités professionnelles, Mme Paquet siège au conseil d'administration de la Fondation HEC Montréal et est membre administratrice de la Fondation de l'Institut de Cardiologie de Montréal (FICM) en plus d'avoir siégé à de multiples autres conseils d'administration et associations de l'industrie de la planification financière et de l'investissement au cours de son parcours professionnel. Elle a été nommée Membre honoraire de l'Institut québécois de planification financière (IQPF) en 2020, ainsi que Fellow de l'IQPF en 2023, pour sa contribution au développement et au rayonnement de la profession au Québec.

Notre secteur de Gestion de patrimoine demeure un chef de file du courtage de plein exercice et des services de gestion privée au Canada. En 2025, le secteur a poursuivi sa croissance, soutenu par une solide performance financière et une offre de services élargie à l'échelle nationale.

Décisions du comité de ressources humaines en matière de rémunération totale directe

La rémunération totale directe et le salaire de base de Nancy Paquet sont établis à la suite d'un appariement aux postes comparables au sein de notre groupe de référence, calibrés pour tenir compte de nos caractéristiques propres, telles que notre taille relative et la composition de sa rémunération est déterminée selon le programme SYNERGIE – Dirigeants.

Pour refléter la contribution de Nancy Paquet au succès de la Banque (veuillez consulter « Le tableau de bord des Membres de la direction » commençant à la [page 133](#)), tout en tenant compte de nos résultats, sa rémunération totale directe a été établie à 4 000 098 \$, conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil.

Rémunération							
TOTALE DIRECTE							
2025	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE ⁽¹⁾					
		Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)		Rémunération DIFFÉRÉE			
2025	12 %	88 %	30 %	70 %	UAP	UAR	Options
4 000 098 \$	486 080 \$	3 514 018 \$	1 054 176 \$	2 459 842 \$	1 500 000 \$	459 744 \$	500 098 \$

Exigences en matière d'actionnariat 2025

En date du 31 octobre 2025, Nancy Paquet respectait les exigences en matière d'avoir minimal total d'une fois sa rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années (3 200 000 \$) et les exigences en matière d'avoir minimal direct de 25 % de cette même moyenne (800 000 \$). Le délai pour rencontrer l'avoir minimal direct est de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur des changements, soit jusqu'au 31 janvier 2030. Elle devra maintenir le multiple d'avoir minimal total et d'avoir minimal direct durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir 2025 au 31 octobre 2025 en fonction du Cours de clôture, soit 156,70 \$.

	Actions détenues directement	Multiple de l'avoir direct ⁽²⁾	UAP non acquises	UAR non acquises	UAD acquises et non acquises	Valeur totale de l'avoir	Multiple de l'avoir minimal total ⁽²⁾
2025	1 038 625 \$	0,32 fois	2 322 114 \$	225 245 \$	202 038 \$	3 788 021 \$	1,18 fois

(1) La composition de la rémunération de Nancy Paquet a été ajustée en 2025 afin qu'une plus grande proportion de la rémunération variable soit différée. Ainsi, le pourcentage de rémunération variable versé en espèces est de 30 % (était de 40 %) et le pourcentage de rémunération différée est de 70 % (était de 60 %).

(2) Le multiple d'avoir minimal direct et le multiple d'avoir minimal total représentent un multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années.

Sommaire de la rémunération des Membres de la haute direction visés

Le tableau qui suit a été dressé conformément à la législation canadienne en valeurs mobilières. Il fait état de la rémunération globale que nous avons attribuée à chacun des Membres de la haute direction visés pour les trois derniers exercices.

Portée par une équipe hautement talentueuse, la Banque a franchi une étape déterminante en 2025, démontrant sa capacité à générer des résultats solides et durables dans un environnement exigeant. L'année a été marquée par la réalisation de la plus importante acquisition de son histoire, celle de CWB, tout en atteignant l'ensemble de ses objectifs à moyen terme. La rémunération totale directe versée pour l'ensemble des Membres de la haute direction visés en est le reflet. Le seuil du RND a été atteint et le multiplicateur de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants est supérieur à 100 %. L'évaluation de la progression de nos priorités ESG a donné lieu à un facteur de 99 %, ce qui reflète le résultat de l'évaluation de la progression des priorités.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ^{(1)(2)(a)}	Attributions fondées sur des Options (\$) ^{(1)(2)(b)}	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁷⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁸⁾	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (\$) ⁽⁶⁾	Plans incitatifs à long terme (\$) ⁽⁶⁾			
Laurent Ferreira Président et chef de la direction	2025	1 111 764	6 922 942	2 307 731	2 307 647	–	795 000	0	13 445 084
	2024	1 046 747	5 215 072	2 568 668	2 594 563	–	649 000	0	12 074 050
	2023	992 667	3 767 409	1 855 626	1 874 334	–	841 000	0	9 331 036
Marie Chantal Gingras Cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances	2025	500 554	1 648 612	500 098	920 834	–	66 000	1 500	3 637 598
	2024	449 664	1 110 202	495 037	1 070 135	–	562 000	802	3 687 840
	2023	410 469	719 391	354 352	715 812	–	25 000	1 575	2 226 599
Lucie Blanchet Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client	2025	550 606	2 040 576	500 098	1 088 818	–	96 000	1 940	4 278 038
	2024	552 715	1 591 371	495 024	1 390 914	–	69 000	2 054	4 101 078
	2023	546 388	1 217 167	495 020	1 141 445	–	210 000	2 137	3 612 157
Étienne Dubuc ⁽⁹⁾ Premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux	2025	500 554	6 209 612	1 000 086	3 089 834	–	112 000	2 818	10 914 904
	2024	502 471	4 303 517	495 037	3 199 011	–	87 000	1 498	8 588 534
	2023	500 554	3 404 667	495 020	2 599 779	–	294 000	677	7 294 697
Nancy Paquet ⁽⁹⁾ Première vice-présidente à la direction, Gestion de patrimoine	2025	486 080	1 959 744	500 098	1 054 176	–	206 000	1 500	4 207 598

(1) Les attributions à base d'actions et à base d'Options représentent les derniers octrois approuvés, soit au 8 décembre 2025.

(2) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à moyen terme à base d'actions. Cette rémunération est versée sous forme d'UAR. La valeur de chaque UAR, octroyée le 8 décembre 2025, a été fixée en fonction d'un prix d'octroi correspondant à la moyenne des 10 jours de bourse qui précèdent le sixième jour ouvrable de décembre, soit 168,48 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de trois ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAR attribuées en décembre 2025 est de 41 091 à Laurent Ferreira, 8 903 à Marie Chantal Gingras, Lucie Blanchet et Nancy Paquet et 17 806 à Étienne Dubuc.

(3) Les Autres membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à moyen terme à base d'actions versée sous forme d'UAR lorsque la rémunération différée excède 2,0 M\$ (4,0 M\$ pour la personne titulaire du poste de premier vice-président à la direction, Marchés des capitaux). La valeur de chaque UAR octroyée le 8 décembre 2025 a été fixée en fonction de la moyenne des 10 jours de bourse qui précèdent le sixième jour ouvrable de décembre, soit 168,48 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de trois ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAR attribuées en décembre 2025 est de 882 à Marie Chantal Gingras, 3 209 à Lucie Blanchet, 19 050 à Étienne Dubuc et 2 729 à Nancy Paquet.

- (4) Lucie Blanchet a choisi de recevoir en 2024 10 % de sa rémunération variable à long terme sous forme d'UAD plutôt qu'en Options. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du Cours de clôture le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution. Le nombre d'UAD attribuées en décembre 2024 à Lucie Blanchet est de 373.
- (5) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à long terme sous forme d'Options. La valeur des Options attribuées en 2025 aux fins de la rémunération a été estimée en ayant recours au modèle Black-Scholes. Ainsi, l'évaluation a été faite d'après la moyenne des pourcentages du Cours de clôture le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution des exercices 2023 à 2025, d'après le modèle Black-Scholes. La valeur de la rémunération a été établie le 5 décembre 2025 à 16,1 % du prix d'exercice (170,76 \$) pour l'exercice 2025, en utilisant une hypothèse d'une durée de vie de 10 ans.
- De plus, les hypothèses utilisées pour établir la juste valeur d'attribution à des fins de rémunération diffèrent de celles qui sont utilisées dans les notes complémentaires aux états financiers de la Banque. Selon les normes internationales d'information financière, les Options doivent être traitées comme une dépense aux états financiers. Dans cette optique, différentes hypothèses sont utilisées aux fins comptables pour déterminer le facteur Black-Scholes approprié, notamment une durée de vie de sept ans par Option (au lieu de 10 ans) qui reflète l'historique de levée des personnes participantes au régime et le taux d'annulation dû à des départs.
- Ainsi, la valeur comptable d'une Option attribuée le 8 décembre 2025 a été établie à 16,9 % du prix de l'octroi (170,76 \$). Étant donné que la juste valeur d'attribution à des fins de rémunération est plus basse (environ 0,8 % inférieure pour l'exercice 2025), nous avons octroyé plus d'Options que si nous avions utilisé la juste valeur comptable pour déterminer les attributions d'Options.
- (6) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées pendant l'exercice terminé le 31 octobre de chaque année et versées en espèces.
- (7) Valeur actualisée de la prestation de retraite accumulée durant l'exercice ainsi que tout changement rémunérateur pendant l'exercice, et calculée sur la base des hypothèses utilisées dans le Rapport annuel de la Banque pour chacune de ces années. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le tableau « Régime de retraite à prestations déterminées » à la [page 153](#) de la Circulaire.
- (8) Les montants représentent la valeur des avantages accessoires sur les produits bancaires et les primes d'assurances ainsi que les cotisations versées par la Banque au régime d'acquisition d'actions (RAA). Les Membres de la haute direction visés peuvent participer au RAA selon les mêmes modalités que l'ensemble du personnel alors que la contribution de l'employeur équivaut à 50 % de la cotisation de la personne participante, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par année. La valeur des autres avantages imposables n'est pas présentée puisqu'elle est inférieure à 50 000 \$ et à 10 % du salaire de chacun des Membre de la haute direction visé.
- (9) Aucune donnée historique antérieure à 2025 n'est incluse pour Nancy Paquet qui est devenue Membre de la haute direction visé en 2025.

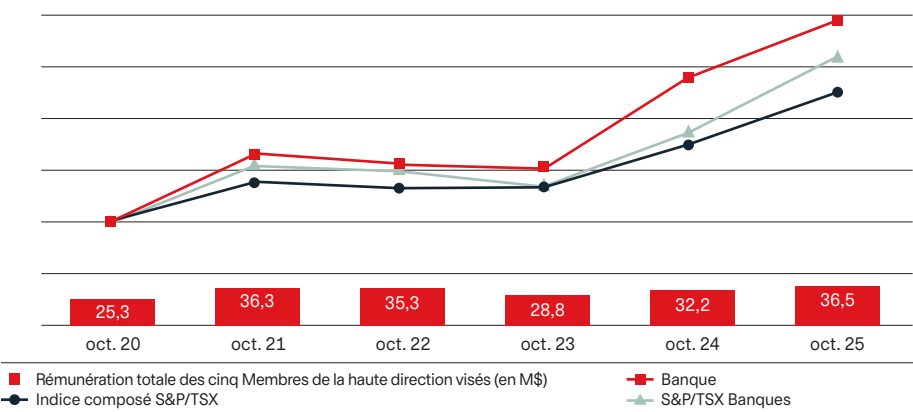
Lien entre le RTA et la rémunération des Membres de la haute direction visés

Hausse annualisée de la rémunération totale des Membres de la haute direction visés entre 2020 et 2025 7,6 %	Hausse annualisée du RTA ⁽¹⁾ entre 2020 et 2025 24,2 %
--	---

Le graphique à la page suivante compare le rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ en actions effectué le 31 octobre 2020 et le rendement cumulé total du sous-indice des banques du S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX des cinq derniers exercices, en tenant compte du réinvestissement complet des dividendes au cours du marché à chacune des dates de paiement des dividendes.

(1) Consulter le « glossaire » aux pages 136 à 139 du [Rapport annuel 2025](#) pour plus de détails sur la composition de cette mesure.

Le graphique ci-dessous illustre que notre action a généré un rendement cumulatif total de 195,91 % entre 2020 et 2025, soit un rendement nettement supérieur à celui du sous-indice des banques du S&P/TSX et de l'indice composé du S&P/TSX.



Rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$

	oct. 2020	oct. 2021	oct. 2022	oct. 2023	oct. 2024	oct. 2025
Banque	100,00 \$	165,62 \$	155,96 \$	151,30 \$	242,28 \$	295,91 \$
Sous-indice des banques S&P/TSX	100,00 \$	155,52 \$	149,18 \$	136,16 \$	189,54 \$	259,12 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	138,77 \$	131,98 \$	132,55 \$	175,04 \$	225,35 \$

Rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés

	oct. 2020	oct. 2021	oct. 2022	oct. 2023	oct. 2024	oct. 2025
Rémunération totale des Membres de la haute direction visés (M\$) ⁽¹⁾	25,3	36,3	35,3	28,8	32,2	36,5
Ratio rémunération totale des Membres de la haute direction visés au RND ajusté ⁽²⁾ attribuable aux actionnaires aux fins du calcul de la rémunération	1,2 %	1,2 %	1,1 %	0,9 %	0,9 %	0,8 %

Le graphique ci-dessus présente la rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés en poste à la fin de chaque exercice. Malgré qu'il y ait eu certains changements parmi les Membres de la haute direction visés depuis 2020, la variation dans la valeur de la rémunération totale d'une année à l'autre s'explique principalement par le niveau d'atteinte du PRI qui a influencé la rémunération variable à court terme des Membres de la direction en 2020 et par notre performance se reflétant dans le programme SYNERGIE – Dirigeants pour les exercices 2021 à 2025. La variation du ratio de la rémunération totale des Membres de la haute direction visés comparée à notre RND ajusté⁽²⁾ s'explique également par le niveau d'atteinte du PRI et du programme SYNERGIE – Dirigeants dont la principale mesure financière utilisée pour les calculer est le RND. Vous pouvez vous référer à la [page 120](#) de la Circulaire pour plus de détails sur les résultats 2025.

