

Assemblée annuelle des actionnaires

24 avril 2025

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

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction



3 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.



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

AVIS D'ACCÈS
aux documents reliés aux
procurations

ASSEMBLÉE HYBRIDE



Par webdiffusion en direct à l'adresse :
<https://www.icastpro.ca/o4away>



En personne à l'adresse :
Fairmont Palliser
133, 9^e avenue S.-O.
Calgary (Alberta) Canada

Joignez-vous à nous lors de l'**assemblée annuelle des détentrices et détenteurs d'actions ordinaires** 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 2024 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant	Partie 1 de la Circulaire et Rapport annuel 2024
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 Nationale du Canada (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 des 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

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

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 2025 à 17 h (HNE), sont habiles à recevoir un avis de convocation et à exprimer un vote par action lors de l'assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi sur les banques (Canada).

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 un formulaire 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.

DÉTENTRICE OU DÉTENTEUR INSCRIT



VOTER via le formulaire de procuration

Vous devez suivre les directives se trouvant 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 2025 à 17 h (HAE)**.

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE



VOTER via le formulaire d'instructions de vote

Vous devez suivre les directives se trouvant 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 2025 avant 17 h (HAE)** pour que votre vote soit traité avant 17 h (HAE) le 22 avril 2025. 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 2025, 391 216 059 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 11 avril 2025 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 Solutions aux investisseurs TMX inc., mandatée par la Banque, en composant le **1 800 864-1460** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 437 561-5062 (sans frais pour les autres pays) ou par courriel à l'adresse suivante : INFO_TMXIS@TMX.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 8 h 30 (HAR), le 24 avril 2025. Nous recommandons de vous inscrire à l'avance afin que l'assemblée puisse débuter à 9 h 30 (HAR) précises.

Par ordre du conseil d'administration,
Premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif,



Dominic Paradis

Montréal, le 24 février 2025

PRIORITÉS 2025 DU CONSEIL

Le Conseil 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 toutes ses parties prenantes.

Voici les plus importantes priorités du Conseil pour 2025 :

- › Assurer une intégration harmonieuse de la clientèle et du personnel de la Banque canadienne de l'Ouest afin de leur offrir une expérience de premier plan
- › Superviser l'évolution du plan stratégique, notamment les activités qui favorisent une culture engageante et qui contribuent à la rentabilité à long terme, ainsi que l'impact de l'environnement socio-économique sur notre croissance
- › Superviser la mise en œuvre des développements réglementaires susceptibles d'affecter les activités de la Banque et de nos filiales, notamment en matière de divulgation extra-financière et de gestion des risques, et les meilleures pratiques de gouvernance
- › Surveiller l'évolution du programme technologique, en particulier les investissements visant à accélérer la transformation numérique, renforcer la cybersécurité et offrir une expérience client de qualité

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 2025



Robert Paré
Président du conseil
d'administration

Cher actionnaire,

Nous avons le plaisir de vous inviter à vous joindre aux membres du conseil d'administration 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 2025 à 9 h 30 heure de Calgary (HAR), soit à 11 h 30 (HAE). Afin de permettre à tous nos actionnaires d'y participer, nous offrons la possibilité d'y assister virtuellement ou en personne, à Calgary, où nous avons choisi de nous réunir cette année afin de rencontrer nos actionnaires, notre clientèle et notre personnel de l'ouest du pays.



Laurent Ferreira
Président et
chef de la direction

Votre assemblée – Votre vote est important

Lors de l'assemblée, nous vous partagerons nos réalisations et nos projets en cours. C'est également l'opportunité 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 importante pour nous et nous vous encourageons à voter dès que possible par l'une des méthodes décrites dans la Circulaire. Nous sommes impatients de vous rencontrer ainsi que de répondre à vos questions.

Une solide performance et une expansion pancanadienne

Portée par une équipe engagée, la Banque Nationale a conclu son exercice 2024 avec une solide performance. Dans une période d'incertitudes géopolitiques et macroéconomiques et de transformation technologique accélérée, la Banque a enregistré une autre année de croissance organique dans l'ensemble de ses secteurs d'exploitation. Notre capacité à générer des rendements solides à long terme découle de l'exécution disciplinée de nos priorités stratégiques, de notre modèle d'affaires diversifié, de notre approche prudente quant à la gestion de notre capital, nos coûts et nos risques, ainsi que de l'esprit d'agilité et de collaboration de notre équipe.

L'année 2024 a nécessité une collaboration plus étroite que jamais entre le Conseil, l'Équipe de direction et de nombreux autres dirigeants et collaborateurs. En effet, l'histoire de la Banque s'est enrichie avec la réalisation de jalons remarquables. D'abord, la Banque a inauguré, en septembre, son nouveau siège social, la Place Banque Nationale, un lieu de rencontre convivial pour notre clientèle et nos équipes, ainsi qu'un environnement de travail stimulant. Puis, plus récemment, la Banque a acquis la Banque canadienne de l'Ouest (CWB), une banque avec une empreinte géographique complémentaire et une culture humaine et entrepreneuriale similaire à la nôtre. L'année 2024 a également été marquée par la nomination de membres clés de l'Équipe de direction afin d'appuyer nos priorités stratégiques, dont l'intégration de CWB.

Pratiques de gouvernance

Le Conseil a à cœur d'adopter des pratiques de gouvernance exemplaires. L'évolution de la stratégie de la Banque nous a amenés à réévaluer la composition du Conseil afin de nous assurer de répondre aux besoins présents et à venir. C'est dans ce contexte que Scott Burrows, président et chef de la direction de Pembina Pipeline Corporation, s'est joint au Conseil le 1^{er} août dernier. Ses compétences renforcent les expertises existantes des membres du Conseil. À la suite de l'acquisition de CWB, c'est avec enthousiasme que nous avons accueilli au Conseil, le 3 février dernier, Sarah Morgan-Silvester et Irfhan Rawji, anciennement membres du conseil d'administration de CWB. Leur connaissance de la clientèle de CWB et du marché où elle est présente seront des atouts inestimables pour le Conseil alors qu'il supervisera l'intégration des activités de CWB à celles de la Banque. La composition de notre Conseil est un élément important de la gouvernance et nous sommes ravis d'avoir une équipe solide et compétente.

Poursuite de nos efforts en 2025

Au cours de la prochaine année, nous poursuivrons nos objectifs d'affaires de manière avisée en focalisant sur les domaines dans lesquels nous possédons une expertise et pouvons être compétitifs. Nous travaillerons activement sur l'intégration des activités de CWB qui renforcera notre position comme chef de file bancaire au Canada.

Dans le contexte géopolitique et économique actuel, nous voulons rassurer nos clients et partenaires : vous pouvez toujours compter sur la Banque Nationale pour vous appuyer et vous conseiller. N'hésitez pas à contacter nos équipes.

Par ailleurs, le Conseil continuera, en 2025, à superviser la stratégie d'affaires de la Banque, tout en portant une attention particulière à l'intégration des activités de CWB, ainsi qu'à la supervision des risques financiers et non financiers qui demandent une attention croissante. 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.

Après plus de 165 ans d'existence, nous devons notre succès au dévouement et à l'engagement de nos équipes, ainsi qu'à la confiance que nous portent notre clientèle et les communautés dans lesquelles nous évoluons. La Banque est là avant tout pour soutenir ses parties prenantes et ceci se reflète clairement dans notre mission : avoir un impact positif dans la vie des gens en bâtissant des relations à long terme.

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 notre 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 2025 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 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 raisonnables à cette date, et sont sujettes à de l'incertitude et à des risques inhérents, 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 de ces déclarations en raison d'un certain nombre de facteurs. Ainsi, la Banque recommande de ne pas se fier indûment à ces déclarations prospectives, étant donné que divers facteurs pourraient faire en sorte que les résultats réels soient significativement différents des attentes, des estimations ou des intentions exprimées dans 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; 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; l'incertitude géopolitique et sociopolitique; la capacité de la Banque Nationale à intégrer avec succès CWB et les coûts ou passifs éventuels non divulgués liés à l'acquisition; les changements climatiques, incluant les risques physiques et liés à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone; la capacité de la Banque à répondre aux attentes de ses parties prenantes concernant les enjeux environnementaux et sociaux;

la nécessité d'une participation active et continue des parties prenantes; 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 développer des indicateurs pour suivre efficacement nos progrès; le développement et le déploiement de nouvelles technologies et de produits durables; 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 extra-financière; 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; et 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 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, de même qu'à certains risques dits émergents ou jugés importants. Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs sont fournis dans la section Gestion des risques du [Rapport annuel 2024](#) et peuvent 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. 2
2. Candidates et candidats au sein du Conseil	P. 14
3. Rémunération des Membres du Conseil	P. 35
4. Le Conseil et ses comités	P. 42
5. Pratiques de gouvernance	P. 61
6. Rémunération des Membres de la haute direction	P. 89
7. Propositions d'actionnaires	P. 146
8. Autres renseignements	P. 163

Glossaire

ACVM : Autorités canadiennes en valeurs mobilières

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

La Direction : désigne les Membres de la haute direction et les Membres de la direction.

Membres de la direction : désigne les dirigeantes et dirigeants de la Banque autre que 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.

L'information donnée dans cette Circulaire de sollicitation de procurations est en date du 24 février 2025. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

1.

Ordre du jour et renseignements sur le vote

Table des matières

Ordre du jour	P. 3
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 2024 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.

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 2024 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante de notre Rapport annuel 2024, disponible sur bnc.ca/investisseurs et sedarplus.ca.

2 Élection des Membres du Conseil

Nous vous demandons de voter à l'égard des 16 candidatures proposées comme Membres du Conseil. En date du 24 février 2025, ces personnes sont déjà des Membres du Conseil. Scott Burrows a été nommé administrateur de la Banque le 1^{er} août 2024. Sarah Morgan-Silvester et Irfhan Rawji ont été nommés Membres du Conseil de la Banque le 3 février 2025, ainsi nommés par CWB suivant les termes de l'entente définitive entre la Banque et CWB. 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 78](#) de la partie 5 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, 178 618 624 actions (96,14 %) ont été votées en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction, et celle-ci a toujours reçu l'approbation d'au moins 92,68 % des actions votées au cours des 5 dernières années.

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

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 détenteurs d'actions ordinaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction décrite dans la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque Nationale du Canada, transmise en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires devant avoir lieu en 2025. »

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 du premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif 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 2024, le comité d'audit a procédé à l'évaluation annuelle de la qualité des services et de la performance du cabinet de comptables professionnels agréés Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque. Il s'est appuyé entre autres sur le plan d'audit déposé, les zones de risques identifiées, la nature des interventions de Deloitte et les rapports présentés au comité.

Compte tenu des résultats satisfaisants de cette évaluation, le comité d'audit et le Conseil sont d'avis que Deloitte est le meilleur choix dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires.

En plus de la supervision exercée par le comité d'audit quant à la performance et l'indépendance de l'auditeur, une autoévaluation annuelle est également faite par Deloitte, et présentée au comité d'audit, visant, entre autres, ses pratiques internes en matière de contrôle de la qualité de ses services, ses procédures prises pour assurer son indépendance, ainsi que les relations d'affaires entretenues avec la Banque. Par ailleurs, le comité d'audit procède, au moins tous les 5 ans, à une évaluation complète 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 faite en 2021.

Deloitte agit comme l'un des cabinets d'audit de la Banque depuis 1993 et est devenu le seul auditeur indépendant de la Banque en 2003. L'engagement à long terme de Deloitte présente plusieurs avantages, dont l'amélioration de la qualité de l'audit grâce à ses connaissances indéniables des activités de la Banque, de ses politiques, pratiques et contrôles internes, ce qui permet un audit plus efficace et efficient. De plus, la surveillance diligente et les évaluations périodiques soutiennent une décision éclairée sur la sélection 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 œuvre des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant afin de préserver son indépendance qui est essentielle à la bonne marche de ses activités et au maintien de la confiance des actionnaires et des investisseurs de la Banque et du public en général. 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 d'associés.

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

Pour tout renseignement au sujet des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant, veuillez consulter la section « Informations sur le comité d'audit » de la [Notice annuelle 2024](#).

L'an dernier, 170 083 113 actions (91,16 %) 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.

	2024	2023
	(\$)	(\$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	6 875 018	5 800 000
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	5 006 482	5 095 704
Sous-total	11 881 500	10 895 704
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	109 613	177 936
Autres honoraires ⁽⁴⁾	1 283 826	535 625
Total	13 274 939	11 609 265

- (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, l'aide à la préparation et l'examen des documents déposés auprès des autorités de réglementation, l'interprétation des normes comptables et de présentation de l'information financière, les services de traduction de rapports aux actionnaires et les services connexes rendus par l'auditeur indépendant de la Banque. Ces services comprennent également les consultations comptables ayant trait aux acquisitions et cessions ainsi que les examens du contrôle interne.
- (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 et des consultations ayant trait aux acquisitions.

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 2024 et se terminant le 31 octobre 2025.

5 Propositions d'actionnaires

Nous avons reçu dans les délais réglementaires des propositions de la part de deux actionnaires cette année, dont 5 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 soumises au vote.

TRANSMISSION DE LA DOCUMENTATION RELATIVE À L'ASSEMBLÉE

Procédures de notification et d'accès

Conformément à la réglementation en valeurs mobilières et à l'autorisation du BSIF, nous avons choisi de suivre les procédures de notification et d'accès pour la transmission de cette Circulaire dans le cadre de la sollicitation de procurations effectuée par la direction de la Banque, aux fins indiquées dans l'avis de convocation, en vue de 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 2025 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 tout de même par la poste l'avis de convocation à l'assemblée, ainsi qu'un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Cet avis de convocation vous indiquera comment consulter cette Circulaire en ligne ou comment en 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 Solutions aux investisseurs TMX inc., mandatée par la Banque, en composant le **1 800 864-1460** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 437 561-5062 (sans frais pour les autres pays) ou par courriel à l'adresse suivante : INFO_TMXIS@TMX.com.

Comment s'inscrire à la transmission électronique

Nous vous encourageons à recevoir électroniquement la Circulaire et tous nos autres documents de divulgation continue, notamment les rapports annuels et intermédiaires. Lorsqu'un nouveau document est disponible, un courriel vous est envoyé pour vous en aviser et vous pouvez alors vous rendre sur bnc.ca/investisseurs pour le consulter ou le télécharger.

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.

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.

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



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.

ACTIONNAIRE NON INSCRIT



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.

INFORMATION RELATIVE À L'ASSEMBLÉE

Comment assister à l'assemblée

L'assemblée aura lieu le jeudi 24 avril 2025 à 9 h 30 (HAR) et se tiendra de manière hybride. Vous êtes donc invités à y assister en personne en vous présentant au [Fairmont Palliser situé au 133, 9^e avenue S.-O., Calgary \(Alberta\) Canada](#) ou par le biais d'une webdiffusion en direct accessible en ligne à compter de 8 h 30 (HAR) au : <https://www.icastpro.ca/o4away>, ainsi que pour toute reprise d'assemblée en cas d'ajournement. Vous pourrez participer, voter, poser ou soumettre vos questions pendant l'assemblée.

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.

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

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.

RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

Qui peut voter

Si vous déteniez des actions de la Banque en date du 24 février 2025 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. En date du 24 février 2025, 391 216 059 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 2025.

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 **100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) Canada, M5J 2Y1.**

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 au **Fairmont Palliser, situé au 133, 9^e avenue S.-O., Calgary (Alberta) 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 2025 à 17 h (HAE)** pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 22 avril 2025.

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/o4away>
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 « bnc2025 » (sensible à la casse)

ACTIONNAIRE NON-INCRIT**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 2025 à 17 h (HAE)** pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 22 avril 2025.
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 2025 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/o4away>
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 « bnc2025 » (sensible à la casse)

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

Comment désigner un fondé de pouvoir

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

Les fondés de pouvoir préalablement désignés dans le formulaire de procuration et le formulaire d'instructions de vote sont des Membres du Conseil. Si vous désirez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que celles qui sont désignées dans l'un ou l'autre de ces formulaires, il vous suffit de biffer les noms mentionnés et d'inscrire le nom de la personne choisie dans l'espace prévu à cet effet.

Si l'actionnaire inscrit ou l'actionnaire non-inscrit est une société par actions ou une personne morale, le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote doit être signé par un membre de la direction ou un mandataire dûment autorisé par ce détenteur inscrit ou ce propriétaire véritable. Il n'est pas nécessaire que votre fondé de pouvoir soit lui-même détenteur d'actions de la Banque.

Il est cependant interdit aux courtiers en valeurs mobilières et aux autres intermédiaires ainsi qu'à leurs mandataires dûment autorisés, d'exercer en votre nom les droits de vote rattachés à vos actions, sauf si vous leur transmettez des directives précises à cet effet.

Afin de désigner un fondé de pouvoir, veuillez suivre 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 2025 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 2025 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 2025 à 17 h (HAE)** pour qu'il soit traité avant 17 h (HAE) le 22 avril 2025.

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 2025 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.

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

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

Le fondé de pouvoir agira selon les directives que vous aurez pris soin d'indiquer dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

En l'absence de directives, les administrateurs de la Banque préalablement désignés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote exerceront les droits de vote rattachés à vos actions 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 relativement à tout changement proposé lors de l'assemblée concernant les sujets indiqués dans l'avis de convocation, et à toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie. Toutefois, il pourra uniquement soumettre un vote relatif à la nomination d'un auditeur indépendant ou à l'élection d'un administrateur dont la candidature a été proposée dans le formulaire de procuration ou le formulaire 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.

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

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
<ul style="list-style-type: none"> › Déposez un avis écrit à cet effet, signé par vous ou par votre mandataire dûment autorisé, à l'attention du premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif, 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 › 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. 	<ul style="list-style-type: none"> › 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 les le personnel, l'Équipe de direction, les Membres de la direction ou les Membres du Conseil de la Banque, ou encore les représentants de Solutions aux investisseurs TMX inc. qui effectueront la sollicitation de procurations. La Banque estime qu'elle paiera à Solutions aux investisseurs TMX inc. des honoraires d'environ 33 000 \$ pour ces services.

Certains propriétaires véritables pourraient être contactés par Solutions aux investisseurs TMX inc. 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

Afin de protéger le caractère confidentiel du vote, les votes exprimés par les actionnaires inscrits sont reçus et compilés aux fins de l'assemblée par Computershare, registraire et agent des transferts de la Banque, alors que les votes exprimés par les propriétaires véritables sont compilés et transmis par les intermédiaires à Computershare. Computershare remet une copie d'un formulaire de procuration à la Banque uniquement si un actionnaire désire manifestement communiquer son avis personnel à la direction ou lorsque des exigences prévues par la loi le justifient.

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 un poste au sein du Conseil

Table des matières

La composition du Conseil en quelques données	P. 15
Les candidates et candidats en un coup d’œil	P. 16
Les compétences au sein du Conseil	P. 17
Biographies des candidates et candidats à l’élection	P. 19
Pierre Blouin	P. 19
Pierre Boivin	P. 20
Scott Burrows	P. 21
Yvon Charest	P. 22
Patricia Curadeau-Grou	P. 23
Laurent Ferreira	P. 24
Annick Guérard	P. 25
Karen Kinsley	P. 26
Lynn Loewen	P. 27
Rebecca McKillican	P. 28
Arielle Meloul-Wechsler	P. 29
Sarah Morgan-Silvester	P. 30
Robert Paré	P. 31
Pierre Pomerleau	P. 32
Irfhan Rawji	P. 33
Macky Tall	P. 34

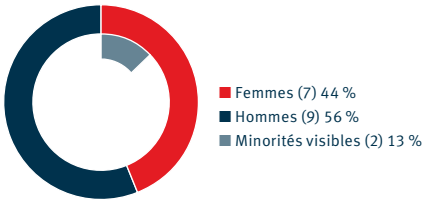
2. Candidates et candidats à un poste au sein du Conseil

Cette section présente des renseignements sur chacun des candidates et candidats proposés à l'élection d'un siège au sein du Conseil de la Banque. Ces renseignements comprennent notamment le sommaire de leur expérience professionnelle, leurs compétences, la position du Conseil sur chacun, leur participation à un ou plusieurs comités du Conseil, leur assiduité aux réunions au cours du dernier exercice, ainsi que les conseils d'administration des sociétés ouvertes auxquelles les candidates et candidats siègent actuellement ou ont siégé au cours des cinq dernières années.

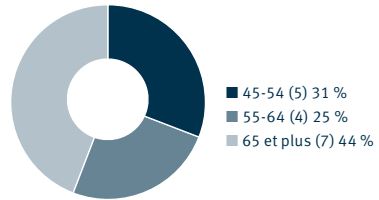
La composition du Conseil en quelques données

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 :

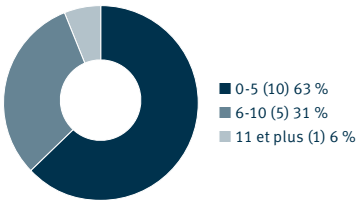
Diversité et genre



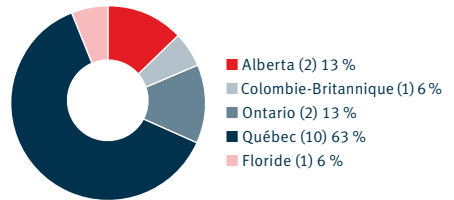
Âge



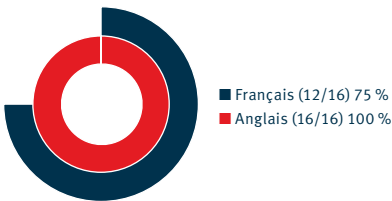
Nombre d'années en poste au sein du Conseil



Représentativité géographique



Langues maîtrisées



Durée moyenne du mandat



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

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

Vous êtes invités à élire les 16 candidates et candidats qui composeront le Conseil. Pour de plus amples renseignements au sujet de la composition du Conseil, veuillez consulter la [partie 5](#) de la Circulaire.

Candidates et candidats à l'élection	Âge	Membre du Conseil depuis	Occupation principale	Indépendant	Comités	Présence au Conseil et aux comités en 2024 ⁽¹⁾	Autres directeurs de sociétés ouvertes ⁽²⁾
Pierre Blouin	67	Septembre 2016	Administrateur de sociétés	✓	CAU CRH CT ^(P)	95,35 %	• Fortis inc.
Pierre Boivin	71	Avril 2013	Vice-président du conseil d'administration et conseiller spécial de Claridge inc.	✓	CRH ^(P)	100 %	• Metro inc.
Scott Burrows	45	Août 2024	Président et chef de la direction de Pembina Pipeline Corporation	✓	CAU	100 %	• Pembina Pipeline Corporation
Yvon Charest	68	Avril 2020	Administrateur de sociétés	✓	CGR CRG CRH	100 %	–
Patricia Curadeau-Grou	69	Avril 2019	Administratrice de sociétés	✓	CAU CGR ^(P) CT	100 %	–
Laurent Ferreira	54	Février 2021	Président et chef de la direction de la Banque	–	–	100 %	–
Annick Guérard	54	Avril 2023	Présidente et cheffe de la direction de Transat A.T. inc.	✓	CT	93,94 %	• Transat A.T. inc.
Karen Kinsley	68	Décembre 2014	Administratrice de sociétés	✓	CGR CRG	100 %	• Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix • Saputo inc.
Lynn Loewen	63	Avril 2022	Administratrice de sociétés	✓	CAU ^(P) CGR CT	100 %	• Kinaxis inc. • Emera Incorporated
Rebecca McKillican	45	Octobre 2017	Administratrice de sociétés	✓	CAU CRH CT	100 %	–
Arielle Meloul-Wechsler	57	Avril 2024	Vice-présidente générale et chef des Ressources humaines et des Affaires publiques d'Air Canada	✓	CRH	100 %	• Element Fleet Management Corp.
Sarah Morgan-Silvester	65	Février 2025 ⁽³⁾	Administratrice de sociétés	✓	CGR CRG	–	• NAV CANADA
Robert Paré	70	Avril 2018	Président du Conseil	✓	CRG	100 %	• Groupe AtkinsRéalis inc.
Pierre Pomerleau	61	Avril 2023	Président exécutif du conseil d'administration de Pomerleau inc.	✓	CGR	91,43 %	• Quincaillerie Richelieu Ltée
Irfhan Rawji	46	Février 2025 ⁽⁴⁾	Associé directeur de Relay Ventures et co-fondateur et associé directeur de Realize Capital Partners	✓	CT	–	–
Macky Tall	56	Avril 2021	Conseiller principal de The Carlyle Group Inc.	✓	CGR CRG	94,74 %	• Groupe WSP Global inc.

(P) Est à la présidence du comité

- (1) Au cours de l'exercice, le Conseil s'est réuni à 25 reprises dont 10 réunions du Conseil ayant été convoquées hors du calendrier régulier, notamment dans le cadre de l'acquisition de CWB.
- (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) 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. Candidates et candidats à un poste au sein du Conseil

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 5](#) de la Circulaire.

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

Matrice des compétences

	Pierre Blouin	Pierre Boivin	Scott Burrows	Yvon Charest	Patricia Curadeau-Grou	Laurent Ferreira	Amick Guérard	Karen Kinsley	Lynn Loewen	Rebecca McKillican	Arielle Meloult-Wechsler	Sarah Morgan-Silvester	Robert Paré	Pierre Pomerleau	Irfhan Rawji	Macky Tall
Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Cette expérience en matière de planification et 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 financiers	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
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 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.																

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

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

Pierre Blouin



Indépendant

- 67 ans
- Québec, Canada
- Administrateur depuis septembre 2016
- Résultat des votes en 2024 : 99,54% (184 924 860) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Technologies de l'information
- Expérience client

POSITION DU CONSEIL

Pierre Blouin fait bénéficier le Conseil de son expérience et de ses connaissances en matière d'expérience client 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 et les comités dont il est membre.

Fonctions au sein du Conseil

Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)

Membre du Conseil	23/25	92 %
Membre du CAU	6/6	100 %
Membre du CRH	6/6	100 %
Président et membre du CT	6/6	100 %
Total	41/43	95,35 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Administrateur de sociétés

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

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- 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 et membre du comité exécutif depuis 2017 et membre du comité d'audit de 2015 à 2017

Sociétés ouvertes ⁽¹⁾

Administrateur

(au cours des cinq dernières années)

Fortis inc. 2015 à ce jour

Fonctions au sein des conseils et comités

(en date de la Circulaire)

- Membre du comité de la gouvernance et de la durabilité
- Membre du comité des ressources humaines

(1) 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.

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

Pierre Boivin

**Indépendant**

71 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2013⁽¹⁾
- Résultat des votes en 2024 : 97,82% (181 735 714) 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

Pierre Boivin apporte au Conseil sa vaste expérience à titre d'administrateur de sociétés ouvertes et privées, notamment dans la planification stratégique, la gouvernance d'entreprise et le développement technologique. De plus, ses solides connaissances des principes et pratiques liés aux ressources humaines sont un atout de taille pour le Conseil et le comité qu'il préside.

Fonctions au sein du Conseil

Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	25/25	100 %
Président et membre du CRH	6/6	100 %
Total	31/31	100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Vice-président du conseil d'administration et conseiller spécial de Claridge inc. depuis 2024

Historique professionnel

- 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
- Chevalier de l'Ordre national du Québec
- Titre de l'Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur (IAS.A)

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- 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. depuis 2011
- Fondateur et président du conseil de la Fondation du Club de hockey Canadien pour l'enfance depuis 2000

Sociétés ouvertes⁽²⁾**Administrateur**

(au cours des cinq dernières années)

Metro inc. 2019 à ce jour

Fonctions au sein des conseils et comités

(en date de la Circulaire)

- Président du conseil
- Membre du comité de gouvernance et responsabilité d'entreprise

La Société Canadien TIRE Limitée 2013 à 2020

–

(1) Veuillez vous référer à la page 77 de la partie 5 de la Circulaire pour des informations complémentaires.

(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.

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

Scott Burrows

**Indépendant**

45 ans
Alberta, Canada

- Administrateur depuis août 2024
- Nouveau candidat

Principaux domaines de compétence :

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

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 financiers, notamment des marchés des capitaux, des banques d'investissement et en matière de fusions et d'acquisitions. Ses compétences en matière de finance sont également un atout important pour le Conseil et le comité dont il est membre.	Membre du Conseil	5/5	100 %
	Membre du CAU	3/3	100 %
	Total	8/8	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 et membre du comité d'audit de la Rundle College Society depuis 2018
- Membre du conseil d'administration de la fondation Kids Up Front Calgary de 2011 à 2016

Sociétés ouvertes⁽¹⁾

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

(1) 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.

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

Yvon Charest

**Indépendant**

68 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2020
- Résultat des votes en 2024 : 98,78 % (183 522 504) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Supervision des risques
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat

POSITION DU CONSEIL	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Yvon Charest apporte au Conseil ses connaissances approfondies des services financiers. Son expérience dans la gestion des risques et dans l'implantation d'une culture de transparence au sein d'une société ouverte d'envergure est un atout de taille pour le Conseil et les comités dont il est membre.	Membre du Conseil	25/25	100 %
	Membre du CGR	10/10	100 %
	Président et membre du CRG	5/5	100 %
	Membre du CRH	6/6	100 %
	Total	46/46	100 %

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⁽¹⁾

Administrateur
(au cours des cinq dernières années)

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

.....

(1) 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.

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

Patricia Curadeau-Grou

**Indépendante**

69 ans
Québec, Canada

- Administratrice depuis avril 2019
- Résultat des votes en 2024 : 99,29 % (184 466 645) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Supervision des risques
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- 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 et les comités dont elle est membre.	Membre du Conseil	25/25	100 %
	Membre du CAU	6/6	100 %
	Présidente et membre du CGR	10/10	100 %
	Membre du CRG ⁽¹⁾	2/2	100 %
	Membre du CT ⁽²⁾	4/4	100 %
	Total		47/47

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 (IAS.A)
- 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 depuis 2022
- 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⁽³⁾

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	–

(1) Patricia Curadeau-Grou a cessé d'être membre du comité de révision et de gouvernance le 19 avril 2024.

(2) Patricia Curadeau-Grou a été nommée membre du comité de technologie le 19 avril 2024.

(3) 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.

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

Laurent Ferreira

**Non indépendant**

54 ans

Québec, Canada

- Administrateur depuis février 2021

- Résultat des votes en 2024 : 99,59 % (185 027 873) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Supervision des risques
- Leadership / Stratégie / Entrepreneurial
- Services financiers / bancaires
- Marchés financiers

POSITION DU CONSEIL**Fonctions au sein du Conseil****Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)**

Laurent Ferreira fait bénéficier le Conseil de son expertise dans l'exploitation et le développement de services financiers, acquise notamment par ses diverses fonctions au sein de la Banque et de ses filiales. De plus, ses connaissances approfondies de la supervision des risques, des marchés financiers et du domaine bancaire sont un atout de taille pour le Conseil.

Membre du Conseil

25/25

100 %

Total**25/25****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 inc. 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 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⁽¹⁾**Administrateur***(au cours des cinq dernières années)*

-

-

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

-

(1) 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.

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

Annick Guérard

**Indépendante**

54 ans
Québec, Canada

- Administratrice depuis avril 2023
- Résultat des votes en 2024 : 99,22 % (184 326 768) en faveur

Principaux domaines d'expertise :

- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Expérience client
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Technologies de l'information

POSITION DU CONSEIL**Fonctions au sein du Conseil****Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)**

Annick Guérard fait bénéficier le Conseil d'une riche expérience acquise dans le cadre des différentes fonctions de leadership qu'elle a occupées au sein d'une société mondialement reconnue dans le domaine du transport aérien et du voyage. Ses connaissances et son expérience en matière de gestion des risques, des technologies de l'information et de l'expérience client sont un atout de taille pour le Conseil et le comité dont elle est membre.

Membre du Conseil	23/25	92 %
Membre du CGR ⁽¹⁾	4/4	100 %
Membre du CT ⁽²⁾	4/4	100 %
Total	31/33	93,94 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Présidente et cheffe de la direction de Transat A.T. inc. depuis 2021

Historique professionnel

- Cheffe de l'exploitation de Transat A.T. inc. de 2017 à 2021, présidente et directrice générale de Transat Tours Canada inc. de 2012 à 2017

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en génie civil de l'École Polytechnique de Montréal
- Maîtrise en administration des affaires de HEC Montréal
- Lauréate du concours Prix femmes d'affaires du Québec en 2015
- 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 d'Espace Go inc. depuis 2019 et présidente du conseil depuis 2021
- Membre du conseil d'administration de Pomerleau inc. de 2019 à 2023

Sociétés ouvertes⁽³⁾

Administratrice
(au cours des cinq dernières années)

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

Transat A.T. inc. 2021 à ce jour

–

(1) Annick Guérard a cessé d'être membre du comité de gestion des risques le 19 avril 2024.

(2) Annick Guérard a été nommée membre du comité de technologie le 19 avril 2024.

(3) 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.

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

Karen Kinsley

**Indépendante**

68 ans
Ontario, Canada

- Administratrice depuis décembre 2014
- Résultat des votes en 2024 : 98,92 % (183 781 498) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- 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 et les comités dont elle est membre.	Membre du Conseil	25/25	100 %
	Membre du CGR	10/10	100 %
	Membre du CRG	5/5	100 %
	Total	40/40	100 %

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⁽¹⁾

Administratrice
(au cours des cinq dernières années)

Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix⁽²⁾ 2018 à ce jour

Saputo inc. 2015 à ce jour

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

- Présidente du comité de la gouvernance, de la rémunération et des nominations

- Membre du comité d'audit

(1) 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.

(2) Le 4 mai 2018, Canadian Real Estate Investment Trust et Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix ont conclu un plan d'arrangement aux fins d'un regroupement. L'entité regroupée exerce ses activités sous la dénomination Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix.

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

Lynn Loewen

**Indépendante**

63 ans
Québec, Canada

- Administratrice depuis avril 2022
- Résultat des votes en 2024 : 98,63 % (183 238 986) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- 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. De plus, ses compétences en responsabilité sociale, environnementale et développement durable développées par sa participation aux conseils d'administration de diverses sociétés sont un atout pour le Conseil et les comités dont elle est membre.	Membre du Conseil	25/25	100 %
	Présidente et membre du CAU	6/6	100 %
	Membre du CGR ⁽¹⁾	6/6	100 %
	Membre du CT	6/6	100 %
	Total	43/43	100 %

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 depuis 2018
- 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 2007 et présidente de ce comité de 2006 à 2007

Sociétés ouvertes⁽²⁾

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	• Membre 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

(1) Lynn Loewen a été nommée membre du comité de gestion des risques le 19 avril 2024.

(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.

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

Rebecca McKillican

**Indépendante**

45 ans
Ontario, Canada

- Administratrice depuis octobre 2017
- Résultat des votes en 2024 : 99,56 % (184 961 466) en faveur

Principaux domaines de compétence :

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

POSITION DU CONSEIL

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 et les comités dont elle est membre.