(1) Annuellement depuis 2020, les Membres de la haute direction visés étaient au nombre de cinq, à l'exception de l'exercice 2022 où ils étaient six.

(2) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 23 du [Rapport annuel 2025](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

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

Le tableau suivant présente, pour chaque Membre de la haute direction visé, toutes les attributions en cours à la fin de l'exercice 2025 :

Nom	Date d'attribution	Titres sous-jacents aux Options non exercés (#)	Prix d'exercice des Options (\$)	Date d'expiration des Options	Valeur des Options dans le cours non exercés (\$) ⁽¹⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁽²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Laurent Ferreira	9 déc. 2015	19 748	42,17	9 déc. 2025	2 261 738	-	-	-
	12 déc. 2016	16 320	54,69	12 déc. 2026	1 664 803	-	-	-
	11 déc. 2017	16 236	64,14	11 déc. 2027	1 502 804	-	-	-
	11 déc. 2018	59 764	58,79	11 déc. 2028	5 851 493	-	-	-
	9 déc. 2019	55 420	71,86	9 déc. 2029	4 701 833	-	-	-
	8 déc. 2020	59 368	71,55	8 déc. 2030	5 055 185	-	-	-
	14 déc. 2021	65 372	96,35	14 déc. 2031	3 945 200	-	-	-
	14 déc. 2022	140 644	94,05	14 déc. 2032	8 811 347	45 183	7 080 203	-
	8 déc. 2023	127 272	94,08	8 déc. 2033	7 969 773	44 083	6 907 761	-
	9 déc. 2024	118 700	132,75	9 déc. 2034	2 842 865	39 266	6 152 935	-
Total		678 844			44 607 041	128 532	20 140 899	-
Marie Chantal Gingras	9 déc. 2015	9 640	42,17	9 déc. 2025	1 104 069	-	-	-
	12 déc. 2016	18 280	54,69	12 déc. 2026	1 864 743	-	-	-
	11 déc. 2017	18 184	64,14	11 déc. 2027	1 683 111	-	-	-
	11 déc. 2018	19 060	58,79	11 déc. 2028	1 866 165	-	-	-
	9 déc. 2019	18 968	71,86	9 déc. 2029	1 609 245	-	-	-
	8 déc. 2020	21 784	71,55	8 déc. 2030	1 854 908	-	-	-
	14 déc. 2021	16 396	96,35	14 déc. 2031	989 499	-	-	-
	14 déc. 2022	30 136	94,05	14 déc. 2032	1 888 020	9 681	1 517 058	-
	8 déc. 2023	24 304	94,08	8 déc. 2033	1 521 916	8 418	1 319 046	-
	9 déc. 2024	22 876	132,75	9 déc. 2034	5 477 880	8 359	1 309 857	-
Total		199 628			14 929 556	26 458	4 145 961	-
Lucie Blanchet	10 déc. 2013	-	-	-	-	-	-	107 108
	10 déc. 2014	-	-	-	-	-	-	190 506
	9 déc. 2015	8 596	42,17	9 déc. 2025	984 500	-	-	75 097
	12 déc. 2016	19 648	54,69	12 déc. 2026	2 004 292	-	-	-
	11 déc. 2017	27 936	64,14	11 déc. 2027	2 585 756	-	-	-
	11 déc. 2018	46 016	58,79	11 déc. 2028	4 505 427	-	-	134 145
	9 déc. 2019	47 416	71,86	9 déc. 2029	4 022 773	-	-	-
	8 déc. 2020	55 412	71,55	8 déc. 2030	4 718 332	-	-	-
	14 déc. 2021	45 084	96,35	14 déc. 2031	2 720 819	-	-	-
	14 déc. 2022	27 220	94,05	14 déc. 2032	1 705 333	14 935	2 340 318	115 312
Total	8 déc. 2023	33 952	94,08	8 déc. 2033	2 126 074	14 242	2 231 746	-
	9 déc. 2024	20 588	132,75	9 déc. 2034	493 083	12 368	1 938 001	-
		331 868			25 866 389	41 545	6 510 065	622 168
Étienne Dubuc	9 déc. 2019	15 396	71,86	9 déc. 2029	1 306 197	-	-	-
	8 déc. 2020	5 643	71,55	8 déc. 2030	480 501	-	-	-
	14 déc. 2021	16 396	96,35	14 déc. 2031	989 499	-	-	-
	14 déc. 2022	13 200	94,05	14 déc. 2032	826 980	18 580	2 911 548	-
	8 déc. 2023	33 952	94,08	8 déc. 2033	2 126 074	30 479	4 776 010	-
	9 déc. 2024	22 876	132,75	9 déc. 2034	547 880	32 402	5 077 448	-
Total		107 463			6 277 131	81 461	12 765 006	-
Nancy Paquet	12 déc. 2012	-	-	-	-	-	-	134 947
	11 déc. 2017	10 392	64,14	11 déc. 2027	961 884	-	-	-
	11 déc. 2018	10 784	58,79	11 déc. 2028	1 055 861	-	-	-
	9 déc. 2019	18 968	71,86	9 déc. 2029	1 609 245	-	-	-
	8 déc. 2020	21 056	71,55	8 déc. 2030	1 912 918	-	-	-
	14 déc. 2021	16 396	96,35	14 déc. 2031	989 499	-	-	-
	14 déc. 2022	10 560	94,05	14 déc. 2032	661 584	2 128	333 480	33 545
	8 déc. 2023	16 920	94,08	8 déc. 2033	1 059 530	5 860	918 238	-
	9 déc. 2024	22 876	132,75	9 déc. 2034	547 880	8 482	1 329 186	-
Total		127 952			8 678 401	16 470	2 580 904	168 492

(1) La valeur des Options dans le cours et non levées à la fin de l'exercice est établie selon l'écart entre le Cours de clôture au 31 octobre 2025, soit 156,70 \$ et le prix de levée des Options multiplié par le nombre d'Options non levées.

(2) La valeur marchande, ou de paiement, des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis, est établie en multipliant le nombre d'unités d'actions par le Cours de clôture au 31 octobre 2025, soit 156,70 \$.

Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée pendant l'exercice

Le tableau suivant indique la valeur des attributions à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée pour l'exercice 2025.

Nom	Attributions fondées sur des Options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) ⁽³⁾
Laurent Ferreira	4 679 406	8 978 835	2 307 647
Marie Chantal Gingras	1 147 027	293 960	920 834
Lucie Blanchet	2 090 538	2 641 275	1 088 818
Étienne Dubuc	976 732	5 752 884	3 089 834
Nancy Paquet	833 851	390 688	1 054 176

Options levées pendant l'exercice 2025

Le tableau suivant illustre la valeur nette réalisée pour les Options qui ont été levées pendant l'exercice 2025. Afin de rencontrer les exigences en avoir minimal direct qui entraînent en vigueur au 1^{er} février 2025, ou parce que certaines Options venaient à échéance, les Membres de la haute direction visés ont levé des Options.

Nom	Date d'attribution	Nombre d'options levées	Prix de levée	Valeur nette réalisée sur les Options au moment de la levée
Laurent Ferreira ⁽⁴⁾	10 décembre 2014	21 956	47,93 \$	1 860 991 \$
Marie Chantal Gingras	10 décembre 2014	9 880	47,93 \$	838 505 \$

(1) Le montant représente la valeur totale qui aurait été réalisée si les Options avaient été levées à la date d'acquisition des droits, calculé selon la différence entre le cours de clôture et le prix de levée. À la date d'acquisition des droits le Cours de l'action était de 138,71 \$, alors que le prix de levée des Options variait de 71,55 \$ à 96,35 \$.

(2) Le montant représente la valeur des unités d'actions à la date d'acquisition des droits, calculée selon le Cours de clôture à la date d'acquisition pour les UAD, ou selon la moyenne du Cours de clôture pour les 10 jours précédant la date d'acquisition pour les UAR et UAP. Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles converties en UAD à compter de l'exercice 2025 avec acquisition immédiate.

(3) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées pendant l'exercice 2025 et versées en espèces.

(4) À l'issue de la levée des Options, l'entièreté des actions est détenue par le Membre de la haute direction visé.

Information complémentaire sur le Régime d'options

Conformément à la procédure de modification particulière approuvée par les actionnaires le 7 mars 2007, il est prévu que certaines modifications d'importance au Régime d'options exigent l'approbation des actionnaires alors que certaines modifications mineures peuvent être approuvées par le Conseil sans recourir à l'approbation des actionnaires. Sous réserve de certaines conditions, le Conseil peut également modifier certaines caractéristiques des Options déjà octroyées. Le 27 octobre 2025, le CRH a approuvé des modifications au Régime d'options afin de permettre l'acquisition immédiate de toutes les options et UAD lors du décès d'un participant. Cette modification ne nécessitait pas l'approbation des actionnaires selon les modalités du Régime d'options et les règles de la Bourse de Toronto.

- Le Conseil ne peut apporter les modifications suivantes au Régime d'options sans l'approbation des actionnaires :
 - augmentation du nombre d'actions réservées;
 - révision à la baisse du prix de levée ou du prix d'achat, ou annulation d'Options faite dans le but d'en émettre de nouvelles;
 - prolongations de la durée d'une Option au-delà de l'échéance initialement prévue;
 - modification à la catégorie des personnes participantes admissibles permettant l'inclusion ou la réinclusion, à la discrétion du Conseil, de Membres du Conseil qui ne font pas partie de notre personnel;
 - modification afin que les paiements en actions accordés en vertu du Régime puissent être transférés ou cédés autrement que dans le cadre d'un règlement successoral suite au décès d'une personne participante; ou
 - modification au plafond de participation des personnes initiées.
- Sous réserve de ce qui précède, le Conseil peut décider, en tout temps, d'interrompre ou de résilier le Régime d'options, en tout ou en partie, ou de le modifier s'il le juge à propos, sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires.
- Sous réserve des autres dispositions du Régime d'options, le Conseil doit obtenir le consentement des personnes participantes dans les cas où l'interruption, la résiliation ou la modification du Régime d'options touche les droits et responsabilités conférés par une Option déjà octroyée à ces personnes en vertu du Régime d'options.
- Sans limiter la portée de ce qui précède, le Conseil peut notamment modifier le Régime d'options à l'une ou plusieurs des fins suivantes, sans avoir à obtenir l'approbation des actionnaires :
 - modification des critères d'admissibilité et des limites de participation au Régime d'options;
 - modification des conditions d'octroi et des règles d'acquisition et de levée des Options;
 - ajouts, modifications ou suppressions au Régime d'options à des fins de conformité avec les lois régissant le Régime d'options ou avec les exigences d'un organisme de réglementation ou d'une bourse;
 - correction ou rectification de toute ambiguïté, stipulation incorrecte ou omission dans le texte du Régime d'options;
 - modification des dispositions relatives à l'administration du Régime d'options; ou
 - modification des motifs d'annulation des Options.

- Le Conseil peut également modifier les caractéristiques d'une Option consentie à une personne participante (notamment le prix de levée, les conditions de levée ou la date d'expiration d'une Option) sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires, sous réserve des conditions suivantes :
 - les modifications n'ont pas pour effet de réduire le prix de levée d'une Option ou de reporter la date d'échéance des Options déjà consenties;
 - le Conseil aurait préalablement eu le pouvoir de consentir l'Option modifiée; et
 - la modification ne cause pas un préjudice important aux droits des personnes participantes touchées par cette modification.

Options de remplacement

Dans le cadre de l'acquisition de CWB, au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2025, la Banque a échangé des options en circulation détenues par les employés de CWB contre 719 886 Options de remplacement d'une juste valeur moyenne pondérée de 53,32 \$, accordant aux porteurs le droit d'acheter des actions ordinaires de la Banque selon des modalités essentiellement similaires à celles qui étaient applicables en vertu du régime d'options d'achat d'actions de CWB avant l'échange, y compris les dispositions relatives au calendrier d'acquisition des droits, à la durée jusqu'à l'échéance, à la cessation d'emploi et au changement de contrôle. Ces options sont acquises à la fin d'une période de trois ans et expirent sept ans après la date d'octroi rattachée aux options de CWB avant l'échange. Leur prix d'exercice des Options de remplacement a été rajusté pour refléter la différence de prix entre les actions ordinaires de CWB et les actions ordinaires de la Banque, et le nombre d'Options de remplacement échangées contre des options de CWB a été rajusté, conjointement avec le prix d'exercice, afin de maintenir la même valeur intrinsèque immédiatement après l'échange qu'immédiatement avant l'échange. L'ajustement du prix d'exercice et du nombre d'Options de remplacement émises était basé sur le ratio d'échange des actions de l'acquisition de 0,450. Les Options de remplacement ont été émises et sont gouvernées par le Régime des options de remplacement de CWB. Aucun octroi supplémentaire ne peut être effectué en vertu de ce régime.