Fonctions au sein du Conseil

	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	25/25	100 %
Membre du CAU ⁽¹⁾	4/4	100 %
Membre du CRH	6/6	100 %
Membre du CT	6/6	100 %
Total	41/41	100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Administratrice de sociétés

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

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

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du conseil d'administration de Well.ca de 2013 à 2019

Sociétés ouvertes⁽²⁾**Administratrice**

(au cours des cinq dernières années)

Fonctions au sein des conseils et comités

(en date de la Circulaire)

(1) Rebecca McKillican a été nommée membre du comité d'audit le 19 avril 2024.

(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.

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

Arielle Meloul-Wechsler

**Indépendante**

57 ans
Québec, Canada

- Administratrice depuis avril 2024
- Résultat des votes en 2024 : 94,14 % (174 902 211) en faveur

Principaux domaines de compétence :

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

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 et le comité dont elle est membre.

Membre du Conseil	14/14	100 %
Membre du CRH	4/4	100 %
Total	18/18	100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Vice-présidente générale et chef des Ressources humaines et des Affaires publiques d'Air Canada depuis 2021

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 2017 à 2018

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

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⁽¹⁾

Administratrice
(au cours des cinq dernières années)

Element Fleet Management Corp.⁽²⁾ 2021 à ce jour

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

- Membre du comité d'audit
- Membre du comité de rémunération et de gouvernance

(1) 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.

(2) Arielle Meloul-Wechsler ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat au sein du conseil d'administration d'Element Fleet Management Corp. et restera en poste jusqu'à la clôture de leur prochaine assemblée annuelle prévue plus tard ce printemps.

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

Sarah Morgan-Silvester



Indépendante
65 ans
Colombie-Britannique, Canada

- Administratrice depuis février 2025
- Nouvelle candidate

Principaux domaines de compétence :

- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Services financiers / bancaires
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Supervision des risques

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 et les comités dont elle est membre.

Membre du Conseil ⁽¹⁾	–	–
Membre du CGR ⁽²⁾	–	–
Membre du CRG ⁽²⁾	–	–

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Administratrice de sociétés

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

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en commerce (avec distinction), en finances, de l'Université de la Colombie-Britannique
- Doctorat *honoris causa* en droit de l'Université de la Colombie-Britannique
- Membre de l'Ordre de la Colombie-Britannique
- Fellow de l'Institut des banquiers canadiens
- Titre HRCCC, programme Director's College

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du conseil d'administration de Grosvenor Americas Partners depuis 2016 et présidente non exécutive depuis 2018
- 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

Sociétés ouvertes ⁽²⁾**Administratrice***(au cours des cinq dernières années)*

NAV CANADA 2023 à ce jour

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

- Présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération
- Membre du comité de la vérification et des finances
- Membre du comité de la 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.

(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.

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

Robert Paré

**Indépendant**

70 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2018
- Résultat des votes en 2024 : 98,16 % (182 356 594) en faveur

Principaux domaines de compétence :

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

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 et le comité dont il est membre.

Président et membre du Conseil	25/25	100 %
Membre du CRG	5/5	100 %
Total	30/30	100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- 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

- Baccalauréat en droit de l'Université Laval
- Membre du Barreau du Québec

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- 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

Sociétés ouvertes⁽¹⁾**Administrateur**

(au cours des cinq dernières années)

Fonctions au sein des conseils et comités

(en date de la Circulaire)

Groupe AtkinsRéalisis inc.	2022 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • 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	—

(1) 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.

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

Pierre Pomerleau

**Indépendant**

61 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2023
- Résultat des votes en 2024 : 99,57 % (184 979 742) 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 fait bénéficier le Conseil de l'expérience qu'il a acquise en tant que président et directeur général d'une entreprise de construction d'envergure, notamment en ce qui a trait aux principes de développement durable, à la supervision des risques et à la gouvernance d'entreprise. De plus, ses connaissances approfondies des relations avec la clientèle et de l'expérience employé sont également un atout de taille pour le Conseil et le comité dont il est membre.

Membre du Conseil	22/25	88 %
Membre du CGR	10/10	100 %
Total	32/35	91,43 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Président exécutif du conseil de Pomerleau inc. depuis 2023

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

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 conseil, président du comité exécutif du conseil et président du comité de gouvernance et des ressources humaines depuis 2023
- 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
- Président du conseil de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain de 2016 à 2017

Sociétés ouvertes⁽¹⁾**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 de gouvernance

(1) 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.

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

Irfhan Rawji

**Indépendant**

46 ans
Alberta, Canada

- Administrateur depuis février 2025
- Nouveau candidat

Principaux domaines de compétence :

- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Marchés financiers
- Technologies de l'information
- Expérience client

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 et le comité dont il est membre.	Membre du Conseil ⁽¹⁾	–
	Membre du CT ⁽¹⁾	–

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Associé directeur chez Relay Ventures depuis 2021
- Co-fondateur et associé directeur de Realize Capital Partners depuis 2023

Historique professionnel

- Fondateur et chef de la direction de MobSquad de 2018 à 2022
- Associé en capital-risque chez Relay Ventures de 2016 à 2022
- Vice-président, Stratégie et développement corporatif chez 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

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- 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 2020 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 d'administration de 2018 à 2021 et coprésident de la campagne de financement Glenbow Reimagined depuis 2020

Sociétés ouvertes⁽²⁾

Administrateur
(au cours des cinq dernières années)

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

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) 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.

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

Macky Tall

**Indépendant**

56 ans
Floride, États-Unis

- Administrateur depuis avril 2021
- Résultat des votes en 2024 : 99,07 % (184 061 186) en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Supervision des risques
- Responsabilité environnementale / Développement durable
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat

POSITION DU CONSEIL**Fonctions au sein du Conseil****Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)**

Macky Tall apporte au Conseil sa vaste expérience dans les domaines de la finance, des affaires et de la gestion des risques acquise par ses fonctions au sein de grandes sociétés d'investissement et d'institutions gouvernementales. Au cours de sa carrière, il a développé une expertise dans la mise en place de mesures environnementales et de stratégies de développement durable qui sont un atout de taille pour le Conseil et les comités dont il est membre.

Membre du Conseil ⁽¹⁾	23/24	96 %
Membre du CGR ⁽²⁾	8/9	88,89 %
Membre du CRG	5/5	100 %
Total	36/38	94,74 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Conseiller principal depuis 2024 de The Carlyle Group Inc.

Historique professionnel

- 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

Sociétés ouvertes ⁽²⁾

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

(1) En raison d'enjeux techniques de la Banque, Macky Tall n'a pu assister à une réunion du comité de gestion des risques et du Conseil.

(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.

Rémunération des Membres du Conseil

Table des matières

Programme de rémunération des Membres du Conseil	P. 36
Gouvernance de la rémunération des Membres du Conseil	P. 39

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 : Unités d'actions différées. La valeur unitaire est égale à une action ordinaire lorsque versée dans un compte ou lorsque rachetée.

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 croissantes 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 concernant sa rémunération peuvent être consultés dans la [partie 6](#) de la Circulaire.

En juin 2024, le comité de révision et de gouvernance a mandaté Hexarem, un conseiller indépendant en rémunération, pour réaliser une analyse comparative de marché sur la compétitivité du programme de rémunération des membres indépendants du Conseil ainsi qu'une revue du groupe de référence utilisé. Compte tenu des écarts de marché observés, le Conseil, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, a mis à jour le groupe de référence⁽¹⁾ utilisé pour comparer son programme de rémunération et a adopté des changements à la rémunération leur étant versée, avec entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2024. Ces changements sont présentés dans les tableaux de la [page suivante](#). Les honoraires relatifs aux services rendus par ce conseiller sont disponibles à la [page 108](#) de la Circulaire.

(1) Le groupe de référence pour évaluer le programme de rémunération des Membres du Conseil inclut des banques canadiennes, soit Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Banque Royale du Canada, La Banque de Nouvelle-Écosse et La Banque Toronto-Dominion, ainsi que 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.

3. Rémunération des Membres du Conseil

Structure de la rémunération

Nous versons aux Membres du Conseil une rémunération de base fixe, qui comprend une participation à un comité du Conseil. Ils reçoivent également une rémunération additionnelle pour leur rôle à la présidence d'un comité ou à titre de membre de plus d'un comité, selon le cas.

Le président du Conseil reçoit une rémunération de base fixe pour son rôle, incluant sa participation comme membre du comité de révision et de gouvernance.

Modalités de la rémunération

Les Membres du Conseil doivent recevoir 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 la portion de leur rémunération payable en espèces uniquement lorsque les exigences minimales en matière d'actionnariat sont satisfaites. Les UAD acquises peuvent être rachetées uniquement lorsque l'administratrice ou l'administrateur quitte ses fonctions au sein du Conseil. 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						
	Jusqu'au 31 octobre 2024			Depuis le 1^{er} novembre 2024		
	Actions ou UAD (\$) (obligatoire)	Espèces (\$) (au choix)	Total (\$)	Actions ou UAD (\$) (obligatoire)	Espèces (\$) (facultatif)	Total (\$)
À titre de Membre du Conseil, incluant la participation à un comité	126 000	54 000	180 000	164 500	70 500	235 000
À titre de président du Conseil, incluant la participation au CRG	266 000	114 000	380 000	332 500	142 500	475 000

Rémunération additionnelle		
	Jusqu'au 31 octobre 2024	Depuis le 1^{er} novembre 2024
	Espèces, actions ou UAD (\$) (au choix)	Espèces, actions ou UAD (\$) (au choix)
Président d'un comité (par comité)	40 000	45 000
Membre d'un comité (par comité, à partir d'une 2 ^e participation)	15 000	20 000

3. Rémunération des Membres du Conseil

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 2024 :

Rémunération globale						
Membres indépendants en poste lors de l'exercice 2024	Rémunération de base (\$)	Rémunération additionnelle à titre de membre de comité(s) (\$)	Rémunération additionnelle à titre de président d'un comité (\$)	Total (\$)	Répartition de la rémunération globale (\$)	
					Actions/UAD ⁽¹⁾	Espèces
Maryse Bertrand ⁽²⁾	84 500	14 083,33	–	98 583,33	98 583,33	–
Pierre Blouin	180 000	30 000	40 000	250 000	185 000	65 000
Pierre Boivin	180 000	–	40 000	220 000	173 000	47 000
Scott Burrows ⁽³⁾	45 000	–	–	45 000	45 000	–
Yvon Charest	180 000	30 000	40 000	250 000	250 000	–
Patricia Curadeau-Grou	180 000	30 000	40 000	250 000	250 000	–
Annick Guérard	180 000	–	–	180 000	180 000	–
Karen Kinsley	180 000	15 000	–	195 000	126 000	69 000
Lynn Loewen ⁽⁴⁾	180 000	23 000	40 000	243 000	243 000	–
Rebecca McKillican ⁽⁵⁾	180 000	23 000	–	203 000	203 000	–
Arielle Meloul-Wechsler ⁽⁶⁾	96 000	–	–	96 000	96 000	–
Robert Paré	380 000	–	–	380 000	380 000	–
Pierre Pomerleau	180 000	–	–	180 000	180 000	–
Lino A. Saputo ⁽⁷⁾	84 500	–	–	84 500	84 500	–
Macky Tall	180 000	15 000	–	195 000	195 000	–
Total	–	–	–	2 870 083,33	2 689 083,33	181 000

- (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 103,19 \$ le 21 février 2024, 116,20 \$ le 21 mai 2024, 117,24 \$ le 19 août 2024 et 133,71 \$ le 19 novembre 2024. Le nombre d'UAD attribuées est déterminé en divisant le montant payé par le Cours de clôture au moment de chaque attribution trimestrielle, soit 103,15 \$ le 15 février 2024, 115,98 \$ le 15 mai 2024, 116,38 \$ le 15 août 2024 et 133,67 \$ le 15 novembre 2024.
- (2) Maryse Bertrand a cessé d'être Membre du Conseil, membre du comité d'audit, membre du comité de ressources humaines et membre du comité de technologie le 19 avril 2024. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (3) Scott Burrows a été nommé Membre du Conseil et membre du comité d'audit le 1^{er} août 2024. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (4) Lynn Loewen a été nommée membre du comité de gestion des risques le 19 avril 2024. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (5) Rebecca McKillican a été nommée membre du comité d'audit le 19 avril 2024. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (6) Arielle Meloul-Wechsler a été nommée Membre du Conseil et membre du comité de ressources humaines le 19 avril 2024. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (7) Lino A. Saputo a cessé d'être Membre du Conseil et membre du comité de gestion des risques le 19 avril 2024. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.

GOVERNANCE 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 à ce titre.

Les Membres du Conseil n'ont droit à aucun produit ou service à taux avantageux ou à frais réduits qui soit relié uniquement à ce statut.

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

Les Membres du Conseil sont également assujettis aux règles établies en vertu de la législation en vigueur ainsi qu'à la Norme relative aux opérations interdites de la Banque, laquelle s'applique également à tout le personnel de la Banque incluant les Membres de la direction. Pour de plus amples renseignements sur cette norme, veuillez consulter la [page 102](#) de la Circulaire.

Exigences en matière d'actionariat

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

Au cours de l'exercice 2024, le multiple pour calculer les exigences en matière d'actionariat était de quatre fois la rémunération de base, correspondant à 720 000 \$ pour les Membres du Conseil et 1 520 000 \$ pour le président du Conseil, respectivement.

Depuis l'entrée en vigueur des changements au programme de rémunération au 1^{er} novembre 2024, ce multiple reste inchangé, augmentant ainsi la détention minimale en actions ou en UAD requise. Les exigences en matière d'actionariat 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⁾
Membres du Conseil	4 fois	235 000	940 000	7 518
Président du Conseil	4 fois	475 000	1 900 000	15 196

(1) Détention minimale calculée en fonction du Cours de clôture le 24 février 2025, soit 125,030 \$.

Tel que mentionné précédemment, les Membres du Conseil doivent tout de même recevoir au minimum 70 % de leur rémunération de base en actions ou en UAD, même si les exigences en matière d'actionariat ont été satisfaites.

3. Rémunération des Membres du Conseil

Le tableau suivant présente, pour chaque candidat et candidate à l'élection, leur détention totale en actions et en UAD, la valeur marchande correspondante ainsi que leur positionnement dans l'atteinte des exigences en matière d'actionariat. Les informations suivantes sont respectivement en date du 24 février 2025 et du 20 février 2024 :

Actions et UAD détenues							
	Total actions ⁽¹⁾	Total UAD	Total actions et UAD	Valeur de l'action ⁽²⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions et UAD (\$)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat	
Pierre Blouin							
2025	0	20 443	20 443	125,03	2 555 988	271,9 %	Oui
2024	0	18 145	18 145	104,48	1 895 790	263,3 %	Oui
Pierre Boivin							
2025	20 636	28 671	49 307	125,03	6 164 854	655,8 %	Oui
2024	19 912	26 377	46 289	104,48	4 836 275	671,7 %	Oui
Scott Burrows⁽³⁾							
2025	1 127	805	1 932	125,03	241 558	25,7 %	Non
Yvon Charest							
2025	19 232	0	19 232	125,03	2 404 577	255,8 %	Oui
2024	17 750	0	17 750	104,48	1 854 520	257,6 %	Oui
Patricia Curadeau-Grou							
2025	21 514	13 381	34 895	125,03	4 362 922	464,1 %	Oui
2024	21 514	10 780	32 294	104,48	3 374 077	468,6 %	Oui
Laurent Ferreira⁽⁴⁾							
2025	134 483	0	134 483	125,03	16 814 409	S.O.	S.O.
2024	111 383	0	111 383	104,48	11 637 296	S.O.	S.O.
Annick Guérard⁽⁵⁾							
2025	0	2 947	2 947	125,03	368 463	39,2 %	Non
2024	0	1 302	1 302	104,48	136 033	18,9 %	Non
Karen Kinsley							
2025	9 078	17 085	26 163	125,03	3 271 160	348,0 %	Oui
2024	9 078	15 402	24 480	104,48	2 557 670	355,2 %	Oui
Lynn Loewen⁽⁶⁾							
2025	1 000	5 672	6 672	125,03	834 200	88,7 %	Non
2024	1 000	3 371	4 371	104,48	456 682	63,4 %	Non
Rebecca McKillican							
2025	0	16 429	16 429	125,03	2 054 118	218,5 %	Oui
2024	0	14 077	14 077	104,48	1 470 765	204,3 %	Oui
Arielle Meloul-Wechsler⁽⁷⁾							
2025	0	1 251	1 251	125,03	156 413	16,6 %	Non
2024	0	0	0	104,48	0	0 %	-
Sarah Morgan-Silvester⁽⁸⁾							
2025	5 242	0	5 242	125,03	655 407	69,7 %	Non
Robert Paré							
2025	13 611	18 267	31 878	125,03	3 985 706	209,8 %	Oui
2024	13 611	14 409	28 020	104,48	2 927 530	192,6 %	Oui
Pierre Pomerleau							
2025	5 150	2 947	8 097	125,03	1 012 368	107,7 %	Oui
2024	5 150	1 302	6 452	104,48	674 105	93,6 %	Non
Irfhan Rawji							
2025	13 966	0	13 966	125,03	1 746 169	185,8 %	Oui
Macky Tall⁽⁹⁾							
2025	0	6 689	6 689	125,03	836 326	89,0 %	Non
2024	0	4 782	4 782	104,48	499 623	69,4 %	Non

3. Rémunération des Membres du Conseil

- (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) Ces valeurs représentent le Cours de clôture en date du 24 février 2025 et du 20 février 2024.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) Lynn Loewen dispose d'un délai de cinq ans à partir du 22 avril 2022, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat.
- (7) 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.
- (8) Sarah Morgan-Silvester dispose d'un délai de cinq ans à partir du 3 février 2025, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat.
- (9) Macky Tall dispose d'un délai de cinq ans depuis le 23 avril 2021, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat.