Il est prévu que certaines modifications d'importance au Régime des options de remplacement de CWB exigent l'approbation des actionnaires alors que certaines modifications mineures peuvent être approuvées par le Conseil sans recourir à l'approbation des actionnaires. Sous réserve de certaines conditions, le Conseil peut également modifier certaines caractéristiques des Options de remplacement déjà octroyées.

- Le Conseil ne peut apporter les modifications suivantes au Régime des options de remplacement de CWB sans l'approbation des actionnaires :
 - augmentation du nombre d'actions réservées;
 - révision à la baisse du prix de levée, ou annulation d'Options de remplacement faite dans le but d'en émettre de nouvelles;
 - prolongations de la durée d'une Option de remplacement au-delà de l'échéance initialement prévue;
 - modification afin que les Options de remplacement puissent être transférées ou cédées à une tierce partie non liée au détenteur; ou
 - modification à la catégorie des personnes participantes admissibles permettant l'inclusion ou la réinclusion, à la discrétion du Conseil, de Membres du Conseil qui ne font pas partie de notre personnel.

- Sous réserve de ce qui précède, le Conseil peut décider, en tout temps, d'interrompre ou de résilier le Régime des options de remplacement de CWB, en tout ou en partie, ou de le modifier s'il le juge à propos, sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires.
- Sans limiter la portée de ce qui précède, le Conseil peut notamment modifier le Régime des options de remplacement de CWB à l'une ou plusieurs des fins suivantes, sans avoir à obtenir l'approbation des actionnaires :
 - correction ou rectification de toute ambiguïté, stipulation incorrecte ou omission dans le texte du Régime des options de remplacement de CWB;
 - ajouts, modifications ou suppressions au Régime des options de remplacement de CWB à des fins de conformité avec les lois régissant le Régime des options de remplacement de CWB ou avec les exigences d'un organisme de réglementation ou d'une bourse;
 - modification des règles d'acquisition des Options de remplacement;
 - modifications des modalités d'administration du Régime des options de remplacement de CWB;
 - introduction, modification ou suppression d'un mécanisme d'exercice sans décaissement; ou
 - modification des modalités de résiliation du Régime des options de remplacement CWB.

En cas de terminaison d'emploi pour motif sérieux ou en cas de départ volontaire d'un participant, toutes les Options de remplacement acquises pourront être levées dans un délai de 30 jours de la réception de l'avis de cessation d'emploi, au terme duquel les Options de remplacement non exercées seront annulées, et toutes les Options de remplacement non acquises seront immédiatement annulées. En cas de terminaison d'emploi sans motif sérieux, les Options de remplacement acquises ou devant être acquises dans la période d'un an suivant la réception de l'avis de cessation d'emploi pourront être levées dans un délai d'un an suivant la réception de l'avis de cessation d'emploi au terme duquel les Options de remplacement non exercées seront annulées ; et les autres Options de remplacement détenues par le participant seront immédiatement annulées. En cas de départ à la retraite d'un participant, toutes les Options de remplacement non acquises deviendront immédiatement acquises conformément aux modalités de l'avis d'échange relatif à ces Options de remplacement. Finalement, en cas de décès d'un participant, toutes les Options de remplacement non acquises deviendront immédiatement acquises et devront être levées à la date la plus rapprochée de (i) la date d'échéance de l'Option de remplacement ou, (ii) deux ans après le décès du participant, à défaut de quoi elles seront automatiquement annulées.

Informations sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

- Le nombre d'actions réservées à une personne participante ne peut pas dépasser 5 % du nombre total des actions émises et en circulation.
- Le nombre total d'actions pouvant être émises à des personnes initiées (au sens défini par les ACVM), à tout moment, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de la Banque, incluant les actions pouvant être émises à la levée d'Options octroyées en vertu du Régime d'options et d'Options de remplacement, ne peut excéder 10 % du nombre total des actions émises et en circulation.
- Le nombre total d'actions émises à des personnes initiées, pendant toute période d'un an, aux termes de tous nos mécanismes de rémunération en titres, incluant les actions émises à la levée d'Options octroyées en vertu du Régime d'options et d'Options de remplacement, ne peut excéder 10 % du total des actions émises et en circulation.

Le tableau ci-dessous est présenté conformément aux exigences de la législation canadienne en valeurs mobilières et fait état de la situation des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres en date du 31 octobre 2025.

	A	B	C
Catégorie de régimes	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des Options	Prix de levée moyen pondéré des Options	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne A)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	10 027 804	83,30 \$	6 397 143
Plans de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs ⁽¹⁾	552 502	65,88 \$	0
Total	10 580 306	82,39 \$	6 397 143
Nombre de titres divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé, soit 378 495 000	2,80 %	–	1,69 %

Le tableau ci-dessous décrit la dilution, l'offre excédentaire et le taux d'épuisement du Régime d'options pour les trois derniers exercices, conformément aux exigences de la législation canadienne en valeurs mobilières.

	2023	2024	2025
Dilution : nombre d'Options en circulation divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé soit 378 495 000	3,42 %	3,07 %	2,65 %
Offre excédentaire : nombre d'Options en circulation plus le nombre d'Options restant à émettre, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	5,94 %	5,23 %	4,34 %
Taux d'épuisement : nombre d'Options octroyées durant l'exercice (1 004 492) divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	0,42 %	0,36 %	0,27 %

Le tableau ci-dessous décrit la dilution, l'offre excédentaire et le taux d'épuisement du Régime des options de remplacement de CWB pour les trois derniers exercices, conformément aux exigences de la législation canadienne en valeurs mobilières.

	2023 ⁽²⁾	2024 ⁽²⁾	2025
Dilution : nombre d'Options de remplacement en circulation divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé soit 378 495 000	–	–	0,15 %
Offre excédentaire : nombre d'Options de remplacement en circulation plus le nombre d'Options de remplacement restant à émettre, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	–	–	0,15 %
Taux d'épuisement : nombre d'Options de remplacement octroyées durant l'exercice (c.à.d., 0) divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	–	–	0,00 %

(1) L'émission des Options de remplacement dans le cadre de l'acquisition de CWB ne nécessitait pas l'approbation des porteurs de titres aux termes des règles de la Bourse de Toronto.

(2) Le Régime des options de remplacement de CWB a été adopté en 2025 pour prévoir l'émission des Options de remplacement.

Régimes de retraite des Membres de la haute direction

En 2023, nous avons procédé à la mise en place d'un volet à cotisations déterminées au Régime de retraite et du Régime supplémentaire pour les Membres de la direction. Tous les Membres de la haute direction visés participent présentement au volet à prestations déterminées du Régime de retraite ainsi qu'au PAAR. Les dispositions de ces régimes sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Définition des régimes	- Le Régime de retraite est contributif et assujéti aux lois régissant les régimes de retraite de juridiction fédérale - Le PAAR vise à compenser, sous réserve des maximums établis, l'effet des limites imposées par les lois fiscales sur les prestations prévues par le volet à prestations déterminées du Régime de retraite - Pour les personnes participantes du volet à prestations déterminées du Régime de retraite, une rente est payable du Régime de retraite jusqu'à concurrence de la rente maximale permise par la législation en vigueur, tandis que le PAAR couvre la rente octroyée en excédent de ce montant - Les prestations accumulées aux termes du Régime de retraite et du PAAR font partie intégrante de notre offre de rémunération globale
Caractéristiques / motifs du paiement	Visé à encourager les Membres de la haute direction à demeurer en fonction à long terme en récompensant leur service continu au sein de la Banque et en contribuant à leur revenu de retraite
Âge normal de la retraite	60 ans pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 au volet à prestations déterminées du Régime de retraite, autrement, 65 ans
Prestations payables à la retraite	Président et chef de la direction - À compter du 1^{er} novembre 2021, Laurent Ferreira accumule une rente annuelle de 110 000 \$ pour chaque année pour laquelle il agit à titre de président et chef de la direction, sujet à une rente cumulative maximale de 1 500 000 \$ pour l'ensemble des années de participation, autant dans son poste de président et chef de la direction que dans ses postes précédents, et payable à la date de retraite normale - Ces conditions d'accumulation sont conformes au contrat de travail de Laurent Ferreira à titre de président et chef de la direction et ont été approuvées par le Conseil Autres membres de la haute direction - La formule suivante est utilisée pour calculer les rentes de retraite pour les Autres membres de la haute direction : - Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : 2 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée. À compter de 60 ans, réduction de la rente pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada - Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : 1,7 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée - La moyenne des gains admissibles considérée dans l'établissement de la rente de retraite correspond à la moyenne des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés. Les gains admissibles comprennent le salaire de base et la prime annuelle, qui est assujettie à des limites d'inclusion : - la prime annuelle admissible est plafonnée à 45 % du salaire de base depuis le 1^{er} janvier 2017 - les gains admissibles moyens annuels sont plafonnés à 1 000 000 \$ - Tous les Autres membres de la haute direction accumulent 1,5 année de service créditée par année de participation jusqu'à un maximum de cinq années additionnelles
Cotisations des Membres de la haute direction	9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 24 247 \$ par année pour l'exercice 2025 - La somme accumulée en excédent des cotisations qui auraient été versées selon un taux de 6,5 % des gains admissibles est convertie en rente additionnelle à la retraite, sous réserve des limites imposées par la législation en vigueur

Réduction en cas de retraite anticipée applicable aux Membres de la haute direction	• Une retraite anticipée est permise à partir de l'âge de 55 ans⁽¹⁾ • Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : – La réduction applicable, pour une personne participante ayant 10 années de participation ou plus au régime de retraite, représente le moindre de : - 4 % par année avant l'âge de 60 ans; ou - 2 % par point avant que la somme de l'âge et des années de service n'atteigne 90 points – la réduction applicable à une personne participante comptant moins de 10 années de participation au volet à prestations déterminées du Régime de retraite est déterminée sur une base d'équivalence actuarielle • Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : – La réduction applicable est de 4 % par année avant l'âge de 65 ans
--	---

Pratiques de gouvernance relatives à l'administration des régimes de retraite

Nos régimes de retraite sont soumis à la gouvernance du comité de ressources humaines, qui agit à titre d'administrateur des régimes de retraite, et ils sont gérés selon les pratiques exemplaires du marché. Le comité examine la stratégie de gestion actif-passif, surveille le niveau de capitalisation, approuve les Politiques de capitalisation et de placement, et approuve tout changement important jugé nécessaire pour assurer la pérennité des régimes.

Le comité de ressources humaines a constitué, sur une base proactive et volontaire, un comité de retraite regroupant des membres externes ainsi que des Membres de la direction experts en finances, trésorerie, gestion des risques et ressources humaines, dont le rôle est de l'appuyer dans son rôle de fiduciaire, d'assurer une gestion optimale de l'actif et un contrôle des risques inhérents, d'examiner les états financiers et d'approuver les évaluations actuarielles. Le comité de retraite relève du comité de ressources humaines. Les membres du comité de retraite se réunissent au moins quatre fois par année et font rapport régulièrement de leurs travaux au comité de ressources humaines.

Nous remplissons nos obligations de divulgation d'information financière en nous assurant de l'intégrité de l'information inscrite et le respect des normes comptables et de divulgation auxquelles nous sommes soumis. Les états financiers sont soumis à un audit rigoureux par notre firme d'audit indépendante, nommé par le comité de retraite en début d'exercice. La note 23 des états financiers pour l'exercice 2025 montre que, sur une base comptable, nos régimes de retraite sont en position de surplus. Vous pouvez consulter les états financiers dans le [Rapport annuel 2025](#).

Le tableau de la page suivante présente, pour chacun des Membres de la haute direction visée, les années de service créditées au 31 octobre 2025, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2024 au 31 octobre 2025, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs, en ce qui a trait à leur participation aux régimes de retraite pour l'exercice 2025.

Soulignons que les montants présentés dans le tableau de la page suivante sont estimatifs et sont fondés sur un ensemble d'hypothèses et de conditions d'emploi pouvant varier dans le temps. Il est également possible que la méthode utilisée pour effectuer ces calculs diffère de celle qu'utilise une autre entreprise, ce qui pourrait ainsi mettre en cause la pertinence d'une comparaison.

(1) Une retraite anticipée avec réduction de la rente est permise dès l'âge de 50 ans pour les Membres de la haute direction dont la participation aux régimes a débuté avant le 1^{er} janvier 2014 (réduction par équivalence actuarielle entre 50 et 55 ans).

Régimes de retraite à prestations déterminées

Nom	Années de service créditées ⁽¹⁾	Prestations annuelles payables ⁽²⁾		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunératoires (\$) ^{(4) (5)}	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires (\$) ^{(4) (6)}	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) ⁽⁴⁾
		À la fin de l'exercice (\$) ⁽³⁾	À 65 ans (\$) ⁽³⁾				
Laurent Ferreira	27,1	750 000	1 500 000	5 875 000	795 000	694 000	7 364 000
Marie Chantal Gingras	25,4	261 000	406 000	3 898 000	66 000	393 000	4 357 000
Lucie Blanchet	27,1	354 000	507 000	4 816 000	96 000	460 000	5 372 000
Étienne Dubuc	22,2	110 000	272 000	1 244 000	112 000	164 000	1 520 000
Nancy Paquet	19,7	170 000	304 000	2 682 000	206 000	322 000	3 210 000

- (1) Les années de service créditées de Marie Chantal Gingras, Lucie Blanchet, Étienne Dubuc et Nancy Paquet sont calculées selon les dispositions du PAAR pour les Membres de la haute direction admissibles, soit 1,5 année de service créditée par année au cours des 10 années suivant la date de désignation par le Conseil. Les dates de désignation sont le 1^{er} avril 2022 pour Marie Chantal Gingras, le 4 juin 2018 pour Lucie Blanchet, le 1^{er} novembre 2022 pour Étienne Dubuc et le 1^{er} novembre 2023 pour Nancy Paquet.
- Les années de service créditées de Laurent Ferreira sont calculées selon les dispositions du PAAR pour les Membres de la haute direction admissibles, soit 1,5 année de service créditée par année pour la période du 1^{er} novembre 2018, soit la date de sa première nomination par le Conseil, au 31 octobre 2021. À compter du 1^{er} novembre 2021, Laurent Ferreira accumule une rente annuelle de 110 000 \$ au prorata des heures travaillées dans une année pour lesquelles il agit à titre de président et chef de la direction. Les années de participation antérieures au 1^{er} novembre 2018 pour Laurent Ferreira sont attribuables au Régime de retraite des employés de la Banque Nationale du Canada. Après cette date, les années de participation sont comptabilisées au Régime de retraite des employés désignés de la Banque Nationale du Canada.
- Les années de participation antérieures au 1^{er} novembre 2020 pour Étienne Dubuc sont attribuables au Régime de retraite des employés de la Banque Nationale du Canada. Après cette date, les années de participation sont comptabilisées au Régime de retraite des employés désignés de la Banque Nationale du Canada.
- (2) Les rentes estimatives font abstraction de la rente générée par les cotisations additionnelles accumulées du Membre de la haute direction visé.
- La rente est payable la vie durant, avec réduction pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada pour les années de service crédité antérieures à 2014. Au décès après la retraite, 60 % de la rente devient payable à la conjointe survivante ou au conjoint survivant. En l'absence de conjoint.e, une portion de la rente devient payable aux enfants à charge.
- La rente inclut une revalorisation (à coût neutre) entre 60 ans et 65 ans pour la rente attribuée au service crédité avant le 1^{er} janvier 2014 selon les hypothèses comptables. La revalorisation de la rente après l'âge normal de retraite a été introduite au 1^{er} janvier 2014, et ce, pour tout le personnel. Elle se calcule sur une base d'équivalence actuarielle, ce qui signifie que la valeur actuarielle de la rente demeure inchangée. Cette disposition est nécessaire afin de ne pas pénaliser le personnel qui décide de repousser leur retraite au-delà de l'âge normal de retraite.
- (3) La rente de fin d'exercice est égale à la rente payable à l'âge présumé de retraite, soit l'âge utilisé pour calculer la valeur de l'obligation à la fin de l'exercice (62 ans pour Lucie Blanchet, 63 ans pour Laurent Ferreira, Marie Chantal Gingras, Étienne Dubuc et Nancy Paquet), calculée au prorata du nombre d'années de service crédité à la fin de l'exercice.
- (4) L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de service créditées jusqu'au 31 octobre 2024 ou au 31 octobre 2025. Ces valeurs ont été calculées en utilisant les mêmes hypothèses que celles qui ont été retenues aux fins des états financiers consolidés de la Banque, notamment un taux d'actualisation de 4,80 % au 31 octobre 2024 et de 4,70 % au 31 octobre 2025. Les calculs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 4,90 % au 31 octobre 2024. La valeur des prestations payables par les cotisations additionnelles versées par le Membre de la haute direction visé est incluse dans le calcul de l'obligation au titre des prestations constituées.
- (5) La variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, de la hausse des plafonds des gains admissibles suite aux nominations, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées.
- (6) La variation attribuable à des éléments non rémunératoires comprend les montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation de début d'exercice, aux cotisations versées par le Membre de la haute direction visé, aux gains et pertes actuariels autres que ceux associés au niveau de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Politique de terminaison d'emploi en cas de changement de contrôle

Notre Politique de terminaison d'emploi prévoit que les Membres de la haute direction, incluant le président et chef de la direction, recevront une indemnité de départ en cas de terminaison d'emploi à l'initiative de la Banque à la suite d'un changement de contrôle. Les mesures compensatoires sont applicables lorsque les deux événements suivants surviennent :

- un changement de contrôle de la Banque, qui désigne, notamment, toute modification à la détention des actions, que ce soit à la suite d'une acquisition d'actions, d'une fusion ou d'un regroupement, qui ferait en sorte qu'une personne morale ou une entité non constituée en personne morale deviendrait le propriétaire véritable de plus de 50 % des actions comportant droit de vote; et
- une terminaison d'emploi sans motif sérieux ou un licenciement résultant d'une initiative de la Banque pendant les deux années suivant le changement de contrôle, ou la démission du Membre de la haute direction suivant une réduction significative de sa rémunération ou de ses responsabilités, ou son transfert dans un autre établissement, sans l'accord du Membre de la haute direction, pendant les deux années suivant le changement de contrôle.

La politique ne s'applique pas à une démission volontaire, à une terminaison d'emploi pour motif sérieux ainsi qu'à une rétrogradation ou à une terminaison d'emploi motivée par une performance insatisfaisante.

Conformément à cette politique, les Membres de la haute direction auraient droit à une indemnité de départ équivalant à leur salaire de base et à leur prime annuelle moyenne des trois dernières années (ou la prime cible annuelle pour les Membres de la haute direction en poste depuis moins de trois ans) pendant une période de 24 mois, jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite.

Aucune modification n'a été apportée à la Politique de terminaison d'emploi en cas de changement de contrôle durant l'exercice 2025.

Conditions applicables en cas de terminaison d'emploi

Le tableau suivant résume les conditions applicables aux Membres de la haute direction visés en cas de terminaison d'emploi en raison d'un départ volontaire, d'une terminaison d'emploi pour motif sérieux, d'une terminaison d'emploi sans motif sérieux, un licenciement, d'un changement de contrôle ou d'un départ à la retraite.

Composante de rémunération	Départ volontaire	Terminaison d'emploi pour motif sérieux	Terminaison d'emploi sans motif sérieux ou licenciement	Changement de contrôle et terminaison d'emploi dans les deux ans	Retraite
Salaire	Cessation		Indemnité de fin d'emploi versée sous forme de montant forfaitaire ou de maintien de salaire	Indemnité de départ ⁽¹⁾ payée pendant une période de 24 mois jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite	Cessation
Prime annuelle en espèces	Annulation		Calcul au prorata du nombre de mois travaillés		
UAP / UAR ⁽²⁾	Annulation		Acquisition à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ ou selon les dates d'échéances établies, à la première des deux éventualités	Acquisition à la date de fin d'emploi et selon la performance réelle lors du changement de contrôle dans le cas des UAP	Acquisition selon l'échéancier initial ⁽³⁾
Options	Délai de 90 jours pour lever les Options acquises	Annulation	Délai octroyé pour lever les Options acquises, durant lequel l'acquisition se poursuit, le cas échéant. À la fin de ce délai, les Options acquises non levées et les Options non acquises sont annulées	Les Options non acquises deviennent immédiatement acquises. Délai de 12 mois accordé pour lever les Options	Acquisition ainsi que le délai pour lever les Options acquises selon l'échéancier initial ⁽³⁾
UAD	Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées		Délai octroyé pour monnayer les UAD acquises, durant lequel l'acquisition se poursuit, le cas échéant	Acquisition à la date de fin d'emploi et délai de 12 mois accordé pour monnayer les UAD	Acquisition à la retraite et délai jusqu'au 1 ^{er} décembre de l'année civile suivant l'année de la retraite pour monnayer les UAD
Avantages sociaux	Fin de l'admissibilité en date du départ volontaire ou de la date de terminaison d'emploi		Fin de l'admissibilité en date de la terminaison d'emploi si l'indemnité de fin d'emploi est versée sous forme de montant forfaitaire ou à la date de la fin du maintien de salaire, le cas échéant		Les avantages sociaux offerts aux retraités s'appliquent selon le programme en vigueur
Régime de retraite	À la date de terminaison d'emploi, la prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée				Prestation de retraite versée mensuellement

(1) Équivaut au salaire de base et à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années.

(2) Départ volontaire et terminaison d'emploi sans motif sérieux : l'acquisition de la portion différée des primes annuelles du secteur des Marchés des capitaux, attribuées en UAR, se poursuit selon le même échéancier et celles-ci sont monnayées au moment de leur acquisition si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées.

(3) Si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées.

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

Les contrats d'emploi des Membres de la haute direction visés ne comportent aucune entente individuelle en cas de terminaison d'emploi. Les sommes réelles qu'un Membre de la haute direction visé pourrait recevoir à la fin de son emploi ne peuvent être calculées qu'au moment de la terminaison d'emploi. Plusieurs facteurs pourraient influencer le montant des prestations et les sommes réellement versées pourraient être supérieures ou inférieures à celles qui sont présentées ci-après.

Le tableau suivant indique les sommes supplémentaires estimatives qui auraient été versées aux Membres de la haute direction visés si leur emploi avait pris fin le 31 octobre 2025. Ces sommes ne comprennent pas ce qui pourrait être pris en compte en vertu de la Common Law et du droit civil.

Nom	Valeur supplémentaire estimative selon le cas de terminaison d'emploi (\$) ⁽¹⁾		
	Retraite, départ volontaire et terminaison d'emploi pour motif sérieux	Terminaison d'emploi sans motif sérieux ou licenciement ⁽²⁾	Changement de contrôle et terminaison d'emploi ⁽³⁾
Laurent Ferreira	–	–	6 521 097
Marie Chantal Gingras	–	–	2 744 226
Lucie Blanchet	–	–	3 552 236
Étienne Dubuc	–	–	6 335 857
Nancy Paquet	–	–	2 206 238

(1) La valeur supplémentaire estimative se rapporte à l'indemnité de départ qui aurait été payée. Aucune valeur supplémentaire découlant du régime de retraite n'aurait été payable, quelle que soit la raison du départ.

(2) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2025 à la suite d'une terminaison d'emploi sans motif sérieux, le Membre de la haute direction visé aurait eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'actions (excluant les UAD) déjà octroyée pour les exercices antérieurs à 2025. Selon le Cours de clôture au 31 octobre 2025, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 20 140 899 \$ pour Laurent Ferreira, 4 145 961 \$ pour Marie Chantal Gingras, 6 334 309 \$ pour Lucie Blanchet, 7 687 558 \$ pour Étienne Dubuc et 2 547 359 \$ pour Nancy Paquet.

(3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2025 à la suite d'un changement de contrôle, le Membre de la haute direction visé aurait également eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'Options et d'UAD déjà octroyées pour les exercices antérieurs à 2025. Selon le Cours de clôture au 31 octobre 2025, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 14 212 168 \$ pour Laurent Ferreira, 2 880 702 \$ pour Marie Chantal Gingras, 4 418 433 \$ pour Lucie Blanchet, 2 803 301 \$ pour Étienne Dubuc et 2 122 732 \$ pour Nancy Paquet.

Information complémentaire sur les preneurs de risque importants

Nous jugeons important de fournir une information détaillée permettant aux actionnaires d'évaluer nos politiques et nos pratiques de rémunération. La présente section de la Circulaire fournit l'information complémentaire sur les personnes qui prennent des risques importants, comme l'exigent les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le Conseil de stabilité financière et conformément aux obligations d'information prévues par le Pilier 3 de l'accord de Bâle sur le contrôle bancaire.

Les critères d'identification des fonctions dont les titulaires sont considérés comme personnes qui prennent des risques importants sont établis par le comité de ressources humaines selon les recommandations du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, lesquelles sont fondées sur les principes du Conseil de stabilité financière ainsi que sur les pratiques du marché. L'Équipe de direction a établi que toutes les personnes occupant des postes de niveaux premier vice-président à la direction et premier vice-président sont considérées comme des personnes qui prennent des risques importants. De plus, les directeurs généraux aux Marchés des capitaux, notamment ceux qui sont spécialistes en financement bancaire et corporatif et en négociation, incluant quelques cas particuliers de personnes occupant un poste dans une entité étrangère, sont considérés comme des personnes qui prennent des risques importants. Il convient également de noter que le comité de ressources humaines prend en considération toutes les autres personnes qui, dans le cadre normal de leurs responsabilités quotidiennes, peuvent prendre des décisions qui ont une influence marquée sur notre exposition au risque.