4.

Le Conseil et ses comités

Table des matières

Le Conseil d'administration	P. 43
Les comités du Conseil	P. 46
Comité d'audit	P. 47
Comité de gestion des risques	P. 50
Comité de ressources humaines	P. 53
Comité de révision et de gouvernance	P. 56
Comité de technologie	P. 59

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 5](#) 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 2024 (intégrée par renvoi à la Circulaire).

Vous pouvez consulter le Rapport annuel 2024 ainsi que la Notice annuelle 2024 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 la direction.

Principales responsabilités du Conseil



Approuver
les stratégies, les
objectifs et les plans
opérationnels



Promouvoir
les bons comportements
et une culture commerciale
éthique et intègre



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.

4. Le Conseil et ses comités

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 2024 :

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Réunions	✓ Vingt-cinq (25)
Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Objectifs et stratégies	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné des mises à jour régulières portant sur l'acquisition de CWB concernant notamment le marché, la clientèle, le modèle opérationnel, la culture, la direction et l'ensemble du personnel, et approuvé la conclusion de l'entente ✓ Supervisé le progrès du plan stratégique 2022-2024 ✓ Discuté régulièrement avec le président et chef de la direction, les Autres membres de la haute direction ou des Membres de la direction des initiatives stratégiques, notamment les occasions de croissance, l'intérêt de la clientèle pour de nouvelles solutions numériques, l'acquisition de nouvelle clientèle, la gestion des données, l'évolution technologique, les priorités environnementales et sociales, la gouvernance d'entreprise, la culture, les incidences du cadre économique et politique, les relations avec les investisseurs et la revue de l'environnement d'affaires ✓ Approuvé le plan stratégique 2024-2026, y compris les priorités et le plan financier ✓ Participé aux journées de planification stratégique de la Banque afin de discuter avec le président et chef de la direction, les Autres membres de la haute direction ou des membres de la direction du plan stratégique, des risques et des défis actuels et futurs auxquels la Banque fait face, d'objectifs à court, moyen et long termes, de la transformation organisationnelle et des stratégies d'acquisition de clientes et de clients, incluant des opportunités d'affaires et une revue des risques associés ✓ Examiné la stratégie d'affaires du secteur Entreprises et Gestion privée ✓ Examiné la stratégie d'affaires de Financière Banque Nationale et du secteur Gestion de patrimoine ✓ Examiné et discuté de la stratégie d'acquisition de nouvelle clientèle des secteurs Particuliers, Entreprises et Gestion de patrimoine incluant les cibles d'acquisition nette de clientèle et de satisfaction ✓ Examiné et approuvé le plan d'affaires, la stratégie de capital, les budgets d'exploitation et de financement ainsi que les cibles à atteindre ✓ 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 le portefeuille des investissements internationaux et la stratégie d'affaires relativement à ces investissements
Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé le plan de capital ✓ Examiné et approuvé le cadre d'appétit pour le risque de la Banque pour l'exercice 2024, notamment les énoncés, les mesures et les cibles d'appétit pour le risque ✓ 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 et Directeur général, Marchés financiers, Économiste et Stratège en chef de la Banque ✓ Examiné et discuté de la gestion de la dette technologique ✓ Discuté du risque opérationnel lié à la fraude ✓ Examiné et approuver la Politique de gouvernance des filiales

4. Le Conseil et ses comités

CONSEIL D'ADMINISTRATION (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Communication de l'information financière	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé les propositions de déclaration des dividendes et les propositions d'augmentation du dividende ✓ Examiné et approuvé les états financiers consolidés intermédiaires résumés, les états financiers consolidés annuels audités, le Rapport annuel 2023, la Notice annuelle 2023 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 modification au Règlement administratif II – Capital-actions
Gestion, performance et rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 l'agent principal de la conformité et de la première vice-présidente, Audit interne et approuvé leur rémunération ✓ Examiné la gouvernance de la rémunération de certains membres de la direction d'ABA Bank et approuvé leur rémunération
Planification de la relève du Conseil et des Membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approuvé la nomination de Scott Burrows à titre de Membre du Conseil et membre du CAU au 1^{er} août 2024 ✓ Approuvé la composition du Conseil ainsi que la nomination des membres des comités et de la présidence de chaque comité 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 nomination de Jean-Sébastien Grisé au sein de l'Équipe de direction à titre de premier vice-président à la direction et chef de la gestion des risques (au 1^{er} novembre 2024)
ESG	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le formulaire de procuration en vue de l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires et de l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang tenues le 19 avril 2024 ✓ Approuvé la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise ✓ Approuvé le Rapport et engagement à l'égard de la lutte contre l'esclavage moderne ✓ Approuvé la révision des mandats du CT, du CAU et du CGR ✓ Approuvé la révision de la Politique sur l'accès aux procurations ✓ Approuvé la révision de la Politique de vote à la majorité
Autres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approuvé la révision du programme de rémunération des membres du Conseil

Une évaluation de la performance du Conseil a eu lieu pour l'exercice 2024 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 lorsque la situation l'exige.

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

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 des membres de la direction de la Banque, 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 haute direction, 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 il est membre ou est en mesure d'acquérir les connaissances ou l'expertise nécessaires dans un délai raisonnable suivant sa nomination. Les programmes d'orientation et de formation continue des administrateurs décrits aux [pages 79 à 82](#) de la Circulaire peuvent contribuer à l'obtention des compétences recherchées.

Plusieurs membres du Conseil sont également membres de plus d'un comité, ce qui favorise une compréhension globale du mandat des comités et des enjeux liés aux différents secteurs d'activités de la Banque.

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ D'AUDIT**Membres⁽¹⁾**Lynn
Loewen,
PrésidentePierre
BlouinScott
BurrowsPatricia
Curadeau-GrouRebecca
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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cinq (5) et une (1) réunion tenue conjointement avec le comité de gestion des risques ✓ L'auditeur indépendant a assisté à chacune des réunions
Particularités des membres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ont les compétences financières requises au sens du Règlement 52-110 sur le comité d'audit ✓ Ne peuvent pas siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, incluant celui de la Banque
Rencontres à huis clos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances ✓ La première vice-présidente, Audit interne ✓ L'auditeur indépendant
Autre rôle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agit à titre de comité d'audit d'une filiale, soit Société de fiducie Natcan

(1) Le 19 avril 2024, Rebecca McKillican a été nommée membre du comité d'audit, alors que Maryse Bertrand a cessé d'être membre du comité. Le 1er août 2024, Scott Burrows a été nommé membre du comité suivant sa nomination au Conseil.

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ D'AUDIT (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Examen des états financiers et des rapports de gestion et surveillance de leur intégrité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation des états financiers consolidés intermédiaires résumés, des états financiers consolidés annuels audités, du Rapport annuel 2023, de la Notice annuelle 2023 et des communiqués de presse déclarant des dividendes ✓ Recommandé au Conseil l'approbation des déclarations du dividende et les propositions d'augmentation des dividendes
Surveillance des travaux de l'auditeur indépendant et évaluation de sa performance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 2024 ✓ 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 2024 ✓ 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
Examen de l'efficacité des politiques et des mécanismes de contrôle interne	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ Révisé les politiques relatives à l'audit dont la Politique sur les lanceurs d'alertes
Fonctions de supervision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ Approuvé le plan annuel d'audit interne et examiné son plan stratégique triennal ✓ 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, notamment sur la gouvernance des filiales ✓ 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 Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes (LRPCFAT) ✓ 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 des recommandations au CRH et au Conseil

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ D'AUDIT (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Examen de la solidité financière	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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
ESG	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ Revu le rapport annuel de la fonction Finances et le budget d'exploitation de la Banque concernant, notamment, les initiatives et priorités ESG ✓ Examiné, avec le CGR, la portée d'application de la ligne directrice B-15 du BSIF et les normes IFRS S1 et S2 concernant la gestion des risques climatiques ✓ Examiné la mise en œuvre de l'impôt minimum mondial (pilier 2)
Autres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recommandé au CRG et au Conseil d'approuver la révision de son mandat

Une évaluation de la performance du comité d'audit a eu lieu pour l'exercice 2024 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	✓ Neuf (9) et une (1) réunion tenue conjointement avec le comité d'audit
Rencontres à huis clos	✓ Le premier vice-président à la direction, Gestion des risques ✓ L'agent principal de la conformité

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024
Surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée	Nous avons notamment : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Discuté avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada dans le cadre d'une rencontre annuelle ✓ Discuté avec la Société d'assurance-dépôts 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 ✓ Pris connaissance de l'information sur les changements importants apportés aux lois, règlements et autres règles, notamment en matière de protection des renseignements personnels, ainsi que sur les risques importants de non-conformité à la réglementation ✓ Examiné la posture de risque de la Banque face à des risques émergents

(1) Le 19 avril 2024, Lynn Loewen a été nommée membre du comité de gestion des risques, alors qu'Annick Guérard et Lino A. Saputo ont cessé d'être membres du comité. Le 3 février 2025, Sarah Morgan-Silvester a été nommée membre du comité suivant sa nomination au Conseil.

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée (suite)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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) ✓ Approuvé le plan de règlement canadien en cas de faillite ✓ 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 certaines politiques relatives à la gestion des risques et approuvé, conjointement avec le CRG, la Politique de gouvernance des filiales ✓ Révisé et approuvé la classification et le processus de révision annuelle des politiques ✓ Examiné les rapports trimestriels concernant le secteur pétrole et gaz ✓ Examiné, avec le CRH, les travaux du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ✓ Examiné les résultats d'une simulation de crise pour la Banque et ses filiales ✓ Examiné la gouvernance des filiales, y compris la gestion intégrée des risques de celles-ci ✓ Examiné un cas réel de cyberfraude et les étapes d'un vol d'identité
Examen et approbation du cadre d'appétit pour le risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 de la Banque, des processus appropriés pour une gestion efficace des risques
Surveillance de la gestion du capital, des liquidités et du financement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 les rapports de gestion des liquidités ✓ 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 la stratégie de financement et discuté des activités de la Banque en matière de financement, de trésorerie et de dépôts

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Fonctions de supervision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité ✓ Obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité et veillé à ce que ces fonctions 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 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 Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes (LRPCFAT) ✓ 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, Gestion des risques et celle de l'agent principal 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, Gestion des risques et celui de l'agent principal de la conformité et transmis des recommandations au CRH et au Conseil ✓ Examiné les candidatures et transmis des recommandations au CRH et au Conseil quant à la nomination et à la rémunération du premier vice-président à la direction et chef de la gestion des risques ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver la Politique de gouvernance des filiales
ESG	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 sur les mesures et la divulgation des émissions de gaz à effet de serre du portefeuille pétrole et gaz et les cibles de décarbonisation ✓ Pris connaissance du Rapport climatique ✓ Examiné, avec le CAU, la portée d'application de la ligne directrice B-15 du BSIF et les normes IFRS S1 et S2 concernant la gestion des risques climatiques
Autres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recommandé au CRG et au Conseil d'approuver la révision de son mandat ✓ Approuvé la révision du mandat du comité des risques globaux

Une évaluation de la performance du comité de gestion des risques a eu lieu pour l'exercice 2024 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⁽¹⁾



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 d'ESG. 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	✓ Sept (7)
Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Vigie des politiques, programmes et pratiques de ressources humaines, incluant la rémunération globale et la culture organisationnelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné la stratégie de rémunération globale afin d'assurer et d'améliorer l'offre, en mettant l'accent sur la rémunération directe et sur la santé et le bien-être des équipes, tant sur le plan physique, mental que financier ✓ Recommandé au Conseil l'approbation des cibles et des paramètres du programme annuel de rémunération incitative (PRI) couvrant plus de 18 000 personnes participantes et des paramètres du programme SYNERGIE – Dirigeants visant les Membres de la haute direction et les Membres de la direction pour les exercices 2024 et 2025, 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 termes pour 2024 ✓ Approuvé le budget d'augmentations salariales pour la Banque et ses filiales pour 2025 ✓ 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 ✓ Examiné et approuvé les modifications proposées à certains programmes de rémunération, notamment le programme de rémunération des Marchés financiers et le programme d'unités d'actions assujetties à un critère de performance

(1) Le 19 avril 2024, Arielle Meloul-Wechsler a été nommée membre du comité de ressources humaines suivant sa nomination au Conseil, alors que Maryse Bertrand a cessé d'être membre du comité.

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Vigie des politiques, programmes et pratiques de ressources humaines, incluant la rémunération globale et la culture organisationnelle (suite)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recommandé au Conseil l'approbation de la répartition de la rémunération des Membres de la haute direction et les nouvelles exigences en matière d'actionnariat pour les Membres de la haute direction ✓ Examiné le rapport qui traite de la culture, élément distinctif de la marque employeur de la Banque, de l'accès au talent clé pour croître, performer et évoluer ainsi que du soutien à l'engagement des équipes ✓ Discuté de la stratégie de rémunération globale et de notre volonté de maintenir une position confortable sans compromis sur la cohérence avec la vision stratégique de l'évolution de la Banque ✓ Examiné trimestriellement le tableau de bord du secteur Expérience Employé 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
Gestion de la performance et de la rémunération du président et chef de la direction	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 au président et chef de la direction, aux Autres membres de la haute direction ainsi qu'à l'ensemble des Membres de la direction ✓ Recommandé au Conseil la révision du groupe de référence pour la rémunération et la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction ✓ Examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible du président et chef de la direction et recommandé au Conseil l'approbation de la cible de rémunération totale directe ✓ Bonifié la démarche d'évaluation du président et chef de la direction en mettant l'accent sur l'exécution de la stratégie d'entreprise, le rayonnement et le leadership, et en appuyant l'évaluation par des informations quantitatives et qualitatives, ainsi que par la rétroaction des Membres du conseil et des Autres membres de la haute direction ✓ Évalué 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 2024

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Révision du plan de succession et de développement de la relève des Membres de la haute direction et des Membres de la direction	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 haute direction, des responsables des fonctions de supervision et des Membres de la direction 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, conjointement avec le CGR, et recommandé au Conseil l'approbation de la nomination, du mandat et de la rémunération du nouveau membre qui s'est joint à l'Équipe de direction au cours de l'exercice 2024
Supervision des régimes de retraite et d'avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné un rapport portant sur le rendement, la prise de risques et la gouvernance du fonds commun d'investissement et sur l'application de la politique de placement aux régimes de retraite de la Banque ✓ Approuvé la révision de la politique du fonds commun d'investissement pour les régimes de retraite de la Banque ✓ Approuvé l'approche d'utilisation du surplus des 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 nomination des membres du comité de retraite ✓ Discuté du portrait de la santé et du bien-être à la Banque et de l'approche privilégiée pour poursuivre l'évolution de l'offre bien-être
Engagement auprès des parties prenantes et respect des normes de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 les résultats de l'autoévaluation des connaissances et de l'expertise des membres du CRH en matière de gestion des risques ✓ Examiné le sommaire du rapport de l'Audit interne sur les politiques, les programmes et les pratiques de rémunération globale

Une évaluation de la performance du comité de ressources humaines a eu lieu pour l'exercice 2024 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⁾



Yvon
Charest,
Président



Karen
Kinsley



Sarah
Morgan-Silvester



Robert
Paré



Macky
Tall

Le comité de révision et de gouvernance se tient au fait des plus récentes tendances en matière de gouvernance et supervise la progression de la stratégie environnementale et sociale de la Banque afin de pouvoir s'assurer que les pratiques de la Banque à cet effet soient saines et conformes à la législation. Le comité joue également un rôle auprès des parties prenantes de la Banque et s'assure qu'un dialogue constructif est en place. Il doit aussi s'assurer de la compétence et de l'intégrité des Membres du Conseil, planifier leur relève et partager les rôles et les responsabilités entre le Conseil et les comités. Le comité s'assure également que des mécanismes sont mis en place pour éviter que les opérations financières entre la Banque et les apparentés interdites par la législation ne se réalisent.

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Réunions	✓ Quatre (4) et une (1) réunion tenue conjointement avec le comité de technologie
Autre rôle	✓ Agit à titre de comité de révision d'une filiale, soit Société de fiducie Natcan

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vérifié l'indépendance, l'éligibilité, la disponibilité et les compétences des membres du Conseil et des candidats à un poste au sein du Conseil ✓ Révisé la matrice des compétences des Membres du Conseil ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver la composition de ses comités ainsi que la nomination des membres des comités, de leurs présidences ainsi que celle du président du Conseil ✓ Obtenu l'assurance que chaque Membre du Conseil se conforme au Code de conduite et aux normes en matière de conflit d'intérêts ✓ Examiné et recommandé la révision des mandats du CT, du CAU et du CGR
Évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revu la méthodologie adoptée quant à l'évaluation du Conseil, de son président et de ses membres ainsi que des comités et leur présidence ✓ 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 objectifs et propositions établis dans le plan d'action 2023-2024

(1) Le 19 avril 2024, Patricia Curadeau-Grou a cessé d'être membre du comité de révision et de gouvernance. Le 3 février 2025, Sarah Morgan-Silvester a été nommée membre du comité suivant sa nomination au Conseil.