Rémunération attribuée en 2025

Le tableau ci-dessous présente sommairement :

- La valeur de la rémunération attribuée aux personnes qui prennent des risques importants du Canada pour les exercices 2024 et 2025. La valeur de la rémunération différée (fondée sur des titres de capitaux propres) est illustrée d'après la valeur prévue au moment de l'attribution.
- La rémunération différée en cours est constituée d'unités d'actions (UAR, UAP, UAD) et de DPVA et d'Options, lorsqu'applicable, attribués lors d'exercices précédents. La totalité de la rémunération différée en cours peut faire l'objet d'ajustements ex post implicites (variation du Cours de l'action) et ex post explicites (Politique de récupération de la rémunération variable ou annulation à la suite d'une terminaison d'emploi).
- Les montants de ces ajustements et les paiements pour l'exercice 2025 pour les Membres de la haute direction visés ainsi que les autres personnes qui prennent des risques importants sont également illustrés.

Les montants sont en millions de dollars.

	2024		2025	
	Membres de la haute direction visés	Autres personnes qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction visés	Autres personnes qui prennent des risques importants
Nombre de personnes visées	5	270	5	291
Rémunération octroyée				
Rémunération fixe en espèces (non différée) ⁽¹⁾	3,1 \$	59,6 \$	3,2 \$	65,0 \$
Rémunération variable ⁽²⁾				
• En espèces (non différée)	9,5 \$	189,7 \$	8,5 \$	230,9 \$
• En unités d'actions (différées)	13,7 \$	135,0 \$	18,8 \$	172,5 \$
• En Options et en DPVA (différés)	4,5 \$	8,7 \$	4,8 \$	10,4 \$
Total	27,7 \$	333,4 \$	32,1 \$	413,8 \$
Rémunération différée en cours⁽³⁾				
• En unités d'actions acquises	4,5 \$	14,7 \$	0,8 \$	24,2 \$
• En Options et en DPVA acquises	64,5 \$	102,8 \$	74,9 \$	156,7 \$
• En unités d'actions non acquises	44,9 \$	352,4 \$	46,2 \$	396,0 \$
• En Options et en DPVA non acquises	22,9 \$	57,1 \$	25,4 \$	68,4 \$
Total	136,8 \$	527,0 \$	147,3 \$	645,3 \$
Ajustements durant l'exercice				
• Ajustements ex post explicites	0 \$	(0,1 \$)	0 \$	(0,5) \$
• Ajustements ex post implicites ⁽³⁾	71,0 \$	143,5 \$	35,2 \$	116,9 \$
Total	71,0 \$	143,4 \$	35,2 \$	116,4 \$
Paielements durant l'exercice				
• En unités d'actions	9,3 \$	107,0 \$	17,9 \$	169,4 \$
• En Options et en DPVA	5,0 \$	28,4 \$	2,7 \$	38,3 \$
Total	14,3 \$	135,4 \$	20,6 \$	207,7 \$

Autre rémunération

Le tableau ci-dessous présente les attributions en espèces et sous forme de rémunération différée attribuées à l'embauche, dont les primes minimales garanties dans le cadre de programmes de rémunération variable ainsi que les indemnités de fin d'emploi.

Les montants sont en millions de dollars.

	2024		2025	
	Membres de la haute direction visés	Autres personnes qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction visés	Autres personnes qui prennent des risques importants
Autre rémunération				
Primes offertes à l'embauche en vertu de la Politique de primes garanties				
• Nombre de personnes visées	0	1	0	3
• Primes à la signature	0 \$	0,2 \$	0 \$	0,3 \$
• Primes garanties	0 \$	0 \$	0 \$	2,9 \$
Total	0 \$	0,2 \$	0 \$	3,2 \$
Indemnités de fin d'emploi				
• Nombre de personnes visées	0	4	0	6
• Indemnités de fin d'emploi	0 \$	4,1 \$	0 \$	6,4 \$
Total	0 \$	4,1 \$	0 \$	6,4 \$

(1) La rémunération fixe est composée exclusivement de rémunération en espèces.

(2) La rémunération variable est composée exclusivement de rémunération en espèces non différée et en rémunération variable différée sous forme d'actions et titres liés à des actions.

(3) Les montants rapportés dans la rémunération différée en cours et dans les ajustements ex post implicites ont été déterminés en fonction du Cours de clôture au 31 octobre 2025, soit 156,70 \$, et au 31 octobre 2024, soit 132,80 \$.

7.

Propositions d'actionnaires

Table des matières

Propositions soumises au vote	<u>P. 161</u>
N° 1 Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)	<u>P. 161</u>
N° 2 Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque	<u>P. 163</u>
N° 3 Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance	<u>P. 165</u>
N° 4 Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration	<u>P. 167</u>
N° 5 Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts et d'investissements	<u>P. 169</u>
N° 6 Divulgaration publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux	<u>P. 171</u>
N° 7 Vote consultatif sur les politiques environnementales	<u>P. 173</u>
Propositions non soumises au vote	<u>P. 175</u>
N° 8 Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration	<u>P. 175</u>
N° 9 Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain	<u>P. 177</u>
Date limite pour l'assemblée ayant lieu en 2027	<u>P. 179</u>

Références

Le Rapport annuel est disponible sur bnc.ca/investisseurs

La Politique d'inclusion et de diversité du Conseil et le mandat du comité de technologie sont disponibles sous « Conseil d'administration » sur bnc.ca/gouvernance

Les documents suivants peuvent être consultés sous « Codes et engagements » sur bnc.ca/gouvernance : Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes, Code de conduite, Déclaration de responsabilité sociale, Déclaration des droits de la personne, Cahier de protection des renseignements personnels, Rapport de durabilité et Engagement à l'égard de la lutte contre l'esclavage moderne

Cette année, nous avons reçu des propositions de deux (2) actionnaires, soit la Shareholder Association for Research & Education (SHARE) et le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC).

Dans le cadre de notre stratégie en matière d'engagement envers nos actionnaires, nous avons discuté avec eux afin de mieux comprendre leurs attentes, d'écouter leurs commentaires et de donner suite à leurs questions, ainsi que leur expliquer comment nous traitons les points qu'ils ont soulevés. Nous avons eu un dialogue constructif à la suite duquel ils ont accepté de retirer certaines propositions ou de ne pas en soumettre certaines au vote.

Le MÉDAC, ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 Canada, a soumis neuf propositions en français (propositions n° 1 à 9) pour examen à l'assemblée annuelle. De plus, l'an dernier, le MÉDAC a soumis une proposition intitulée « Acquisition de la Banque Canadienne de l'Ouest et décarbonation », que le MÉDAC et la Banque avaient convenu de reporter afin qu'elle soit soumise à l'assemblée cette année. La Banque est d'avis que les informations qui figureront dans le Rapport de durabilité 2025 répondront aux interrogations que le MÉDAC a soulevées dans cette proposition. Pour cette raison, le MÉDAC a accepté de reporter à nouveau la proposition et se réserve le droit de la présenter l'an prochain.

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre au vote que les propositions n° 1 à 7 et la Banque a par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement et sans les soumettre au vote, les propositions n° 8 et 9.

Nous avons reçu une proposition de SHARE, agissant au nom du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et de l'IBVM Foundation, demandant la divulgation des ratios de financement de l'approvisionnement en énergie (ratios). Le comité ESG de la Banque Nationale, présidé par la cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances, supervisera un plan visant la divulgation des ratios de la Banque, comprenant : (1) l'élaboration et la divulgation d'une méthodologie, (2) la mise en œuvre et la mise à l'essai de cette méthodologie, et (3) l'assurance qu'un processus de gouvernance approprié est suivi pour la divulgation des ratios. La Banque s'est engagée à divulguer une méthodologie, en s'appuyant sur l'approche présentée dans le livre blanc de l'Institute of International Finance on an Energy Supply Ratio for Bank Disclosures, ainsi que sur l'approche adoptée par d'autres banques canadiennes. Actuellement, les ratios d'approvisionnement en énergie représentent généralement une comparaison dollar pour dollar du financement total – par la prise ferme de titres, les prêts et le financement de projets – accordé à l'approvisionnement en énergie à faible intensité carbone par rapport à celui accordé à l'approvisionnement en énergie provenant de combustibles fossiles. La Banque divulguera sa méthodologie avant le 1^{er} avril 2027, incluant les choix méthodologiques utilisés pour le calcul des ratios. Cet engagement sera également intégré à nos divulgations sur la durabilité à paraître en 2026. La Banque Nationale poursuivra son dialogue avec SHARE concernant les questions soulevées dans la proposition, et ce, avant la publication de la méthodologie des ratios. Sur la base de ces discussions et des engagements en ayant découlé, les proposeurs ont accepté de retirer la proposition.

La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des neuf propositions présentées à la Banque par le MÉDAC ainsi que la position de la Banque pour chacune d'entre elles.

La Banque remercie ces actionnaires et leurs représentants d'avoir pu dialoguer avec eux sur des sujets importants pour la Banque. Nous encourageons les actionnaires à poursuivre ce dialogue tout au long de l'année.

Propositions soumises au vote

Les 7 propositions suivantes sont soumises au vote des actionnaires.

Proposition n° 1

(soumise au vote des actionnaires)

« Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :

1. Amélioration de l'expérience de vote

- Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
- Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
- Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.

2. Modernisation des communications

- Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
- Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
- Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
- Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).

3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle

- Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
- Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouvernance d'entreprise (gouvernance) dans un format vulgarisé.

4. Documentation de la participation

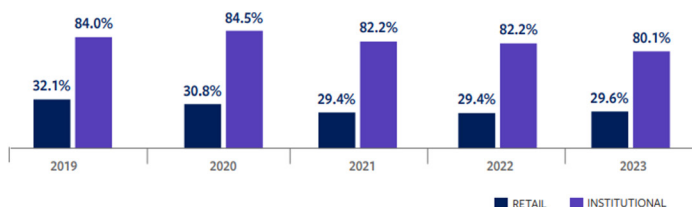
- Divulgarion en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
 - i. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),
 - ii. le quorum,
 - iii. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
 - iv. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents et :
 - v. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

Constat préoccupant : les données issues du *Broadridge Proxy Pulse Canada*⁽¹⁾ révèlent :

Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, Transat A.T. inc. a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé⁽²⁾, crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (parties prenantes). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son leadership en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) moderne et inclusive. »

Position de la Banque

La Banque a à cœur la mobilisation de ses actionnaires et leur participation aux assemblées annuelles et déploie des efforts importants en ce sens. Par exemple, depuis quelques années, nous avons revu la rédaction de la Circulaire afin d'en favoriser l'accessibilité et la compréhension, de manière à offrir à tous nos actionnaires de l'information claire et pertinente. Nos actionnaires peuvent aussi choisir la façon dont ils préfèrent recevoir les avis liés à l'assemblée.

Nous travaillons conjointement avec nos partenaires afin de rendre le processus de vote aussi accessible que possible. Ainsi, nous retenons les services d'une firme de sollicitation de procurations afin de nous aider à rejoindre nos actionnaires, à leur fournir de l'information sur le vote et la documentation leur ayant été transmise, et à répondre à leurs questions. Ceux-ci peuvent voter à l'avance, ou encore lors de l'assemblée en personne ou en ligne. Les formulaires de vote et de procuration ont été modernisés afin de faciliter l'expérience de vote (code QR, assistance téléphonique). Le code de procédure et le guide du participant publiés sur notre site web indiquent clairement aux actionnaires et invités comment se joindre et participer à l'assemblée hybride. Tous ces détails sont également regroupés dans la Circulaire.

La Banque divulgue déjà plusieurs des éléments demandés, que ce soit dans sa Circulaire, lors de l'assemblée, ou dans le rapport de vote, soit : le taux de participation à l'assemblée, le nombre total de votes exercés (en chiffres et en pourcentage) pour chaque résolution, le nombre d'actions avec droits de vote en circulation, et les modalités de quorum et d'approbation des résolutions. Ces éléments sont encadrés par de la réglementation stricte, à laquelle la Banque se conforme rigoureusement. De plus, nous fournissons volontairement certains éléments additionnels, comme les données historiques de vote contenues à la [partie 1](#) de la Circulaire. Ces informations sont présentées de façon claire et accessible, conformément aux meilleures pratiques de l'industrie, et nous croyons qu'elles fournissent un portrait fidèle de la participation des actionnaires à nos assemblées.

(1) https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf

(2) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

À notre avis, divulguer des données additionnelles très détaillées aurait une utilité fort limitée pour la majorité des actionnaires, notamment puisque leur qualité ne peut être garantie en raison de la difficulté à les recueillir. Nous privilégions une divulgation claire, accessible et adaptée aux attentes de nos parties prenantes, tout en tenant compte de certaines contraintes opérationnelles.

La Banque entretient un dialogue ouvert avec ses actionnaires, qui ont à leur disposition plusieurs moyens pour nous faire part de leurs points de vue. La Banque est engagée à fournir de l'information pertinente, et est disposée à évaluer les suggestions de ses actionnaires afin d'identifier les informations qu'ils jugeraient utiles pour favoriser la transparence et l'engagement, de même qu'à évaluer des mesures permettant de faciliter encore davantage l'expérience de vote.

Pour ces raisons, le Conseil recommande aux actionnaires de voter **contre** cette proposition.

Proposition n° 2

(soumise au vote des actionnaires)

« Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.

Argumentaire

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouvernance d'entreprise (gouvernance) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (parties prenantes).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouvernance d'entreprise (gouvernance), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain. »

Position de la Banque

Le Conseil considère que la diversité des perspectives, y compris la dimension intergénérationnelle, est essentielle pour enrichir la réflexion stratégique et soutenir la capacité d'adaptation de la Banque.

Notre Politique d'inclusion et de diversité du Conseil prévoit que, lors de l'évaluation de la composition du Conseil et de l'identification de nouveaux candidats, le comité de révision et de gouvernance tient compte de plusieurs facteurs de diversité, dont l'âge, en plus des compétences, de l'expérience et de l'indépendance. La Banque applique également des mécanismes favorisant le renouvellement et la diversité des profils, notamment : une limite de durée des mandats des administrateurs, un processus de planification de la relève pour assurer une composition équilibrée et adaptée aux besoins stratégiques, ainsi que la possibilité de recours à des conseillers externes pour élargir le bassin de candidats et identifier des profils variés.

Par ailleurs, la Banque est soumise à des exigences réglementaires strictes et à des enjeux complexes, notamment en ce qui concerne la gestion des risques, la conformité, la cybersécurité, la stabilité financière et la transformation numérique. La composition du Conseil doit donc refléter cette réalité en assurant un équilibre entre renouvellement et expérience, afin de répondre à ces responsabilités fiduciaires et stratégiques.

En parallèle, la Banque encourage la participation de ses employés à des formations et programmes visant à développer les compétences nécessaires pour siéger sur des conseils d'administration externes. Ces initiatives contribuent à bâtir un vivier de talents diversifiés, incluant des générations plus jeunes, et à renforcer la gouvernance dans l'ensemble de l'écosystème.

Ces pratiques assurent une gouvernance solide et efficace, adaptée à un environnement complexe et hautement réglementé, tout en préservant la souplesse nécessaire pour répondre à l'évolution des besoins d'affaires.

Pour ces raisons, le Conseil recommande aux actionnaires de voter **contre** cette proposition.

Proposition n° 3

(soumise au vote des actionnaires)

« Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque.

Argumentaire

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (parties prenantes), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

1. Alignement avec la performance et l'équité interne
2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonis, incitatifs à long terme) devrait **suivre des balises claires et comparables**, notamment :
 - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;
 - la croissance médiane des salaires des employés;
 - l'évolution du dividende versé par action.
 - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.
3. Plafond temporaire en période de pression économique
 - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex.: 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).
4. Transparence accrue dans les rapports publics
5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :
 - la progression de la rémunération des hauts dirigeants;
 - la croissance salariale médiane des employés;
 - les indicateurs de performance financière et extrafinancière.

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable. »

Position de la Banque

La rémunération de la haute direction de la Banque Nationale est supervisée par le comité de ressources humaines (CRH), avec la participation d'autres comités du Conseil. Le CRH est composé d'administrateurs indépendants et établit les politiques et programmes de rémunération des dirigeants, le principal programme étant SYNERGIE – Dirigeants. Ce programme lie les attributions à des résultats financiers et non financiers pluriannuels, intègre les priorités ESG, et comprend un ensemble de composantes en espèces et différées (Unités d'actions assujetties à un critère de performance – UAP, Unités d'actions assujetties à des restrictions – UAR, Options, Unités d'actions différées – UAD), ainsi que des dispositions robustes de récupération et d'annulation. Ces éléments, combinés aux processus de gouvernance documentés de la Banque et aux divulgations publiques dans la Circulaire et dans notre rapport sur la durabilité, fournissent aux actionnaires une information complète pour évaluer l'alignement entre rémunération et performance.

De plus, la Banque œuvre sans relâche à intensifier cet alignement. En 2025, la Banque a rehaussé les exigences en matière d'actionnariat pour les Membres de la haute direction afin qu'elles soient plus significatives par rapport à leur situation économique : l'avoir minimal à détenir est désormais basé sur un multiple de la rémunération totale directe cible, et une portion de cet avoir doit être détenue en actions ordinaires ou l'équivalent (avoir minimal direct). Par ailleurs, la proportion de la rémunération variable différée a été augmentée, de sorte qu'au moins 70 % (et jusqu'à 80 % pour le président et chef de la direction) de la rémunération variable est maintenant reportée sur plusieurs années, principalement sous forme d'unités d'actions assujetties à la performance. Ces ajustements renforcent l'alignement à long terme entre la haute direction et les actionnaires, tout en préservant la flexibilité de gouvernance nécessaire dans un contexte en évolution.

Bien que nous partagions les objectifs d'équité interne, de transparence et de retenue prudente en période de stress économique, le Conseil est d'avis qu'une approche prescriptive, telle que l'imposition de plafonds fixes ou de déclencheurs mécaniques, limiterait la capacité du CRH à exercer son jugement et à tenir compte du contexte particulier dans lequel la Banque évolue. Une telle rigidité pourrait nuire à la capacité d'attirer et de retenir des talents clés, et limiter la flexibilité nécessaire pour répondre à des événements stratégiques ponctuels.

Par ailleurs, il est primordial pour le Conseil et le CRH que la rémunération attribuée à l'ensemble du personnel soit juste et équitable. La Banque estime toutefois qu'il ne serait pas approprié de présenter publiquement une comparaison explicite sur la progression de la rémunération, puisque ces analyses comparatives internes reposent sur des données qui nécessitent une interprétation nuancée tenant compte de nombreux paramètres évolutifs. En l'absence de ce contexte, la publication d'informations telles un ratio risquerait de mener à des conclusions erronées concernant la situation de la Banque et la performance de sa direction. Chaque année, la Banque réalise néanmoins ce type d'analyses de manière rigoureuse, en appliquant des ajustements méthodologiques appropriés — notamment la conversion des emplois à temps partiel en équivalents temps plein (ETP), la prise en compte des différences géographiques et l'intégration d'autres facteurs contextuels pertinents.

La Banque, déjà reconnue pour la qualité de ses pratiques et la robustesse de sa gouvernance, poursuit ses efforts d'amélioration continue pour garantir une information toujours plus pertinente aux investisseurs et conserver son leadership en matière de saine gouvernance. Le dialogue constant avec les actionnaires constitue un élément clé de cette démarche.

Pour ces raisons, le Conseil recommande aux
actionnaires de voter **contre** cette proposition.

Proposition n° 4

(soumise au vote des actionnaires)

« Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.

Argumentaire

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :
 - Les inégalités économiques;
 - L'accès à la propriété;
 - Le climat et la transition énergétique;
 - La stabilité sociale et territoriale;
 - Les droits de la personne.
2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.
3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle systémique, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa gouvernance) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives :

- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;
- De démontrer un leadership crédible en matière de finance responsable.

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés. »

Position de la Banque

Le Conseil reconnaît que la Banque joue un rôle clé au sein de la société et vise l'atteinte des normes les plus rigoureuses en matière de responsabilité d'entreprise. Conscient de cette responsabilité, le Conseil a à cœur de soupeser, dans l'exercice de ses fonctions, les impacts des décisions qu'il prend sur les différentes parties prenantes, tout en agissant dans un cadre de gouvernance et d'exploitation rigoureusement encadré par les autorités réglementaires auxquelles la Banque est assujettie.

Plusieurs des thèmes soulevés dans la proposition sont déjà intégrés dans la gouvernance de la Banque et font l'objet de discussions régulières au sein du Conseil, de ses comités et dans le cadre des échanges avec l'équipe de direction. Ces thèmes incluent notamment l'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance aux objectifs stratégiques à long terme, la gestion des risques liés à la responsabilité sociale et environnementale, le dialogue avec les parties prenantes, ainsi que l'importance de l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.

Les comités existants, tels que les comités du Conseil, ainsi que le Comité ESG, disposent de mandats clairement définis et complémentaires et assurent collectivement une supervision complète de la stratégie de la Banque, des risques et des pratiques d'affaires responsables. Ces comités combinent, entre autres, des expertises en gestion des risques, conformité, gouvernance d'entreprise, ESG et stabilité financière. Dans l'exercice de leurs responsabilités, ces comités supervisent la stratégie et les divulgations ESG par l'entremise de discussions et de présentations régulières, et exercent un rôle de questionnement et de suivi. Ils assurent également la reddition de comptes par la publication annuelle de plusieurs rapports, dont notre Rapport de durabilité et notre Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise.

Le Rapport de durabilité présente les priorités stratégiques, les ambitions et les avancées de la Banque en matière environnementale, sociale et de gouvernance, incluant notamment le climat, la transition énergétique, l'inclusion et les droits de la personne. La Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise, quant à elle, met en lumière la manière dont la Banque contribue à l'économie canadienne, soutient le développement des collectivités et favorise des pratiques d'affaires responsables. Par ailleurs, nos politiques et engagements, dont la Déclaration des droits de la personne et la Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes, encadrent la diligence raisonnable et le dialogue avec nos parties prenantes sur les enjeux sociétaux clés.

La gouvernance de la Banque est le résultat d'un travail de collaboration entre 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.

Notre structure actuelle assure une gouvernance intégrée et proactive, ainsi qu'une supervision rigoureuse exercée par nos comités existants. Dans ce contexte, la création d'un comité consultatif permanent sur l'impact systémique ne s'alignerait pas avec les pratiques de gouvernance canadiennes applicables aux grandes institutions financières et risquerait de fragmenter la gouvernance, au détriment de la cohérence et de l'efficacité.

Pour ces raisons, le Conseil recommande aux actionnaires de voter **contre** cette proposition.

Proposition n° 5

(soumise au vote des actionnaires)

« Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts et d'investissements »

Il est proposé que la Banque produise, à compter de 2027, un rapport destiné à ses actionnaires et aux parties intéressées les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Argumentaire

Le 11 mai 2023 entrant en vigueur *La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* ⁽¹⁾. Cette Loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette Loi vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissements comporte quelque forme que ce soit de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Il est important pour nous que la Banque soit davantage proactive pour les principales raisons suivantes : 1. Le financement, même indirect, d'entreprises impliquées dans le travail forcé des enfants est incompatible avec les valeurs fondamentales des Canadiens, les engagements publics des banques en matière de droits de la personne et les attentes des parties prenantes. Les scandales liés au travail forcé peuvent :

- Provoquer des campagnes médiatiques et de boycottage;
- Endommager durablement la marque et la confiance du public;
- Affecter les relations avec les investisseurs institutionnels responsables.

Les grands investisseurs institutionnels, notamment ceux engagés dans les Principes pour l'investissement responsable (PRI) et d'autres initiatives ESG, exigent une gestion rigoureuse des risques liés aux droits de la personne. Les banques qui tardent à agir s'exposent à des votes d'opposition en assemblée et à des désinvestissements.

Le Québec et le pays se positionnent sur la scène internationale comme un pays défendant les droits de l'enfant et les valeurs éthiques. Les banques du pays, en tant qu'acteurs influents de l'économie, ont la responsabilité de traduire ces principes dans leurs pratiques financières, renforçant ainsi la crédibilité et l'influence du pays.

Une approche proactive de réduction des financements liés au travail forcé des enfants n'est pas seulement une exigence morale, mais une stratégie de gestion des risques, de protection de la réputation et d'alignement avec les attentes des investisseurs et des parties prenantes. Cela permet aux banques du pays d'assumer leur rôle de leaders responsables dans l'économie mondiale. »

(1) <https://www.parl.ca/legisinfo/tr/projet-de-loi/44-1/s-211>

Position de la Banque

L'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes sont incompatibles avec les valeurs et l'éthique de la Banque. Depuis plusieurs années, nos divulgations et nos cadres internes reflètent clairement notre position ferme à cet égard.

La Banque a publié, en 2025, son Engagement à l'égard de la lutte contre l'esclavage moderne, disponible sur [bnc.ca](https://www.bnc.ca), dans lequel elle énonce son engagement à prévenir l'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes dans le cadre de ses activités et de ses relations avec ses partenaires, et expose les mesures mises en œuvre pour y parvenir. Cette déclaration, publiée chaque année, répond aux exigences réglementaires applicables à la Banque, dont celles du *Modern Slavery Act* 2015 du Royaume-Uni, du *Modern Slavery Act* 2018 de l'Australie et de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada).

La Banque adhère aux valeurs de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, aux Principes bancaires responsables des Nations Unies et à la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (notamment les Conventions 138 et 182 sur le travail des enfants) et applique une politique de tolérance zéro pour le travail des enfants dans l'ensemble de ses activités.

De plus, le Code de conduite de la Banque présente les grands principes qui définissent notre éthique professionnelle. Il exige que les employés, dirigeants et administrateurs respectent les lois et règlements qui sont applicables, partout où la Banque fait affaire. L'intégrité, la confiance et l'honnêteté guident nos relations et nous appliquons les normes d'éthique les plus élevées dans la façon dont nous exerçons nos activités.

L'évaluation et l'atténuation du risque social font partie intégrante du cadre de la gestion des risques de la Banque. Les enjeux sociaux sont au cœur du processus décisionnel et représentent une importance stratégique pour la Banque. La prise en compte de ces risques contribue à promouvoir des pratiques exemplaires auprès de nos parties prenantes.