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Orientation et formation des Membres du Conseil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Effectué des suivis périodiques sur l'intégration et l'orientation des nouveaux Membres du Conseil ✓ Mis à jour le programme d'orientation et d'intégration des Membres du Conseil ✓ Identifié des formations pour les Membres du Conseil
Planification de la relève du Conseil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné la composition du Conseil, la diversité, la durée du mandat de chaque membre en poste, la complémentarité des compétences et des expériences au sein du Conseil ✓ Examiné la révision de la Politique d'évaluation des antécédents applicable à l'ensemble de la Banque, de même qu'aux Membres du Conseil et veillé à la conformité à la nouvelle ligne directrice du BSIF en matière d'intégrité et de sécurité ✓ Évalué des candidatures potentielles au poste de Membre du Conseil ✓ Recommandé au Conseil d'approuver la nomination de Scott Burrows à titre de Membre du Conseil et comme membre du CAU en date du 1^{er} août 2024
Rémunération des membres indépendants du Conseil et assurances	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver la révision du programme de rémunération de ses membres ✓ Examiné la souscription à de l'assurance responsabilité civile et à de l'assurance délits pour institutions financières
Encadrement des questions de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné les mises à jour relatives à l'évolution de la réglementation, des lignes directrices et de la gouvernance, et recommandé au Conseil des modifications aux pratiques de gouvernance de la Banque ✓ Révisé et recommandé au Conseil d'approuver la Politique de vote à la majorité ✓ Discuté de l'activisme actionnarial dans l'industrie bancaire canadienne et examiné ses différentes formes ✓ 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 et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires et de l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang tenues le 19 avril 2024 ✓ Révisé et recommandé au Conseil d'approuver la Politique sur l'accès aux procurations ✓ Reçu le rapport sur la reddition annuelle de conformité au cadre de gouvernance des filiales et des statuts sur certaines filiales ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver la Politique de gouvernance des filiales ✓ Examiné, avec le CT, la gouvernance, l'encadrement et l'utilisation de l'intelligence artificielle à la Banque et son environnement législatif et réglementaire

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Encadrement des questions en matière de responsabilité environnementale et sociale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné semestriellement le progrès des priorités ESG de la Banque, incluant les cibles, les engagements et les résultats des agences de notation ✓ Examiné la stratégie et le plan d'action en matière d'approvisionnement responsable ✓ Examiné les tendances en matière de responsabilité environnementale et sociale ainsi que les meilleures pratiques de gouvernance s'y rattachant ✓ Examiné et discuté des propositions d'actionnaires soumises en matière de responsabilité environnementale et sociale ✓ Examiné et discuté du plan stratégique ESG 2024-2026 ✓ Reçu le Rapport climatique, le Rapport sur les obligations durables, le Rapport sur les Principes bancaires responsables et le Rapport sur les avancées environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) (maintenant le Rapport de durabilité) ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver le Rapport et engagement à l'égard de la lutte contre l'esclavage moderne ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise ✓ Reçu le rapport de l'Audit interne sur le statut d'avancement des priorités ESG
Encadrement des questions de révision, de déontologie et du dialogue avec les parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné le rapport annuel de la cheffe de Conformité en matière de protection des consommateurs et de traitement des plaintes ✓ Discuté semestriellement avec la fonction Conformité et le Bureau de révision des plaintes de la clientèle de l'opérationnalisation des mesures visant les consommateurs et de leur efficacité ✓ Approuvé le Rapport annuel de la Banque en matière de protection des consommateurs pour soumission au Commissaire de l'Agence de consommation en matière financière du Canada ✓ Recommandé au Conseil d'approuver le Rapport annuel des administrateurs en matière de protection des consommateurs pour soumission au Commissaire de l'Agence de consommation en matière financière du Canada ✓ Examiné le rapport annuel sur la déontologie et examiné l'application du Code de conduite et des politiques et normes en découlant ✓ Reçu le rapport annuel de l'Ombudsman des employés ✓ Examiné le tableau de bord des interactions du Conseil et des comités avec les principales parties prenantes de la Banque ✓ Examiné les rapports semestriels relatifs aux opérations avec des apparentés ✓ Révisé et recommandé au Conseil d'approuver la Politique sur les lanceurs d'alertes

Une évaluation de la performance du comité de révision et de gouvernance a eu lieu pour l'exercice 2024 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



Irfhan
Rawji

Le comité de technologie supervise la stratégie technologique et la stratégie de données et s'assure qu'elles soutiennent et permettent 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) et une (1) réunion tenue conjointement avec le comité de révision et de gouvernance
Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Stratégie technologique	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ Examiné, avec le CRG, la gouvernance, l'encadrement et l'utilisation de l'intelligence artificielle à la Banque et son environnement législatif et réglementaire ✓ Examiné trimestriellement les risques et enjeux en matière ESG soulevés par les différents secteurs et veillé à l'alignement de la stratégie technologique afin d'appuyer les diverses lignes d'affaires
Transformation, investissements et actifs technologiques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 le budget annuel qui vise la mise en place de la stratégie technologique et le soutien des activités technologiques courantes de la Banque ✓ Examiné les portefeuilles d'initiatives technologiques pour chacun des secteurs d'activités ✓ Examiné 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 ✓ Examiné les projets de transformation et d'évolution numérique de certains secteurs de la Banque

(1) Le 19 avril 2024, Patricia Curadeau-Grou et Annick Guérard ont été nommées membres du comité de technologie, alors que Maryse Bertrand a cessé d'être membre du comité. Le 3 février 2025, Irfhan Rawji a été nommé membre du comité suivant sa nomination au Conseil.

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE TECHNOLOGIE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2024 Nous avons notamment :
Risques technologiques, cybersécurité et vigie technologique	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné la gestion du risque lié aux tiers et le portrait des fournisseurs technologiques de la Banque ✓ Examiné l'efficacité du programme de cybersécurité et les pratiques de cyberrésilience, dont la posture de risque en matière de cybersécurité ✓ Examiné les rapports intermédiaires des risques technologiques, y compris les cyberrisques et la cybercriminalité ✓ Reçu l'information concernant la livraison des projets en matière de risques technologiques incluant la cybersécurité ✓ Examiné des cas réels de cyberattaques, leurs impacts et les leçons apprises ✓ Veillé à la conformité aux exigences législatives et réglementaires, notamment les lignes directrices B-13 et B-10 du BSIF sur la gestion du risque lié aux technologies et du cyberrisque et sur la gestion du risque lié aux tiers
Protection des renseignements personnels	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné les priorités et les projets en matière de protection des renseignements personnels ✓ Reçu un suivi trimestriel sur l'état des lieux en matière de protection des renseignements personnels ✓ Pris connaissance du Cahier de protection des renseignements personnels

Une évaluation de la performance du comité de technologie a eu lieu pour l'exercice 2024 et le comité estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités compte tenu de son mandat.

Pierre Blouin

Président du comité de technologie

5.

Pratiques de gouvernance

Table des matières

Structure et approche en matière de gouvernance	P. 62
Culture et intégrité	P. 66
Composition du Conseil	P. 67
Diversité	P. 71
Planification de la relève, évaluation et formation	P. 76
Gouvernance des filiales	P. 82
Engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)	P. 83
Dialogue avec les parties prenantes	P. 86

Références

Le Rapport de durabilité, le Rapport climatique et le Rapport et 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

ONU : Organisation des Nations unies

STRUCTURE ET APPROCHE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Notre approche s'appuie sur ces principes fondamentaux :



Rigueur

Les Membres du Conseil exercent un jugement indépendant dans l'exercice de leurs fonctions afin de protéger les intérêts de la Banque. Ils ont les compétences requises afin de conseiller la direction sur les orientations stratégiques de la Banque.



Surveillance

Le Conseil supervise les politiques et le cadre de gestion des risques afin d'assurer une prise de risque alignée avec l'appétit pour le risque de la Banque.



Intégrité

Les Membres du Conseil et de la Direction incarnent les valeurs de la Banque et orientent sa culture de gouvernance.



Transparence

Les Membres du Conseil évitent de se placer en situation de conflit d'intérêts et interagissent avec transparence afin de maintenir la confiance des parties prenantes envers la Banque.



Indépendance

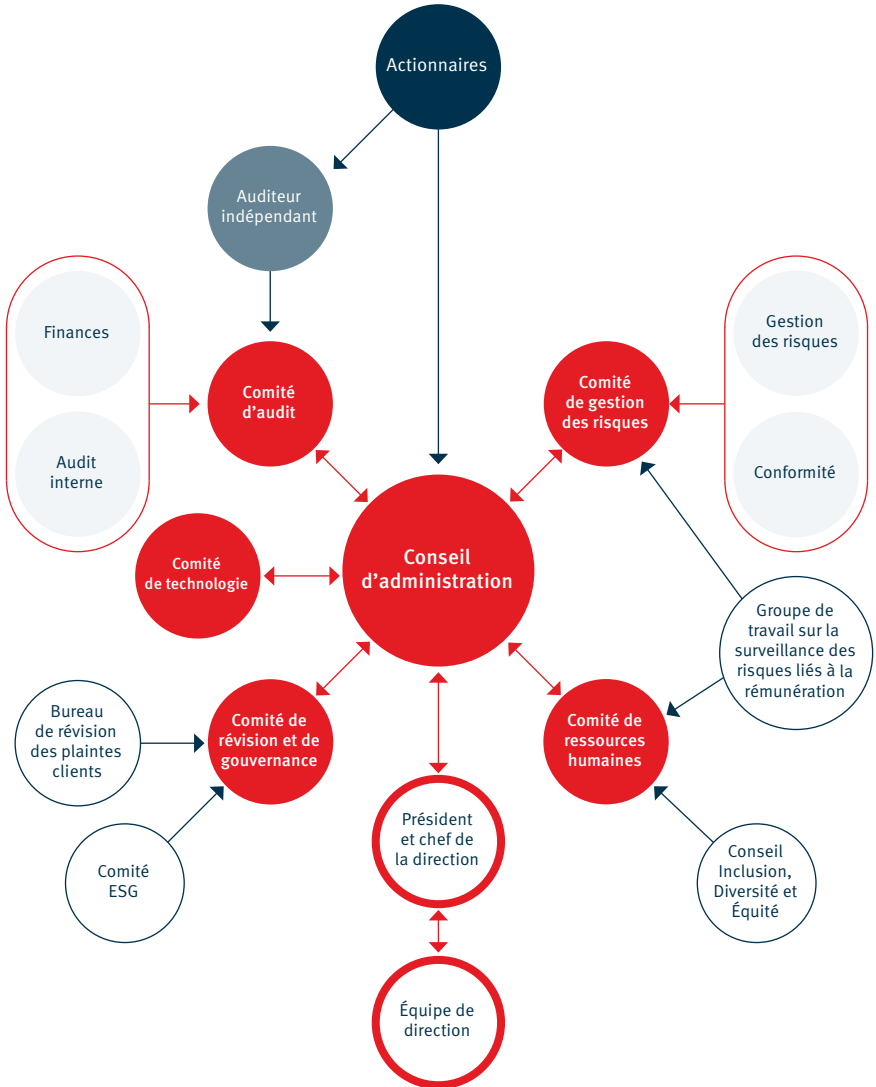
Le Conseil est indépendant de la Banque et de la Direction afin qu'il puisse exercer son rôle de surveillance adéquatement.

Nous croyons qu'il est essentiel d'adopter une culture de gouvernance qui vise non seulement à créer un impact positif dans la vie des gens, comme l'énonce notre mission commune, mais également à assurer notre conformité aux meilleures pratiques et aux règles applicables, nous permettant ainsi de répondre aux attentes des autorités canadiennes de réglementation et de nos parties prenantes. La transparence et l'indépendance dont fait preuve le Conseil lui permettent de réaliser ses objectifs de saine gouvernance. Ces principes rigoureux s'appuient sur des normes d'éthique exemplaires qui cadrent avec notre stratégie, orientent la Banque dans ses interactions avec ses parties prenantes et favorisent son bon fonctionnement.

Notre structure de gouvernance

Le Conseil est assisté dans la réalisation de son mandat par cinq comités : audit, gestion des risques, ressources humaines, révision et gouvernance, 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 cette partie de la Circulaire.



Fonctions de supervision

Audit interne

- › 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 de la Banque :
 - 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.

Finances

- › 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

- › 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.

Conformité

- › 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.

Président du Conseil

Le président 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; 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.

Comités constitués par le Conseil

Le Conseil délègue certains de ses pouvoirs à des comités qu'il met sur pied. Il approuve la composition et la présidence des comités, conformément aux critères d'admissibilité établis par la législation en vigueur.

Suivant les recommandations du comité de révision et de gouvernance, le Conseil approuve les mandats de ses comités et le mandat des présidentes et présidents des comités.

Pour plus d'information sur la composition des comités, leur mandat et leurs réalisations, veuillez consulter la [partie 4](#).

CULTURE ET INTÉGRITÉ

Le Conseil, accompagné de la Direction, donne l'exemple et promeut une culture commerciale éthique et transparente au sein de la Banque, plus particulièrement en ce qui concerne l'obligation d'agir avec honnêteté et intégrité, de se conformer aux lois, de traiter notre clientèle avec respect et civilité, de protéger la confidentialité de leurs renseignements personnels et d'éviter les conflits d'intérêts.

Notre Code de conduite

Le Conseil veille au maintien des règles de conduite et d'éthique, par l'entremise du comité de révision et de gouvernance, qui adopte et révisé le Code de la Banque périodiquement.

Il est primordial pour la Banque que toutes et tous respectent le Code afin de conserver la confiance de nos parties prenantes. Celui-ci est applicable aux Membres du Conseil, à la Direction et à tout le personnel de la Banque. Notre Code énumère six principes directeurs alignés sur nos valeurs qui orientent nos actions. Ces principes guident le Conseil dans l'accomplissement de son mandat, y compris les décisions importantes qu'il est amené à prendre et les politiques qu'il adopte. Il définit les normes de conduite souhaitées et la manière dont les Membres du Conseil, les dirigeantes et dirigeants et le personnel interagissent entre eux et avec nos parties prenantes, dont les organismes de réglementation, les fournisseurs, les médias, les concurrents et le public.

De plus, le Conseil s'assure que la Banque ait mis en place un processus permanent, adéquat et efficace lui permettant de veiller au respect de ces règles. Annuellement, une attestation qui est signée par toutes les personnes visées par le Code afin de confirmer leur engagement de s'y conformer. Le Conseil s'assure d'ailleurs, conformément aux obligations législatives de divulgation continue en vigueur, du signalement de tout manquement important aux règles de ce Code par un Membre du Conseil ou de la haute direction.

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. Le Code est disponible sur bnc.ca/gouvernance.

Aucune dérogation au Code de conduite n'a été accordée par le Conseil aux Membres de la haute direction ou aux Membres du Conseil pendant l'exercice 2024.

Traitement indépendant des insatisfactions et signalements

Le Conseil et l'Équipe de direction sont soucieux de favoriser un environnement de dialogue ouvert où le personnel peut s'exprimer et faire part de leurs préoccupations.

Afin que nos équipes puissent soulever des préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes et l'audit, ou signaler des actes répréhensibles sans crainte de représailles, 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. Ainsi, nous avons mis en place un processus accessible, efficace et confidentiel pour faciliter le traitement de ces plaintes et irrégularités afin de favoriser une culture propice au signalement, et ce, pour toutes nos équipes et celles de nos filiales. C'est le Bureau des signalements qui reçoit, traite et conserve ces plaintes, préoccupations et signalements.

5. Pratiques de gouvernance

De plus, la Banque s'est dotée du Bureau de révision des plaintes clients et de l'Ombudsman des employés. Le Bureau de révision des plaintes clients enquête, en dernier recours, au sujet d'une plainte formulée par une cliente ou un client relative à des produits et services offerts par la Banque. Ensuite, l'Ombudsman des employés facilite la résolution des différends que le personnel peut avoir dans le cadre de leur travail et traite leurs signalements dans le respect de l'anonymat, lorsque requis. Dans tous ces scénarios, les plaintes sont traitées de façon impartiale et indépendante, garantissant ainsi un traitement juste et équitable.

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 ».

COMPOSITION DU CONSEIL

Le Conseil, aidé du comité de révision et de gouvernance, revoit périodiquement sa taille et sa composition à l'aide d'un ensemble de critères et d'attentes envers ses membres qu'il établit et revoit en continu, et qui comprend notamment :

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

Ces attentes sont décrites plus en détail dans les pages suivantes. Le Conseil est d'avis que sa composition est adéquate afin de lui permettre de prendre des décisions éclairées, composer ses comités et planifier sa relève.

Attentes envers les Membres du Conseil et 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 nos besoins et les meilleures pratiques en la matière. Vous pouvez consulter ces compétences, ainsi que les raisons pour lesquelles elles sont utiles pour le Conseil à la [partie 2](#).

Annuellement, les Membres du Conseil procèdent à l'autoévaluation de leurs compétences, puis celles-ci sont reflétées dans la matrice des compétences présentée à la [partie 2](#) de la Circulaire. Cette matrice 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 chez les candidates et candidats potentiels à un poste au sein du Conseil, au rythme de l'évolution de la stratégie de la Banque. Scott Burrows a été nommé administrateur le 1^{er} août 2024. Nous sommes d'avis que son expérience, ses compétences financières, de même que ses connaissances des marchés financiers, sont des atouts pour le Conseil et qu'elles constituent un complément intéressant à celles des Membres du Conseil existants.

5. Pratiques de gouvernance

Suivant l'acquisition par la Banque de CWB, Sarah Morgan-Silvester, administratrice de sociétés et Irfhan Rawji, associé directeur en capital-risque, ont été nommés Membres du Conseil, le 3 février 2025.