La possibilité que des personnes ou organisations criminelles utilisent le système financier pour se livrer à des activités illégales, y compris le recyclage des produits de la criminalité, le financement du terrorisme (RPCFAT) ou des crimes pouvant être liés à l'esclavage moderne ou à la traite de personnes, demeure une préoccupation constante. La Banque adhère à des normes l'obligeant à bien connaître ses clients afin de remplir ses exigences réglementaires, qui lui permettent ainsi d'évaluer le risque qu'un client faisant affaire avec la Banque s'adonne à des activités liées au RPCFAT. C'est dans ce contexte que la Banque applique un processus de vérification diligente et d'analyse de risques robuste dans le cadre de ses activités de financement et d'investissements, ainsi qu'une surveillance continue. Lorsque des risques sont identifiés en lien avec un client et que la situation ne peut pas être corrigée ou n'est pas corrigée, la Banque prendra les mesures appropriées pour atténuer ces risques, lesquelles peuvent inclure la fin de la relation d'affaires. Cette capacité constitue un élément clé de l'approche de la Banque en matière de gestion responsable des risques et d'alignement avec ses valeurs.

De plus, la Banque respecte son obligation réglementaire de déclarer les opérations douteuses pouvant être liées au travail forcé, à la traite de personnes ou au travail des enfants. Pour y arriver, elle a développé un programme de lutte contre le RPCFAT, un programme anticorruption et un programme de sanctions visant à empêcher l'utilisation des produits et services de la Banque à des fins illicites. Ensuite, les secteurs présentant un profil de risque plus élevé font l'objet d'une surveillance accrue, et des restrictions ont été mises en place à l'égard de certains secteurs présentant des risques élevés d'esclavage moderne. Finalement, les contrôles en place nous permettent ainsi de surveiller les opérations financières et de détecter et déclarer aux autorités réglementaires applicables les opérations soupçonnées d'être liées au blanchiment d'argent provenant d'activités criminelles, y compris la traite de personnes et l'esclavage moderne.

Le Conseil et l'Équipe de direction prennent très au sérieux l'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes, et s'engagent à prévenir et à combattre toutes les formes de ces pratiques dans les activités de la Banque. La Banque dispose déjà d'une approche rigoureuse pour lutter contre la criminalité financière, y compris les infractions pouvant être liées à l'esclavage moderne, se conforme à l'ensemble des lois applicables, n'a fait l'objet d'aucune controverse en matière de travail forcé ou de travail des enfants et fournit déjà des informations détaillées à ses actionnaires et aux autres parties prenantes.

Pour ces raisons, le Conseil recommande aux actionnaires de voter **contre** cette proposition.

Proposition n° 6

(soumise au vote des actionnaires)

« Divulcation publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux »

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC – et aujourd'hui de Vancity – des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes (1) de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13 (2) du Cadre inclusif (3) OCDE/ G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (4)), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré – viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non confidentielles au grand public – comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe – constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Or, selon le baromètre Edelman ⁽¹⁾ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

Pour toutes ces raisons, la Banque doit rendre publiques, chaque année, les données non confidentielles de sa Déclaration pays par pays. »

(1) https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

Position de la Banque

La Banque respecte les lois fiscales qui lui sont applicables. Tel que mentionné dans son Rapport de durabilité, 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. La Banque s'engage également à entretenir avec les autorités fiscales des relations transparentes et constructives, basées sur la coopération, le soutien et le professionnalisme.

La Banque est assujettie à la *Loi sur l'impôt sur le revenu* et conséquemment, produit annuellement la Déclaration pays par pays exigée par la législation fiscale du Canada. La Déclaration pays par pays est un formulaire que les groupes de sociétés multinationales doivent remplir et soumettre tous les ans afin de fournir des renseignements sur leurs opérations mondiales dans chaque administration fiscale où ils mènent des activités. Cette exigence en matière de déclaration fait partie d'une initiative mondiale élaborée par l'Organisation pour la coopération et le développement économique (« OCDE ») et le G20 afin d'augmenter la transparence pour les administrations fiscales.

La Banque respectera également la directive de l'Union Européenne relativement à la publication d'informations pays par pays, laquelle est applicable à compter de son exercice terminé le 31 octobre 2025. De plus, la Banque suit les faits nouveaux en matière de fiscalité nationale, étrangère et internationale (notamment au sein de l'OCDE) et s'assurera de continuer à se conformer aux exigences en matière de Déclaration pays par pays, présentes et futures. Enfin, les questions de fiscalité font par ailleurs l'objet de discussions régulières avec la direction de la Banque et sur une base annuelle avec le comité d'audit.

D'autre part, en ce qui a trait à la question de rémunération globale, le Conseil et son comité de ressources humaines veillent à ce que les politiques et programmes de rémunération en place soutiennent les stratégies d'attraction, de rétention et de mobilisation essentiels à la stratégie d'affaires de la Banque. Il est primordial pour le Conseil et son comité de ressources humaines que la rémunération attribuée à l'ensemble de son personnel soit juste et équitable. La Banque s'assure de faire des vigies de marché, d'être conforme aux diverses réglementations et normes en vigueur ainsi que d'avoir des mécanismes de gouvernance des politiques et programme de rémunération en place qui incluent notamment des échelles salariales, des programmes de rémunération variable et une vaste gamme d'avantages sociaux. La Banque est d'avis que son approche décrite à la [partie 6](#) de la Circulaire ainsi que la divulgation de ses politiques et pratiques informent adéquatement les parties prenantes incluant les actionnaires de la Banque quant à ses principes directeurs et au processus rigoureux et équitable mis en place par le comité de ressources humaines et le Conseil pour la détermination de la rémunération.

Pour ces raisons, le Conseil recommande aux actionnaires de voter **contre** cette proposition.

Proposition n° 7

(soumise au vote des actionnaires)

« Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique (say on climate).

Argumentaire

Un rapport de *BloombergNEF*⁽¹⁾ publié en décembre 2023 révèle que, si les cinq premières banques au pays figurent parmi les plus gros bailleurs de fonds du secteur de l'énergie⁽²⁾ à l'échelle mondiale, elles se classent parmi les pires des 100 premières lorsqu'il s'agit de la part de ce financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone.

Selon ce rapport, la banque Nationale se distinguerait à ce chapitre, avec 1,10 \$ de financement à faible émission de carbone pour chaque dollar investi dans les combustibles fossiles.

L'adoption du vote consultatif sur les politiques environnementales permettrait aux actionnaires de signifier aux membres du conseil d'administration et de la haute direction de la Banque leur soutien aux orientations qu'elle prend en regard du financement consacré aux sources d'énergie à faible teneur en carbone tout en indiquant l'importance qu'ils accordent à un comportement responsable en regard de l'environnement.

En effet, les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le **vote consultatif sur la politique environnementale** ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- **Renforcer la gouvernance d'entreprise (gouvernance) et la transparence**, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- **Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux**, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- **Réduire les risques réputationnels**, en démontrant que la Banque est sensible les préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- **Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain**, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

Il est important de rappeler que ce vote est :

- **Consultatif, non contraignant**, respectant ainsi la gouvernance d'entreprise (gouvernance) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer un appui mesuré, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un signal de bonne gouvernance d'entreprise (gouvernance), qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un signal clair, mais raisonnable, en faveur d'une gouvernance d'entreprise (gouvernance) environnementale renforcée;

(1) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

(2) <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

- Évitent l'alternative d'une pression réglementaire ou politique plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la crédibilité et l'acceptabilité sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux. »

Position de la Banque

À la Banque, nous reconnaissons l'importance de la transition vers une économie net-zéro et nous sommes déterminés à y contribuer. C'est pourquoi nous avons adopté des cibles de réduction des émissions de GES de nos activités opérationnelles et de financement.

Depuis 2020, la Banque s'est engagée à réduire ses émissions opérationnelles, et cette année, suite à l'acquisition de CWB, elle s'est dotée d'une nouvelle cible consolidée de réduction d'ici 2030, comparativement à 2022.

Depuis 2021, la Banque quantifie ses émissions financées pour les secteurs les plus émetteurs en carbone, selon la méthodologie PCAF. La Banque maintient des cibles intérimaires de réduction de l'intensité carbone pour ses portefeuilles de prêts dans les secteurs suivants :

- Producteurs de pétrole et de gaz
- Immobilier commercial
- Production d'énergie

En 2024, la Banque s'est également dotée d'une nouvelle cible visant à augmenter l'engagement total en prêts pour l'énergie renouvelable à 20 milliards \$ d'ici 2030.

En complément, la Banque a aussi choisi de :

- Ne pas offrir ou consentir de nouveaux financements aux fins de l'exploration, de l'exploitation ou de la production de pétrole et de gaz dans l'Arctique.
- Ne pas accorder de financement pour de nouvelles activités d'extraction ou de traitement du charbon à des fins thermiques.
- Ne pas accorder de financement pour des activités d'extraction ou de traitement du charbon à des fins thermiques pour les client.e.s existant.e.s des secteurs miniers et producteurs d'énergie, à moins que ceux-ci se soient engagés à atteindre le net-zéro d'ici 2050 ou à se retirer progressivement de leurs activités liées au charbon thermique.

Notre stratégie climatique fait partie intégrante de la stratégie globale de la Banque et demeure une priorité. Il incombe au conseil d'administration de surveiller tous les risques importants qui peuvent affecter la Banque et à veiller à ce que les risques climatiques soient gérés de manière efficace et intégrée. À cet effet, des mécanismes rigoureux de reddition de compte trimestriels permettent au Conseil et aux comités de réaliser pleinement leur mandat de supervision, ainsi que de conseiller l'Équipe de direction.

Finalement, nous entretenons un dialogue ouvert et collaboratif avec l'ensemble de nos parties prenantes. Nos actionnaires ont un accès direct à des interlocuteurs de la Banque pour discuter de toute orientation stratégique qui leur est d'intérêt, incluant en matière de climat. Nous considérons que notre approche répond entièrement au besoin soulevé par le MÉDAC dans sa proposition et que nous l'avons démontré depuis déjà plusieurs années.

Le Rapport de durabilité 2025 décrit la stratégie climatique de la Banque et sera disponible en mars 2026. Ce rapport est mis à jour annuellement et divulgue les progrès réalisés par la Banque.

Pour ces raisons, le Conseil recommande aux actionnaires de voter **contre** cette proposition.

Propositions non soumises au vote

Les 2 propositions suivantes présentées par le MÉDAC ne sont pas soumises au vote des actionnaires.

Proposition n° 8

(non soumise au vote des actionnaires)

« Diversification des compétences au conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Argumentaire

Cette politique prévoira notamment :

1. La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :
 - Le climat et la durabilité;
 - L'équité sociale et raciale;
 - Les relations avec les peuples autochtones;
 - L'éthique de l'intelligence artificielle;
 - L'impact communautaire et les investissements responsables.
2. L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.
3. La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouverne d'entreprise (gouvernance) se complexifient rapidement. Les questions liées à la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;
- Une anticipation plus fine des risques émergents;
- Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;
- Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes. »

Position de la Banque

La Banque et le Conseil partagent l'objectif du MÉDAC d'assurer une gouvernance adaptée aux enjeux actuels et futurs.

Le Conseil se compose de membres ayant un vaste éventail de connaissances et compétences complémentaires. La matrice de compétences du Conseil est présentée à la [partie 2](#) de la Circulaire. Elle illustre l'éventail des compétences actuellement recherchées par la Banque et le Conseil.

Cette matrice est évolutive : les compétences qui s'y trouvent, ainsi que la description qui en est faite sont revues chaque année en profondeur par le comité de révision et de gouvernance. La révision de la matrice s'arrime à la planification stratégique et aux priorités de la Banque, au contexte dans lequel elle évolue, aux attentes des régulateurs et de nos parties prenantes et aux meilleures pratiques en matière de composition du conseil. Au besoin, le comité peut faire appel à des conseillers externes pour l'appuyer dans cette analyse.

De plus, de temps à autre, certains développements peuvent donner lieu à une révision encore plus approfondie. Par exemple, il y a quelques années, nous avons choisi de distinguer chacune des composantes principales de la compétence ESG séparément dans la matrice des compétences afin de refléter plus adéquatement l'importance grandissante pour la Banque et nos parties prenantes des enjeux liés à la responsabilité environnementale et au développement durable, à l'expérience employé, à la gouvernance et culture d'entreprise. Cet ajustement a permis de mieux identifier l'expertise des administrateurs quant à chacun de ces sujets. D'autres compétences ont été ajoutées, retirées ou remodelées au fil du temps, suivant l'évolution des défis auxquels la Banque fait face et des opportunités qu'elle doit saisir. Par exemple, la compétence sur les technologies de l'information n'a cessé d'évoluer depuis son inclusion dans la matrice, suivant les avancées technologiques pertinentes à l'industrie, pour refléter l'importance de la sécurité de l'information, de la gestion des données et des technologies émergentes, pour ne nommer que ces éléments.

Le comité de révision et de gouvernance prend soin de détailler, à même la matrice, pourquoi chaque compétence est utile au Conseil afin qu'il puisse jouer pleinement son rôle. Les compétences incluses dans la matrice couvrent explicitement plusieurs des domaines clés énumérés dans la proposition du MÉDAC. D'autres pourront être considérées lors de nos prochaines révisions, ou dans le cadre de l'élaboration de notre offre de formation continue, au fil de l'évolution de nos besoins.

Les Membres du Conseil procèdent annuellement à une autoévaluation de leurs compétences, et nous leur offrons un programme complet de formation sur des sujets stratégiques et émergents afin qu'ils approfondissent leurs connaissances existantes et en développent de nouvelles. Les sujets de formation auxquelles ont assisté des Membres du Conseil lors du dernier exercice sont identifiés à la [partie 4](#) de la Circulaire.