Nous sommes d'avis que leurs compétences et expériences sont des atouts de taille pour le Conseil. Tous ensemble, les Membres du Conseil auront les compétences, les connaissances et l'expertise nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités.

En plus des compétences recherchées, 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 comme 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 au moins 75 % des réunions convoquées
- › Maintient à jour ses compétences financières
- › Satisfait aux exigences en matière d'actionariat 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
- › 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

Indépendance des Membres du Conseil

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 Conseil met en place des structures et des procédures visant à assurer son indépendance face à la direction de la Banque. 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 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. Le Conseil revoit ensuite l'évaluation d'indépendance faite par le comité de révision et de gouvernance.

- 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.
- Les fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction de la Banque sont distinctes.

Au cours de l'exercice 2024, les membres indépendants se sont réunis à huis clos, en l'absence de la Direction, à chaque réunion du Conseil ou d'un de ses comités, comme prévu à l'ordre du jour.

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 des Membres du Conseil

Les Membres du Conseil agissent avec intégrité et exercent leur jugement en toute indépendance dans l'exercice de leur rôle et leurs responsabilités.

Le comité de révision et de gouvernance vérifie les antécédents et les références des personnes candidates à un poste au sein du Conseil avant son élection, et par la suite au moins tous les cinq ans. Les membres attestent annuellement, par écrit, l'absence de tout dossier criminel les concernant.

Les Membres du Conseil s'engagent annuellement par écrit 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, partie à un contrat ou ayant une participation dans une opération d'importance avec la Banque, doit dès que possible divulguer la nature et l'étendue de cette participation au président du Conseil ou au président du comité de révision et de gouvernance, conformément à la législation en vigueur. 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 au secrétaire corporatif l'existence ou l'absence de conflits d'intérêts, ce qui assure une divulgation complète.

Disponibilité des Membres du Conseil

Le Conseil et ses comités se sont rencontrés fréquemment en 2024 :

Conseil	CAU	CGR	CRH	CRG	CT	Total
25 réunions	6 réunions	10 réunions	7 réunions	5 réunions	6 réunions	59 réunions

Le Conseil s'attend à ce que tous ses membres assistent aux réunions convoquées et soit présent tout au long de la réunion. 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 pourra alors réévaluer sa capacité d'agir efficacement en qualité Membre du Conseil de la Banque.

Les renseignements au sujet de l'assiduité des Membres du Conseil qui sollicitent le renouvellement de leur mandat sont présentés à la [partie 2](#) de la Circulaire.

Au cours de l'exercice 2024, le taux moyen d'assiduité, aux réunions du Conseil et de comités, des Membres du Conseil qui sollicitent le renouvellement de leur mandat s'est élevé à 98%.

Le tableau suivant résume l'assiduité des Membres du Conseil au cours de l'exercice 2024, n'ayant pas sollicité un nouveau mandat :

Membre du Conseil	Date de cessation	Assiduité aux réunions convoquées au cours du dernier exercice
Maryse Bertrand	19 avril 2024	100 %
Lino A. Saputo	19 avril 2024	100 %

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 toute invitation à siéger à un conseil d'administration autre que celui de la Banque. 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.

À la suite de la fusion avec CWB, aucun Membre du Conseil ne siègera 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.

5. Pratiques de gouvernance

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. Nous ne limitons pas le nombre de conseils d'administration auxquels peuvent siéger les membres, mais nous revoyons régulièrement cette information afin de vérifier la capacité de chaque membre à bien remplir son rôle au sein du Conseil de la Banque. 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.

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 changement dans leur situation professionnelle ou personnelle susceptible d'avoir un impact sur leur rôle de membre, de même que tout conflit d'intérêts. Le président du Conseil ou le président du comité de révision et de gouvernance fait ensuite rapport au Conseil et présente les recommandations appropriées.

DIVERSITÉ

Diversité au Conseil

La Banque et les Membres du Conseil croient à l'importance d'avoir un conseil d'administration représentatif de la clientèle et du personnel de la Banque, de même que des communautés où elle est active. Nous croyons qu'un conseil d'administration équilibré et diversifié comporte de nombreux avantages, comme la complémentarité des compétences, la présence de différents points de vue et une bonne compréhension des besoins et des attentes de nos parties prenantes. De plus, une culture d'inclusion favorise des débats francs et constructifs au sein du Conseil, de ses comités et lors des échanges avec la direction.

En 2023, le Conseil a révisé sa [Politique d'inclusion et de diversité](#) afin de préciser son 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 :

- 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+
- d'autres facteurs de diversité, comme l'âge, l'appartenance ethnique ou le lieu de résidence
- la présence de différents profils ayant un vaste éventail d'expériences et de parcours professionnels, de connaissances et de compétences complémentaires

5. Pratiques de gouvernance

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 notre objectif et aux critères ci-dessus, mis à jour en continu
- › la possibilité de recourir aux services de conseillers externes afin d'identifier des candidatures potentielles

De plus, le président du Conseil et les présidentes et présidents des comités sont chargés de favoriser l'inclusion en cultivant un climat d'ouverture et de respect où chaque membre peut jouer pleinement son rôle.

Le comité de révision et de gouvernance évalue régulièrement la composition du Conseil en se basant notamment sur les données suivantes :

- › les résultats agrégés du questionnaire d'autoidentification auquel les Membres du Conseil répondent sur une base volontaire
- › les résultats de l'évaluation annuelle des Membres du Conseil sur la composition, la diversité et le climat d'inclusion au sein du Conseil

Suivant l'élection des 16 Membres du Conseil, ce dernier comptera 7 femmes qui représenteront 47% des membres indépendants.



Au 24 février 2025 :

- › Le Conseil compte deux personnes faisant partie des minorités visibles
- › La proportion de femmes siégeant au Conseil est de 43,75 % (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 %

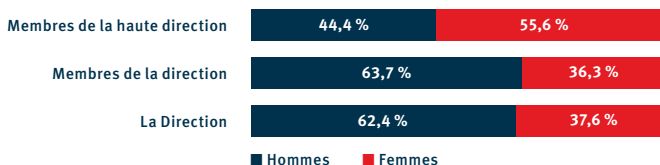
Diversité au sein de la Direction ⁽¹⁾⁽²⁾

Offrir un environnement inclusif et diversifié, où chaque personne peut être elle-même et se développer en toute confiance, est essentiel pour permettre l'essor de tous les talents. À cette fin, la Banque poursuit le déploiement de différentes initiatives pour favoriser l'inclusion, la diversité, l'équité et le développement de ses différents groupes de personnes.

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. 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. Cependant, une vigie est effectuée auprès de la relève pour assurer une représentation équitable des femmes au sein de ce groupe. Sur une base trimestrielle, un statut de la progression de cette représentation est fait à l'Équipe de direction et au comité de ressources humaines via les tableaux de bord Expérience employé.

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 est établie à 39 % pour cette période. Au 31 décembre 2024, la représentation des femmes au sein de ce groupe était de 37,6 %. Cela représente une progression de 1,2 points depuis le 31 décembre 2023.

Le tableau suivant illustre la représentation de femmes occupant des postes de Membres de la haute direction et de Membres de la direction au sein de la Banque au Canada :



Dans le cadre du plan triennal 2024-2026, la cible de représentation de personnes des minorités visibles a également été révisée. Cette cible est passée de 7 % en 2023, à 12 % en 2026 alors qu'actuellement elles représentent 8,3 % des Membres de la direction et des Membres de la haute direction. 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 qui s'appuie sur nos principes directeurs visant à prendre conscience et valoriser les différences, à lever les obstacles, à mettre en place des mesures d'équité et à adapter nos façons de faire.
- Bâtir des équipes diversifiées et représentatives de la société et des communautés dans lesquelles la Banque fait affaire et où les différences sont valorisées.
- Être un acteur social en inclusion, diversité, équité et accessibilité autant auprès de nos équipes, des communautés, de notre clientèle et de nos fournisseurs.

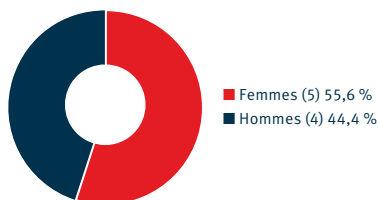
Bien que la Banque ne favorise pas l'imposition d'un nombre minimal d'embauches dans le cadre de son approche en matière de représentation des groupes minoritaires, elle s'assure qu'en tout temps, ses pratiques de ressources humaines tiennent compte de la diversité de la population et de son personnel. Les objectifs de représentation globale et au niveau des gestionnaires seniors pour les femmes et d'autres groupes minoritaires sont décrits dans la section « Inclusion, Diversité et Équité » du Rapport de durabilité.

(1) Membres du personnel réguliers, actifs travaillant au Canada au 31 décembre 2024.

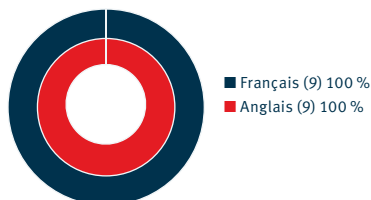
(2) Dans cette section le terme « gestionnaire senior » désigne les directeurs principaux ou tout autre poste équivalent et le terme « gestionnaire » désigne les directeurs ou tout autre poste équivalent.

Les Membres de la haute direction en quelques données

Diversité et genre



Langues maîtrisées



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 de gestionnaires seniors engagés auprès de tous les secteurs d'affaires et de groupes de la diversité qui travaillent en étroite collaboration avec nos groupes-ressources du personnel pour promouvoir l'inclusion, la diversité et l'équité dans toute l'organisation. Le Conseil Inclusion, Diversité et Équité a également pour mandat de définir les objectifs et la stratégie inclusion, diversité et équité de la Banque, de mettre en place les principes directeurs, les politiques et les programmes requis, de prioriser les actions à prendre en vue de l'atteinte des objectifs, de s'assurer d'une exécution transversale cohérente, 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.

La dernière année a été marquée par plusieurs réalisations. Parmi celles-ci, mentionnons la poursuite du programme de sponsorship parrainé par des Membres de la direction et des gestionnaires seniors, destiné aux femmes et aux personnes des minorités visibles, le dépôt du rapport d'étape du plan d'accessibilité ainsi qu'une campagne de sensibilisation, l'accent mis sur l'expérience des personnes en situation de handicap avec la simplification des demandes d'accommodement ainsi que la complétion notre deuxième année de certification du Programme des relations progressistes avec les Autochtones du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. La Banque poursuit également son partenariat avec la Banque de développement du Canada dans le cadre du programme « FORTES », une initiative visant à faciliter l'avancement des femmes dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). Enfin, d'autres initiatives audacieuses ont vu le jour comme le projet « Passons à l'action, levons les obstacles » qui a donné lieu à six initiatives où tous les secteurs de la Banque ont participé à concevoir et implanter des mesures intentionnelles qui lèvent des obstacles à l'égard du développement de la carrière des personnes noires.

Notre engagement à faire de la Banque une entreprise plus inclusive, diversifiée et équitable continue d'être salué par des organismes externes. La Banque a reçu pour une cinquième année consécutive, la Certification Parité Niveau Platine, soit la plus haute distinction décernée par l'organisme La Gouvernance au féminin.

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 misent sur 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 et appuyer ses actions au quotidien et de favoriser l'inclusion et le développement des différents groupes du personnel (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.

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.

Gestion des talents et planification de la relève de la Direction

La vision du leadership de la Banque est en constante évolution, ce qui permet de répondre aux défis posés par la mondialisation et à 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 qui se poursuit. Cette agilité est primordiale dans la réalisation de notre mission commune et de nos stratégies d'affaires. À cette fin, nous avons développé trois profils de compétences pour les gestionnaires et les Membres de la direction. Ces profils servent à identifier les compétences et le niveau de maîtrise attendu afin de pouvoir performer dans son poste. Il permet également au personnel d'identifier les compétences prioritaires sur lesquelles il veut se développer. Chaque profil intègre les compétences clés en développement des talents, diversité et inclusion, ainsi qu'en mobilisation des ressources, essentielles pour favoriser l'évolution de relève diversifiées. Le modèle analytique de planification de la relève de la Banque permet de raffiner l'analyse de risques de 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, 73 % des postes en recrutement de Membre de la direction ont été comblés par du personnel à l'interne. De plus, dans une optique de supporter le développement et l'avancement des femmes et des personnes racisées, des programmes sont offerts au cours de l'année. En 2024, 144 femmes ont participé au Défi 100 jours, programme sur le leadership au féminin, et 71 personnes se sont jointes au programme Sponsorship, destiné aux femmes et aux personnes racisées. Cette année, 50 % des postes en recrutement de Membres de la direction ont été comblés par des femmes.

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 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. Le comité se penche également sur l'état du bassin des membres du personnel qui constituent la relève des Membres de la direction.

Finalement, le comité de ressources humaines se penche également sur différentes stratégies Expérience employé, notamment celles de la course aux talents, l'inclusion, la diversité et l'équité, l'avancement des femmes à des postes de gestionnaires et dirigeantes ainsi qu'à la santé et au bien-être du personnel de la Banque.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE, ÉVALUATION ET FORMATION

Planification de la relève

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 réélire les Membres du Conseil en poste.

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



Le comité évalue annuellement l'éligibilité et la disponibilité des Membres du Conseil. Il tient notamment compte de l'évaluation annuelle de leur performance, de leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres, de leur indépendance, de leurs compétences et de leur ancienneté.

De plus, de façon continue tout au long de l'année, le comité de révision et de gouvernance revoit 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.

Mise en candidature de Membres du Conseil par les actionnaires

<p>Proposition en vertu de la Loi sur les Banques (Canada)</p>	<p>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.</p>
<p>Proposition aux termes de la Politique sur l'accès aux procurations</p>	<p>Le Conseil a élaboré une Politique sur l'accès aux procurations afin de promouvoir la capacité des actionnaires à exercer une influence sur la soumission des candidates et candidats à l'élection au sein du 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.</p> <p>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.</p>
<p>Autres propositions</p>	<p>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 du secrétaire corporatif de la Banque au 800, rue Saint-Jacques, Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada.</p>

Durée du mandat d'un membre du Conseil et vacances au Conseil

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. Cette année, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, le Conseil considère opportun que Pierre Boivin se porte à nouveau candidat.
- **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.

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.

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, et ce, même s'il est élu, s'il n'obtient pas la majorité (50 % plus un) des voix exprimées sur 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.

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. Chaque année, le comité revoit ce processus et le contenu du questionnaire afin qu'il réponde aux besoins en évolution de la Banque et du Conseil.

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.

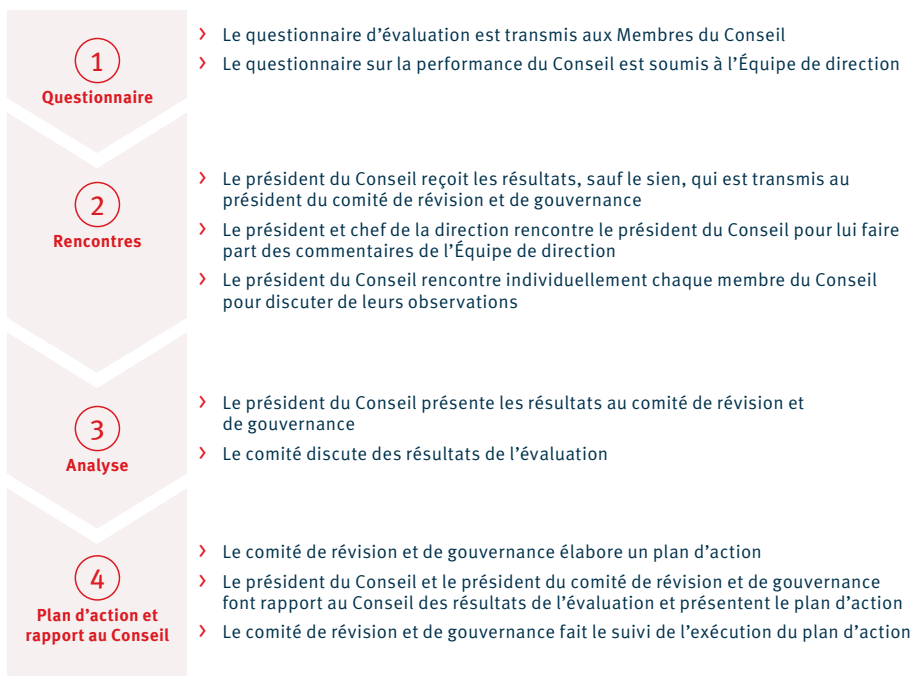
Ils évaluent ensuite leur propre contribution en tant que Membre du Conseil et de comité(s) et leurs compétences, ainsi que celles de leurs pairs. Ils identifient également les domaines dans lesquels ils aimeraient recevoir de la formation, et selon les priorités du Conseil et des comités, identifient 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
- alimenter les priorités que le Conseil se fixera pour l'exercice suivant
- l'évaluation de la performance des Membres du Conseil dans le cadre du processus annuel de réélection et 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 de la Banque est aussi appelée à évaluer la performance du Conseil au moyen d'un questionnaire annuel afin d'avoir l'opportunité de donner leur avis sur la manière dont le Conseil peut les assister avec leur plans et leurs objectifs stratégiques.