Nous sommes aussi d'avis que le fait de compter des membres ayant différents parcours et provenant de diverses industries est un atout pour le Conseil. D'ailleurs, la Banque dispose d'une Politique d'inclusion et de diversité, qui prévoit que l'évaluation de la composition du Conseil, la planification de la relève et l'évaluation annuelle des personnes candidates à l'élection tiennent compte des besoins actuels et futurs du Conseil, de la réalité d'affaires et géographique de la Banque, ainsi que de nos exigences en matière d'indépendance, de compétence, d'intégrité et d'adhésion à nos valeurs. Ainsi, notre matrice est utilisée lors du processus de planification de la relève, puisqu'elle nous permet de mettre en évidence certaines compétences devant être recherchées chez nos candidats à court et à moyen termes, et nous l'utilisons aussi lors de l'exercice de composition des comités.

La Banque est fière de proposer des candidates et candidats qualifiés pour composer son Conseil et est convaincue qu'ensemble, les membres ont les compétences, les connaissances et l'expertise nécessaires pour lui permettre de jouer pleinement son rôle. La Banque divulgue en détail les compétences de ses membres et les mécanismes lui permettant de les évaluer. Pour plus d'informations, veuillez vous référer aux [parties 2](#) et [4](#) de la Circulaire de même qu'à la Politique d'inclusion et de diversité du Conseil.

Proposition n° 9

(non soumise au vote des actionnaires)

« Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.

Argumentaire

L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur financier, notamment en matière d'analyse des risques, d'automatisation des crédits, de détection des fraudes et de recommandation de produits. Ce virage comporte cependant des risques nouveaux, bien identifiés dans les recherches et politiques internationales.

Le Fonds monétaire international (FMI), dans un rapport publié en août 2023 (*Generative AI in Financial Services: Risks and Policy Considerations*)⁽¹⁾, met en garde contre :

« les biais algorithmiques, les atteintes à la vie privée, les menaces à la stabilité financière et les risques de gouvernance découlant d'une utilisation non encadrée de l'IA ».

En parallèle, plusieurs experts de renom, dont Yoshua Bengio, lauréat du prix Turing et figure majeure de la recherche en IA, ont exprimé publiquement leur inquiétude croissante face à l'absence de garde-fous efficaces. Dans une entrevue à Les Affaires (mai 2023), Bengio affirmait :

« L'urgence d'agir est réelle. Des systèmes d'IA puissants sont déjà capables de manipuler ou d'induire en erreur. »

Ces signaux d'alerte ont mené à l'adoption ou à l'étude de cadres réglementaires dans plusieurs pays. Au fédéral, le projet de loi C-272⁽²⁾. — *Loi sur la Charte du numérique* —, actuellement à l'étude au Sénat, propose la création d'un cadre juridique spécifique pour l'intelligence artificielle à incidence élevée. Ce cadre imposera de nouvelles responsabilités aux entreprises utilisant l'IA, incluant les banques.

Dans ce contexte réglementaire et technologique en mutation, il est dans l'intérêt de la Banque :

- de démontrer sa responsabilité et sa transparence;
- de prévenir les risques juridiques, réputationnels et systémiques;
- de se positionner comme un leader prudent et éthique dans l'adoption de l'IA.

La publication proactive d'un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA permettrait aux actionnaires d'exercer une supervision éclairée et à l'organisation de bâtir une gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) digne de la confiance du public et des autorités.

(1) <https://www.imf.org/en/Publications/fintech-notes/Issues/2023/08/18/Generative-Artificial-Intelligence-in-Finance-Risk-Considerations-537570>

(2) <https://www.parl.ca/LegisInfo/fr/projet-de-loi/44-1/C-27>

Ce rapport devrait aborder les mesures prises par la Banque dans le but :

- de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;
- d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexactitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;
- former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable. »

Position de la Banque

À la Banque, la transparence constitue un principe qui guide nos pratiques et reflète nos valeurs. Elle est essentielle au maintien de la confiance de nos clients, de nos actionnaires, de nos partenaires et de la communauté. La Banque démontre cette transparence à travers ses publications et ses communications, et elle s'engage à maintenir ce niveau de transparence notamment en effectuant des mises à jour annuelles de ses différentes publications telles que le Cahier de protection des renseignements personnels, le Rapport de durabilité et le Rapport annuel.

Ces publications abordent l'ensemble des éléments de transparence évoqués dans la proposition, que ce soit en termes d'utilisation de l'intelligence artificielle, de gestion des risques ou de formation des employés. Ainsi, la divulgation actuelle de la Banque dresse un portrait adéquat et transparent de ses pratiques, et de ce fait, un rapport supplémentaire aurait pour effet de dupliquer l'information existante, et ne serait donc pas pertinent pour ses parties prenantes.

La Banque prend au sérieux ses obligations et l'intégration des meilleures pratiques en matière d'encadrement de l'intelligence artificielle. Elle suit de manière proactive les développements législatifs et réglementaires, les normes internationales ainsi que les réflexions et initiatives qui émergent à l'échelle nationale et internationale en matière d'intelligence artificielle, y compris celles portant sur les systèmes d'IA générative avancés. À cet égard, l'approche adoptée par la Banque est cohérente avec les principes généraux qui sous-tendent certaines initiatives, telles que le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*, notamment en matière de responsabilité, de gestion des risques, et de transparence.

L'approche de la Banque repose sur une gouvernance robuste, supervisée par son comité de technologie. Ce comité surveille l'intégration de l'intelligence artificielle dans la stratégie et les activités de la Banque et supervise les risques liés à son utilisation. Les membres du comité participent à des formations spécialisées afin de comprendre les enjeux et les opportunités liés à l'intelligence artificielle. Pour plus de détails sur le rôle du comité de technologie, consultez son mandat et la [partie 5](#) de la Circulaire.

Propositions d'actionnaires 2027

La date limite à laquelle la Banque devra avoir reçu les propositions de ses actionnaires en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires devant avoir lieu en 2027 est le 26 novembre 2026 à 17 h (HNE).

Coordonnées :

Banque Nationale du Canada
a/s : Secrétaire et vice-présidente,
Gouvernance et Affaires juridiques
Investissements
Place Banque Nationale
800, rue Saint-Jacques
Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada
conseildadministration@bnc.ca

8.

Autres renseignements

Table des matières

Prêts aux membres du conseil d'administration et aux membres de la haute direction de la Banque et de ses filiales	<u>P. 181</u>
Assurance-responsabilité	<u>P. 182</u>
Procès-verbal	<u>P. 182</u>
Renseignements supplémentaires	<u>P. 182</u>
Marques de commerce	<u>P. 182</u>
Approbation du Conseil	<u>P. 182</u>
Pour nous joindre	

Prêts aux membres du conseil d'administration et aux membres de la haute direction de la Banque et de ses filiales

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 31 janvier 2026, l'encours total des prêts⁽¹⁾ consentis aux personnes salariées, aux membres du conseil d'administration ainsi qu'aux membres de la haute direction, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières).

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)	Consentis par une autre entité (\$)
Achat de titres	–	–
Autres	38 385 078	–

Prêts aux Membres du Conseil et aux Membres de la haute direction aux termes de plans de souscription (achat) de titres et d'autres plans

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) et de son mandat, le comité de révision et de gouvernance est chargé de superviser les opérations avec les apparentés, soit un groupe composé notamment des Membres du Conseil et des Membres de la haute direction de la Banque. Le comité de révision et de gouvernance a défini des procédures qui s'appliquent à un large éventail d'opérations avec les apparentés. En général, toutes les opérations avec des apparentés doivent être faites aux conditions du marché à moins de stipulation contraire aux termes des lignes directrices portant sur les produits et services bancaires destinés au personnel de la Banque.

Le tableau ci-après présente les prêts accordés, au cours du dernier exercice, à toute personne qui est ou qui a été Membre du Conseil, candidate ou candidat à ce poste, membre de la haute direction, ainsi qu'à toute personne qui leur est liée. Sont exclus les prêts entièrement remboursés ainsi que ceux de caractère courant.

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou d'une filiale de la Banque	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2025 (\$)	Encours au 31 janvier 2026 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2025	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2025 (\$)
PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES						
–	–	–	–	–	–	–
AUTRES PLANS ⁽¹⁾						
Laurent Ferreira Président et chef de la direction	Prêt consenti par la Banque Nationale du Canada	117 322,88 ⁽²⁾	111 123,94 ⁽²⁾	–	–	–
Lucie Blanchet Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client (jusqu'au 31 décembre 2025)	Prêt consenti par la Banque Nationale du Canada	2 076 000,00 ⁽²⁾	2 064 299,44 ⁽²⁾	–	–	–

(1) Ces prêts sont consentis soit par la Banque ou l'une de ses filiales, soit par toute autre entité si les prêts font l'objet d'une garantie ou d'une lettre de crédit fournie par la Banque ou l'une de ses filiales, d'un accord de soutien ou d'une entente analogue.

(2) Ce montant représente le solde de prêt garanti par une hypothèque immobilière consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle.

Assurance-responsabilité

La Banque souscrit à un contrat d'assurance-responsabilité en faveur des membres du conseil d'administration et des dirigeantes et dirigeants de la Banque et de ses filiales. Ce contrat les protège dans des circonstances où la Banque ne peut les indemniser ou n'est pas autorisée à le faire. Le contrat a une limite de garantie globale de 125 000 000 \$ et il est libre de franchise.

La prime annuelle payée pour la période du 1^{er} mars 2025 au 1^{er} mars 2026 à l'égard de cette assurance est de 1 157 130,67\$ (incluant les taxes applicables). Un nouveau contrat d'assurance-responsabilité prendra effet au 1^{er} mars 2026.

Procès-verbal

Le procès-verbal de l'assemblée sera disponible sur bnc.ca/investisseurs et sedarplus.ca.

Renseignements supplémentaires

L'information financière concernant la Banque figure dans les états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion de son dernier exercice, inclus dans le [Rapport annuel 2025](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du [Rapport annuel 2025](#), un exemplaire de la [Notice annuelle 2025](#) et de tout autre document qui y est intégré par renvoi, un exemplaire des états financiers consolidés annuels et du rapport de l'auditeur indépendant pour l'exercice terminé le 31 octobre 2025, un exemplaire de tout rapport trimestriel subséquent, un exemplaire de la Circulaire se rapportant à la plus récente assemblée, et de tout autre document qui y est intégré par renvoi, y compris le mandat du Conseil, la [Politique de vote à la majorité](#), ainsi qu'un exemplaire du [Code de conduite](#). On peut obtenir ces documents en écrivant à la secrétaire et vice-présidente, Gouvernance et Affaires juridiques Investissements au 800, rue Saint-Jacques, Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada.

Il est possible d'obtenir ces documents ainsi que d'autres renseignements au sujet de la Banque sur bnc.ca et sedarplus.ca.

La Banque est active sur les plateformes de réseaux sociaux par l'intermédiaire desquelles il est possible de communiquer avec nous.



Marques de commerce

Les marques de commerce de la Banque Nationale du Canada utilisées dans la Circulaire sont notamment : Banque Nationale du Canada, Banque Nationale, BNC, Banque Nationale Investissements, Financière Banque Nationale, Banque canadienne de l'Ouest, CWB, ainsi que leurs logos respectifs. Certaines marques de commerce appartenant à des tiers sont également mentionnées dans la Circulaire.

Approbation du Conseil

Le Conseil a approuvé le contenu de la Circulaire, ainsi que son envoi aux actionnaires.

Banque Nationale du Canada

Marie Brault

Secrétaire et vice-présidente, Gouvernance et Affaires juridiques Investissements

Montréal, le 24 février 2026

Pour nous joindre

Siège social

Banque Nationale du Canada
Place Banque Nationale
800, rue Saint-Jacques
Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada
Téléphone : 514 394-5000
bnc.ca

Registraire et agent de transferts

Pour des renseignements relatifs aux transferts d'actions, aux changements d'adresse, aux dividendes, à la perte de certificat d'actions, aux formulaires d'impôts et aux transferts de succession, les actionnaires inscrits sont invités à communiquer directement avec le registraire et agent des transferts de la Banque :

Société de fiducie Computershare du Canada
650, boulevard de Maisonneuve Ouest, 7^e étage
Montréal (Québec) H3A 3T2 Canada
Téléphone : 1 888 838-1407
Télécopieur : 1 888 453-0330
Courriel : service@computershare.com
computershare.com

Pour toute correspondance (adresse postale) :

Société de fiducie Computershare du Canada
Services aux actionnaires
320, Bay Street, 14^e étage
Toronto (Ontario) M5H 4A6 Canada

Toute autre demande des investisseurs peut être adressée à :

Banque Nationale du Canada
Relations investisseurs
Place Banque Nationale
800, rue Saint-Jacques
Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada
Téléphone : 1 866 517-5455
Courriel : relationsinvestisseurs@bnc.ca
bnc.ca/investisseurs

Communication avec le Conseil

Pour communiquer avec le Conseil ou l'un de ses comités :
Banque Nationale du Canada
Place Banque Nationale
a/s Secrétaire et vice-présidente,
Gouvernance et Affaires juridiques Investissements
800, rue Saint-Jacques
Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada
Courriel : conseiladministration@bnc.ca

Clientèle

Pour toute question bancaire, veuillez vous adresser à votre succursale ou visiter bnc.ca/particuliers/centre-aide.