Le processus annuel d'évaluation se déroule ainsi :



Pour l'exercice 2024, des améliorations concrètes ont été apportées grâce à l'exécution du plan d'action mis en place à la suite du processus annuel d'évaluation 2023. Par exemple, le Conseil et ses comités ont bénéficié de mises à jour fréquentes sur le plan d'affaires et le plan stratégique de la Banque, notamment sur ses objectifs de croissance nationale, incluant l'acquisition de la CWB. De plus, les Membres du Conseil ont reçu des mises à jour détaillées concernant le nouveau siège social, les objectifs environnementaux et sociaux de la Banque, ainsi que la gouvernance de ses filiales. Les membres du Conseil ont également assisté à diverses séances approfondies organisées ou coordonnées par la direction, lesquelles étaient axées sur des risques émergents et des sujets d'actualité, notamment en ce qui a trait au contexte économique, à l'intelligence artificielle, à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes et à la prévention de la fraude.

Lors de l'évaluation effectuée en 2024, 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. Dans le cadre de ce processus d'évaluation, les résultats ont servi à alimenter les priorités que le Conseil s'est fixées pour l'exercice 2025. 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. Pour en connaître davantage sur les accomplissements du Conseil et de ses comités en 2024, veuillez consulter la [partie 4](#) de la Circulaire.

Orientation et formation continue des Membres du Conseil

Les Membres du Conseil doivent continuellement approfondir leurs connaissances et leur compréhension de nos activités et de notre cadre réglementaire. Afin de les soutenir, au cours de l'exercice 2024, nous avons révisé et bonifié le programme d'orientation et de formation continue en tenant compte des expertises et des différents besoins des Membres du Conseil.

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

Le programme d'orientation, mis sur pied par le Conseil à la suite des recommandations du comité de révision et de gouvernance, 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 nouveau Membre du Conseil. Ainsi, un plan de formations personnalisées 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.

Les nouveaux membres participent à des formations et à des séances de mentorat portant sur leurs fonctions en tant que membre du Conseil et des comités et sur les attentes du Conseil envers chacun des membres.

De plus, un nouveau membre sera invité à assister à une réunion de chacun des comités du Conseil dont il n'est pas membre. Ce membre participe également à des rencontres individuelles d'information avec les Membres de la haute direction ainsi qu'avec la première vice-présidente, Cheffe de la conformité et Cheffe de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité, le chef de la sécurité de l'information, la première vice-présidente, Audit interne, la vice-présidente et cheffe, Relations investisseurs, le premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif, le premier vice-président, Gestion intégrée des risques, la première vice-présidente, Communications, Affaires publiques et ESG, et le vice-président, Stratégie de développement corporatif afin de parfaire ses connaissances et sa compréhension des enjeux propres à la Banque.

Cahier des administrateurs

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.

Programme de formation continue des Membres du Conseil

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 dans les domaines liés à l'exercice de leurs fonctions. Au moins 10 % du temps alloué annuellement aux réunions régulières du Conseil est consacré à la formation continue.

En cours d'exercice, les Membres du Conseil assistent, entre autres, 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 2024, les membres se sont réunis à Toronto pour la tenue de certaines réunions du Conseil et de ses comités. Par la même occasion, ils ont eu l'opportunité de rendre visite aux équipes des Marchés financiers, de rencontrer certains Membres de la direction, dont des leaders de Banque Nationale Réseau Indépendant, et d'assister à une conférence économique organisée par la Banque.

Le programme de formation continue est révisé périodiquement par le comité de révision et de gouvernance, notamment afin de faciliter l'accès à de la formation et à de l'information pertinente hors des réunions du Conseil. Les Membres du Conseil sont invités à faire part de leurs suggestions de formation en tout temps et lors du processus annuel d'évaluation. Ces suggestions sont ensuite considérées lors de l'élaboration du plan d'action du Conseil supervisé par le comité de révision et de gouvernance.

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, le secrétaire corporatif met de temps à autre à leur disposition divers articles et publications pertinents à l'exercice de leurs fonctions.

5. Pratiques de gouvernance

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 y assister 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.

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

Trimestre	Formations dispensées par la Banque	Participants
T1	Revue du secteur Entreprises et Gestion privée 1859	Conseil
	Priorités en matière de relations avec les investisseurs	Conseil
	Démystifier le profil d'un vol d'identité de client	CGR
	Leçons apprises : incidences de la fraude commerciale	Conseil
	Gestion de la dette technologique	Conseil
	Gouvernance des filiales : Advanced Bank of Asia Limited	Conseil
T2	Inclusion, diversité et équité : Bilan des plans triennaux	CRH
	Gouvernance des filiales : Financière Banque Nationale et Gestion de patrimoine	Conseil et CGR
	Approvisionnement responsable : stratégie 2024	CRG
	Mise à jour économique	Conseil
	Expérience client : Revue des stratégies et indicateurs de performance	CRH
	La fraude commerciale numérique	Conseil
T3	Intelligence artificielle : Gouvernance et encadrement	CRG et CT
	Impôt minimum mondial (pilier 2)	CAU
T4	Lutte contre le blanchiment d'argent : Tendances observées	CAU
	Activisme actionnarial	CRG
	La Banque numérique du secteur Entreprises	CT
	Banque Nationale Réseau Indépendant	Conseil
	Gouvernance des filiales : filiales étrangères	Conseil
	Gouvernance des filiales : Assurance-vie Banque Nationale	CGR
	Regard sur les activités de financement	CGR
	Le bien-être du personnel à la Banque	CRH
	Regard sur la stratégie client : Particuliers, Commercial et Gestion de patrimoine	Conseil
	Mise à jour économique	Conseil
	Mise à jour sur la ligne directrice B-15 : Gestion des risques climatiques	CAU et CGR
	Mise à jour sur les normes IFRS S1 et S2 en matière de communication de l'information liée aux questions climatiques et à la durabilité	CAU et CGR
	Expérience client et cible d'acquisition nette	Conseil
Gestion des risques liés aux tiers	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
- › Innovation, technologie et cybersécurité
- › Divulgateion liée au climat
- › Rémunération exécutive
- › Gouvernance
- › Éthique commerciale et probité
- › Économie

GOVERNANCE DES FILIALES

La gouvernance des filiales de la Banque est un élément indispensable de sa gestion des risques.

La surveillance exercée par le Conseil est facilitée par ses comités, en particulier les comités de révision et de gouvernance et de gestion des risques, qui sont chargés de surveiller les pratiques de gouvernance des filiales. Le Conseil et ses comités se sont dotés d'outils concrets qui leur permettent d'assurer une stratégie de gouvernance à long terme pour l'ensemble de nos filiales.

Politique et norme applicables aux filiales

D'abord, le comité de révision et de gouvernance et le comité de gestion des risques ont approuvé cette année, la nouvelle Politique de gouvernance des filiales qui remplace le Cadre de gouvernance des filiales. En parallèle, une nouvelle Norme sur la gouvernance de la gestion des risques des filiales complète le cadre qui gouverne nos filiales. Ensemble, elles assurent l'adoption et l'application des meilleures pratiques en matière de gouvernance, de conformité et de gestion des risques par nos filiales et leur permet d'effectuer une reddition de compte annuelle au comité de révision et de gouvernance et au comité de gestion des risques. La politique et la norme permettent ainsi au Conseil et aux conseils d'administration des filiales de s'assurer que les contrôles nécessaires sont observés, tout en tenant compte de la réalité d'affaires propre à chaque filiale, de la supervision effectuée par les autorités réglementaires applicables et de l'appétit pour le risque de la Banque. La Politique de gouvernance des filiales est révisée de façon périodique afin de suivre l'évolution des meilleures pratiques en matière de gouvernance des filiales.

Surveillance par la Banque

Ensuite, la gouvernance des filiales est assurée par le premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Banque et une équipe dédiée à la gouvernance, conjointement avec les secteurs Gestion des risques et Conformité. Ces intervenants repèrent les meilleures pratiques et travaillent de manière intégrée avec la direction des filiales afin de permettre la mise en place de saines pratiques de gouvernance au sein de l'ensemble de nos filiales. Aussi, périodiquement, des filiales présentent au comité de gestion des risques un aperçu de leurs activités, le portrait de leurs opérations, leur stratégie commerciale, leur structure de gouvernance ainsi que leur cadre de gestion des risques, y compris leur appétit pour le risque et leur environnement réglementaire.

Cette approche centralisée facilite l'atténuation des risques et nous permet également de répondre à l'évolution des besoins des filiales et des exigences et attentes des organismes de réglementation.

Notre approche assure le déploiement uniforme de la stratégie de gouvernance à long terme à l'ensemble de nos filiales, mettant de l'avant les meilleures pratiques et un cadre d'imputabilité robuste.

ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG)

En tant qu'acteur clé de l'industrie financière canadienne, la Banque est soucieuse de comprendre et de réduire les répercussions de ses activités sur l'environnement et de contribuer à l'épanouissement des communautés où elle est présente. L'adoption d'une culture d'éthique forte, d'une gestion rigoureuse des risques et de saines pratiques de gouvernance, lesquelles soutiennent, entre autres, la transition énergétique harmonieuse et l'équité, l'inclusion et la diversité, permettent à la Banque de créer de la valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes.

La Banque et ses filiales ont poursuivi leurs engagements, notamment auprès des initiatives suivantes :

- Partenariat pour la comptabilité financière du carbone
- Principes bancaires responsables de l'ONU
- Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement
- Principes pour l'investissement responsable de l'ONU
- Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU
- Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises de l'ONU pour lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués

La stratégie ESG de la Banque s'articule autour des 9 principes ESG adoptés par le Conseil en 2019.

Nos principes ESG

ENVIRONNEMENT	SOCIAL	GOVERNANCE
 <p>Nous travaillons au développement d'une économie verte</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nous considérons la lutte contre les changements climatiques dans notre action économique et communautaire 2. Nous accompagnons et conseillons notre clientèle dans sa transition énergétique 3. Nous gérons et réduisons notre empreinte environnementale dans l'ensemble de nos secteurs d'activité 	 <p>Nous enrichissons les communautés</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Nous maximons le potentiel des individus et de la collectivité 5. Nous faisons la promotion de l'inclusion, de la diversité et de l'équité 6. Nous favorisons l'entrepreneuriat, la littératie financière, la philanthropie et le soutien à la santé et à l'éducation 	 <p>Nous gouvernons selon les plus hautes normes</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Nous mettons de l'avant une culture d'éthique forte, de saines pratiques de gouvernance et une gestion rigoureuse des risques 8. Nous gérons selon des pratiques commerciales responsables 9. Nous assurons la pérennité de l'institution

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

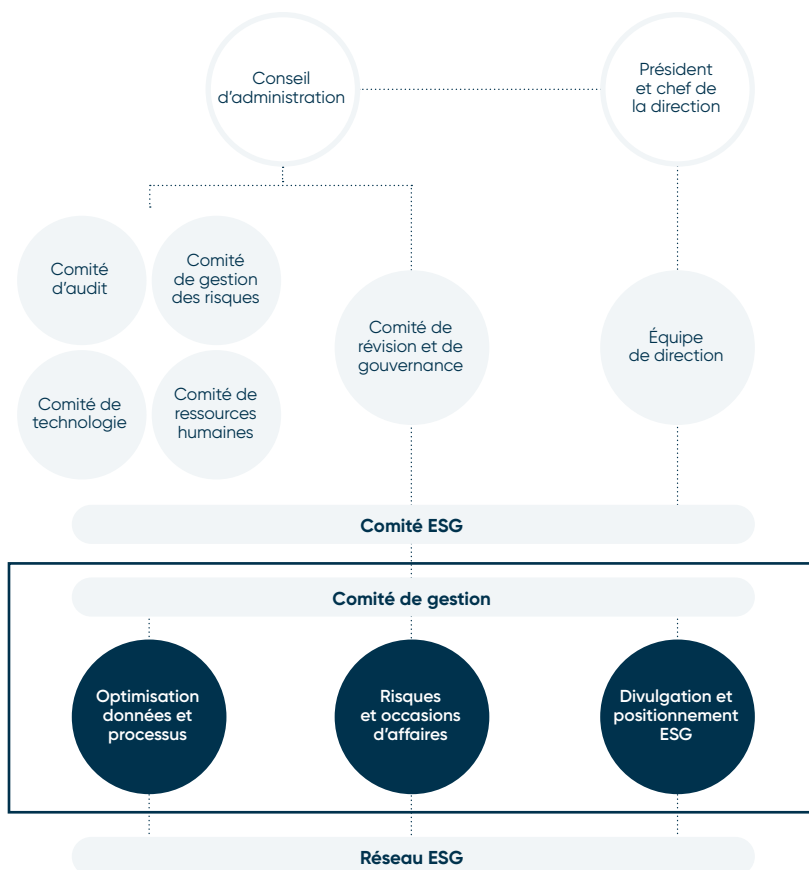
Notre approche en matière de gouvernance ESG

Notre engagement à l'égard des questions de durabilité fait partie intégrante de notre culture. À ce titre, nous avons élaboré des stratégies, identifié des priorités et des activités qui contribuent à la mission que s'est donnée la Banque en matière d'ESG. À la Banque, nous contribuons 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 gouvernances ESG soient intègres, transparentes et s'appuient sur de solides mécanismes, dont le dialogue avec les parties prenantes.

Surveillance par le Conseil et les comités

Notre structure de gouvernance ESG 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 ESG de la Banque, laquelle est articulée autour des 9 principes ESG mentionnés à la [page 83](#). Le Conseil veille à ce que les facteurs ESG soient intégrés dans les objectifs stratégiques à long terme et discute de la stratégie climatique et de durabilité lors des rencontres stratégiques tenues avec l'Équipe de direction.

Nous considérons que la surveillance des questions ESG est une responsabilité partagée entre le Conseil et les comités. Ainsi, dans leur mandat, le Conseil et les comités ont tous des responsabilités relatives à l'ESG établies en fonction de leurs rôles respectifs ainsi que des expertises des membres qui les composent.



5. Pratiques de gouvernance

Dans son ensemble, l'expertise des Membres du Conseil en matière de mesures sociales, en gouvernance et culture d'entreprise et en matière de responsabilité environnementale et stratégie de développement durable permet au Conseil de s'acquitter efficacement de son mandat. Ces expertises 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 du 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 l'ESG, entre autres par le comité ESG. Celui-ci est composé de Membres de la direction représentant tous les secteurs de l'organisation. Le comité ESG est chargé, notamment, d'élaborer et de soutenir la stratégie ESG de la Banque, tout en veillant au respect des engagements adoptés et de l'atteinte des cibles fixées. Il est appuyé par trois groupes de travail : Optimisation données et processus, Risques et occasions d'affaires et Divulgence et positionnement ESG. Pour de plus amples informations, veuillez consulter la section « Gouvernance » du Rapport de durabilité.

Le comité ESG agit à titre d'ambassadeur et veille à promouvoir une culture qui soutient la stratégie ESG de la Banque. En maintenant un dialogue proactif avec l'Équipe de direction et le Conseil, le comité 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. Il rend compte deux fois par année au comité de révision et de gouvernance, afin de présenter un statut d'avancement des priorités et de l'atteinte des cibles, et de manière ponctuelle aux comités d'audit et de gestion des risques sur des sujets d'intérêt particulier, tels que le Rapport climatique et les normes en matière de gestion et de divulgation des risques climatiques.

D'autres instances ont été mises sur pied afin de superviser adéquatement certains sujets spécifiques, comme la diversité, l'équité et l'inclusion et la protection des renseignements personnels.

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

Comité	Principales responsabilités
Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Surveiller les tendances liées aux mesures de contrôle et à l'intégration des facteurs ESG dans la divulgation de l'information financière
Comité de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'assurer que le cadre de gestion des risques et l'appétit pour le risque tiennent compte des risques ESG, incluant le risque climatique ➤ Surveiller les risques principaux et émergents, dont les risques ESG, incluant le risque climatique ➤ S'assurer que les risques ESG, incluant le risque climatique, sont bien identifiés, surveillés et intégrés au processus de gestion des risques en place ➤ Examiner les rapports liés aux risques climatiques, dont le Rapport climatique
Comité de révision et de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Superviser la stratégie de la Banque en matière d'ESG ➤ Se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière d'ESG ➤ S'assurer que la Banque exerce ses activités conformément à sa mission commune ➤ S'assurer que les pratiques ESG de la Banque sont saines et conformes à la législation ➤ Examiner certaines publications de la Banque en lien avec l'ESG, notamment le Rapport de durabilité, le Rapport climatique, la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise, ainsi que la Déclaration des droits de la personne ➤ Veiller à ce que les membres du Conseil, la direction et les employés agissent de façon éthique et responsable ➤ Superviser la mise en oeuvre du cadre de protection des consommateurs de la Banque ➤ Planifier la relève des membres du Conseil et des présidentes et présidents de comité et du Conseil

5. Pratiques de gouvernance

Comité de ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> › S'assurer qu'il existe à la Banque des programmes qui lui permettent d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de promouvoir l'expérience employés › Veiller à ce que la culture organisationnelle et les stratégies en gestion des ressources humaines soient alignées sur les pratiques et stratégies ESG de la Banque, incluant les aspects relatifs à la santé et au bien-être des employés › Veiller à la mise en place de stratégies en matière d'inclusion, de diversité et d'équité › Communiquer avec des parties prenantes de la Banque et s'assurer du respect des normes de gouvernance en matière de rémunération et autres questions liées à la gouvernance
<hr/>	
Comité de technologie	<ul style="list-style-type: none"> › Veiller à ce que les pratiques permettent d'identifier, d'évaluer et de prévenir les risques en matière de cybersécurité, de protection des renseignements personnels, ainsi que ceux liés aux technologies et aux données.

Pour plus d'information sur les principales réalisations ESG du Conseil et des comités, veuillez consulter la [partie 4](#) de la Circulaire.

DIALOGUE AVEC LES 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 les 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 la communauté dans son ensemble, 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 ou encore notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Nous souhaitons être un partenaire clé dans les enjeux d'importance qui affectent notre clientèle, c'est pourquoi nous entretenons un dialogue tant sur nos activités courantes que sur nos activités liées à l'ESG, comme la lutte contre les changements climatiques. C'est par des actions concertées avec les différentes parties prenantes que nous pourrions contribuer de façon durable à notre société.

Nos principes en matière de dialogue, lesquels encadrent la prise en compte des parties prenantes dans nos décisions stratégiques, notamment en matière d'ESG, font partie intégrante de nos pratiques de gouvernance, car nous misons également sur ce mécanisme pour faire évoluer ces pratiques. La rapide évolution de leurs attentes recèle une multitude d'occasions d'échanger et de mieux comprendre leurs priorités et préoccupations. Nous considérons le dialogue comme étant un processus efficace pour susciter un changement positif au sein de notre organisation et des communautés dans lesquelles nous faisons affaire.

5. Pratiques de gouvernance

La Banque tient compte de différents critères afin d'identifier les parties prenantes qui seront approchées dans le cadre du processus annuel de dialogue continu. En voici quelques-uns :

- La présence et l'implication de la partie prenante dans la communauté que nous desservons
- L'importance relative des enjeux ESG 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, ESG ou par nos résultats
- Les prises de position des actionnaires

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 permettent à la Banque d'amorcer la conversation avec ses parties prenantes et qui sont mis à disposition de ces dernières afin qu'elles puissent 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 le secrétaire corporatif, les équipes dédiées à la gouvernance d'entreprise, à l'ESG et aux relations avec les investisseurs. Ces derniers contribuent, eux 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 pour discuter des progrès réalisés en matière ESG. Parmi nos parties prenantes, 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, comme Institutional Shareholder Services (ISS) et Glass Lewis, pour discuter de nos pratiques et de leurs recommandations et prises de position.

En 2024, le président du Conseil a rencontré différents 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.

5. Pratiques de gouvernance

Cette année, nos activités de dialogue se sont principalement concentrées sur : les initiatives et les progrès vers l'atteinte de nos cibles climatiques, la supervision des engagements et de la stratégie climatique, les perspectives macro-économiques, la situation économique au Canada, ainsi que la santé financière de notre clientèle.

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](#).

Publications

En plus de ces interactions, nous informons et communiquons avec nos parties prenantes par l'entremise de documents que nous publions sur notre site. Ces documents fournissent des renseignements sur de nombreux sujets d'intérêt, notamment :

- › notre situation financière (bnc.ca/investisseurs) : Rapport annuel, Notice annuelle, rapports de gestion et états financiers intermédiaires
- › notre gouvernance (bnc.ca/gouvernance) : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction, Cahier de protection des renseignements personnels
- › notre performance extra-financière (bnc.ca/esg) : Rapport de durabilité, Rapport climatique, Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise, Rapport des Principes bancaires responsables

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 corporatif	› conseildadministration@bnc.ca
Obtenir une rencontre avec un Membre du Conseil	Secrétaire corporatif	› indiquer si vous êtes actionnaire ou représentant d'actionnaires, le nombre et le type d'actions détenues; › identifier toute autre personne qui souhaite assister à la réunion; et › donner un aperçu du ou des sujets à discuter.
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.

6.

Rémunération des Membres de la haute direction

Table des matières

Message aux actionnaires	P. 92
Principes directeurs en rémunération	P. 96
Gouvernance de la rémunération	P. 98
Processus décisionnel en matière de rémunération	P. 105
Rémunération des Membres de la haute direction visés	P. 113
Information complémentaire sur les personnes qui prennent des risques importants	P. 144

6. Rémunération des Membres de la haute direction

Références

Vous pouvez consulter le Rapport annuel 2024 et la Notice annuelle 2024 sur bnc.ca/investisseurs.

Le Rapport de durabilité et le Rapport climatique sont disponibles 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

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 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 sur les capitaux propres

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

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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



William Bonnell
Premier vice-président
à la direction,
Gestion des risques
(jusqu'au
31 octobre 2024)



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

MESURES ET INDICATEURS LIÉS AU
Programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants

<p>Seuil du ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions CET1⁽¹⁾</p> <p>✓</p>	<p>Seuil RND</p> <p>✓</p>	<p>Évaluation de la progression des priorités ESG</p> <p>100,0 %</p>								
<p>RND ajusté 2024 Résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ajusté⁽²⁾ (croissance par rapport à l'exercice 2023)</p> <p>3 563 M\$ 10,5 %</p>	<p>Multiplicateur 2024</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicateur</th> <th>Résultat par rapport à la cible</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Croissance nette de clientèles et de clients</td> <td>99,8 %</td> </tr> <tr> <td>Taux net de recommandation</td> <td>104,5 %</td> </tr> <tr> <td>Levier opérationnel ajusté^{(2) (3)}</td> <td>107,7 %</td> </tr> </tbody> </table>		Indicateur	Résultat par rapport à la cible	Croissance nette de clientèles et de clients	99,8 %	Taux net de recommandation	104,5 %	Levier opérationnel ajusté ^{(2) (3)}	107,7 %
Indicateur	Résultat par rapport à la cible									
Croissance nette de clientèles et de clients	99,8 %									
Taux net de recommandation	104,5 %									
Levier opérationnel ajusté ^{(2) (3)}	107,7 %									

(1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 20 du [Rapport annuel 2024](#) pour le détail des mesures de gestion du capital.

(2) Le RND et le levier opérationnel ajusté utilisés dans le cadre du programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants ont fait l'objet d'ajustements discrétionnaires. Consulter la [page 110](#) de la Circulaire.

(3) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 20 du [Rapport annuel 2024](#) 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 a priorisé la création de valeur tout au long de son histoire, et à travers différents cycles économiques.

Avec l'acquisition de CWB, notre but est de créer un nouveau chef de file bancaire au Canada, regroupant des banques ayant des empreintes géographiques complémentaires. Nous partageons des valeurs fondamentales similaires et un engagement inébranlable envers notre clientèle et les communautés que nous desservons, ainsi qu'un soutien profond et de longue date à l'entrepreneuriat local – des points qui nous aideront à bâtir une base commune solide pour servir les Canadiennes et les Canadiens.

Nous continuons à démontrer notre engagement envers le développement durable et à soutenir une clientèle diversifiée. La transition énergétique du Canada est en marche et présente un grand potentiel de nouvelles occasions pour les entreprises et pour la Banque Nationale. En tant qu'acteur clé du secteur financier canadien, nous sommes déterminés à jouer notre rôle dans la lutte aux changements climatiques.

Exercice 2024

Nous faisons preuve de résilience et d'adaptabilité dans un environnement qui demeure complexe. L'année 2024 aura été marquée par une incertitude macroéconomique et géopolitique persistante.

Grâce à une exécution disciplinée de nos priorités stratégiques, un modèle d'affaires diversifié et notre approche prudente au niveau du capital, du crédit et des coûts, nous avons réussi à enregistrer une autre année de croissance organique dans l'ensemble de nos secteurs d'exploitation ainsi qu'un rendement des capitaux propres supérieur pour 2024.

- ▶ En 2024, tous nos secteurs d'exploitation ont affiché de solides résultats.
- ▶ Les seuils du programme SYNERGIE – Dirigeants ont été atteints permettant ainsi la création d'une enveloppe. Le RND ajusté ⁽¹⁾ est 10,5 % supérieur à celui de l'exercice précédent. À l'issue de l'exercice 2024, deux des trois objectifs des indicateurs clés du multiplicateur ont été surpassés (résultat combiné de 104,0 %) et nous considérons avoir atteint le niveau de progression de nos priorités ESG correspondant aux objectifs que nous nous sommes fixés (100 %).
- ▶ Notre performance s'est également reflétée dans les versements du PRI au personnel admissible (près de 10 000 personnes participantes) ainsi que dans les versements des programmes de rémunération variable SYNERGIE qui incluent une composante du PRI (près de 8000 personnes participantes).
- ▶ 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 pour le président et chef de la direction ainsi qu'à l'ensemble des Membres de la haute direction visés est le reflet de la solide performance de l'exercice financier.
- ▶ Pendant les exercices 2023 et 2024, 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 2024 à la rémunération totale directe de certains Membres de la haute direction visés. Les changements apportés à leur rémunération sont expliqués à la section de la rémunération des Membres de la haute direction visés, qui commence à la [page 113](#) de la Circulaire.

(1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 20 du [Rapport annuel 2024](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

- 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 172 \$ en date du 31 décembre 2024. 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 188 \$. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 126](#) 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 2024.

Source : Nasdaq IR Insight via Factset.

	Rang ⁽¹⁾	Banque Nationale	Banques canadiennes	TSX
3 ans	n° 2	14 %	6 %	8 %
5 ans	n° 1	19 %	10 %	11 %
10 ans	n° 1	14 %	9 %	8 %

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, incluant les Membres de la haute direction.

En 2024, nous nous sommes penchés sur 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 accentuer le lien avec la performance de la Banque tout en tenant compte des attentes des organismes de gouvernance.

- La composition de la rémunération des Membres de la haute direction a été ajustée afin qu'une plus grande proportion de la rémunération variable soit différée. De plus, la constitution de la rémunération variable différée a maintenant un ratio plus grand d'UAP et moindre en Options.
- Notre programme de rémunération différée d'UAP a fait l'objet de modifications. Nous avons revu le groupe de comparaison qui sert à déterminer notre performance relative lors du paiement des UAP afin de n'inclure que les cinq plus grandes banques canadiennes. Nous avons ajouté une mesure relative, soit le RCP, à poids égal au RTA. Et finalement, nous avons élargi la fourchette de la valeur d'ajustement pour qu'elle soit maintenant de 0 % jusqu'à 200 %.
- Afin de favoriser l'accroissement de leur investissement personnel dans les actions de la Banque, nous avons modifié notre approche des exigences en matière d'actionnariat pour les Membres de la haute direction. Nous exigeons dorénavant un multiple basé sur la rémunération totale directe plutôt que sur le salaire de base. De plus, une partie de la détention devra désormais être en actions directement détenues par le Membre de la haute direction.

(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

6. Rémunération des Membres de la haute direction

Le programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants est décrit en détail aux pages 109 à 112 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, de nombreuses initiatives ont été mises de l'avant afin de favoriser la santé globale de nos équipes. En effet, notre stratégie bien-être repose sur quatre piliers : psychologique, physique, social et financier. Ces piliers guident nos choix en santé et bien-être.

- Nous avons regroupé divers services en santé et bien-être dans une plateforme intégrée afin de permettre un accès simplifié au personnel et à leur famille et ainsi, mieux les soutenir dans leur bien-être global. Un programme de mise en forme et de bien-être et une boîte à outils d'autosoins ont été ajoutés à l'offre de bien-être globale.
- Nous faisons continuellement évoluer notre offre d'assurances collectives afin de répondre aux besoins de l'ensemble de notre personnel, par l'ajout de soins ou de couvertures.
- L'accessibilité universelle, l'inclusion et le bien-être guident plusieurs de nos choix dans la conception de l'ensemble de nos aménagements de travail, incluant à notre nouveau siège social qui a officiellement ouvert en 2024 au 800 rue Saint-Jacques, à Montréal. On y retrouve, entre autres, des postes de travail ergonomiques et ajustables sur tous les étages ainsi qu'un étage santé comprenant une salle d'entraînement, une clinique, une salle parentale et une salle de détente.
- De nombreux efforts ont été faits tout au long de 2024 pour faire connaître l'offre d'avantages sociaux et en matière de bien-être de la Banque au personnel afin qu'il comprenne les services qui lui sont offerts.
- Nous cherchons toujours à faire évoluer notre offre d'avantages sociaux et de bien-être. Certaines améliorations et nouveautés verront le jour en 2025, soit l'amélioration du régime d'achat d'actions des employés ainsi que la mise en place d'une équipe de conseillers bancaires dédiée au personnel pour offrir un soutien par le biais de conseils spécialisés sur leurs besoins financiers et leurs avantages sociaux.
- Afin de poser un regard neutre et objectif sur nos pratiques de rémunération, nous avons mandaté, pour une 2^e année, une firme externe pour analyser nos pratiques de rémunération pour plus de 18 000 personnes employées à l'échelle du Canada. Concrètement, l'analyse statistique a permis de comparer le positionnement salarial des membres des groupes désignés (femmes, peuples autochtones, minorités visibles et personnes en situation de handicap) avec les non-membres de ces groupes. La comparaison a porté sur des fonctions similaires avec des critères neutres exempts de biais, dont notamment l'expérience générale, l'historique de performance et l'envergure des responsabilités associées au poste. Consulter l'énoncé de rémunération équitable 2024 disponible sur [bnc.ca](#) pour de plus amples renseignements.

Rémunération du président et chef de la direction

Portée par une équipe hautement talentueuse, dont Laurent Ferreira est à la tête, la Banque a conclu son exercice 2024 avec une solide performance de l'ensemble des secteurs. L'histoire de la Banque s'est enrichie avec la réalisation de deux jalons remarquables dans les derniers mois. D'abord la Banque a annoncé, en juin 2024, une entente visant l'acquisition de CWB. Puis, la Banque a inauguré, en septembre 2024, son nouveau siège social, la Place Banque Nationale, un lieu de rencontre convivial pour notre clientèle, et nos équipes, ainsi qu'un environnement de travail stimulant. Ainsi, le Conseil et le comité de ressources humaines ont établi la rémunération totale directe de Laurent Ferreira à 11 425 050 \$ pour l'exercice 2024.

Changements aux Membres de la haute direction

En 2024, l'un de nos leaders, William Bonnell, premier vice-président à la direction, Gestion des risques, a annoncé qu'il prenait sa retraite au début novembre. Il assumera un rôle de conseiller stratégique pendant une période de transition et prendra la tête des activités d'investissement international de la Banque à compter du 1^{er} mai 2025. Jean-Sébastien Grisé, qui était auparavant premier vice-président et chef du crédit prendra sa relève et joindra les Membres de la haute direction en tant que premier vice-président à la direction et chef de la gestion des risques.

D'autres nominations au sein de l'Équipe de direction viennent appuyer notre vision stratégique et notre croissance accélérée dans certains marchés, notamment dans le contexte de l'acquisition de CWB annoncée en juin 2024.

Michael Denham, premier vice-président à la direction, Entreprises et Gestion privée 1859, est nommé premier vice-président à la direction et vice-président du conseil. Sa nomination entrera en vigueur le 1^{er} mars 2025. Dans ce nouveau rôle, Michael dirigera l'intégration de CWB et conseillera les Membres de la haute direction sur les décisions stratégiques et les opportunités d'affaires dans le but d'améliorer la performance et la position concurrentielle de la Banque. Il demeurera Membre de la haute direction. Judith Ménard succédera à Michael Denham à titre de première vice-présidente à la direction, Entreprises et Gestion privée.

Dominic Paradis, premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif, est promu au poste de premier vice-président à la direction, Affaires juridiques. Il occupera ce nouveau poste à compter du le 1^{er} mars 2025 et joindra les Membres de la haute direction.

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. C'est dans le contexte du cadre de la gestion de nos risques, qui tient compte à la fois des risques financiers et non financiers, que le Conseil évalue la pertinence de différentes occasions d'affaires.

Conclusion

Nous sollicitons en continu des commentaires de 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 haute 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 haute direction et 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 haute direction et 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 haute direction et 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.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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 soit structurée de façon à garantir leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, et qu'elle est établie sans tenir compte du 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 notamment 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 haute direction et 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'actionariat et d'actionariat 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'actionariat afin d'aligner les intérêts des Membres de la haute direction, des Membres de la direction et des personnes qui prennent des risques importants sur notre rendement à long terme.
- › Les Membres de la haute direction et les Membres de la direction peuvent encaisser les gains découlant d'une levée d'Options, sans conserver des actions d'une valeur équivalente au gain, seulement lorsque les exigences en matière d'actionariat applicables sont satisfaites.
- › Nous offrons aux Membres de la haute direction et aux Membres de la direction la possibilité de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD, monnayables seulement après le départ à la retraite ou à la terminaison d'emploi, ce qui resserre le lien entre leurs intérêts individuels 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.

GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION

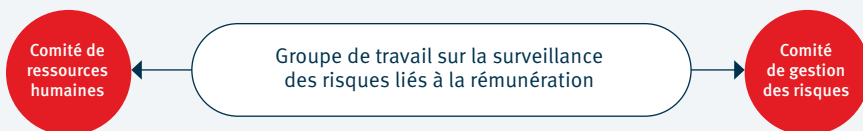
Nous considérons la gouvernance des risques comme un élément indissociable de notre succès et de la diversification de nos activités, et nous en préconisons une gestion harmonisée à notre stratégie d'expansion des affaires. Le cadre d'appétit pour le risque a pour objet de donner l'assurance raisonnable 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 d'atteinte à la 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.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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 haute direction, 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 à ce que nous nous conformions aux 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 63](#) 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 employé. 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 primes 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 102](#) 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, soit dans le cadre de l'élaboration des politiques et programmes, soit lors de leur application, en veillant à ce que soient respectés les principes de gouvernance en matière de rémunération;
- › de recommander au Conseil l'approbation de nouveaux programmes de rémunération ou de modifications importantes aux programmes en place;
- › de s'assurer que nos politiques et programmes de rémunération respectent la réglementation et les normes en vigueur, sans compromettre notre viabilité, notre solvabilité et notre réputation;
- › de vérifier que nous respectons la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise publiée par le BSIF et les principes et normes en matière 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 nos politiques et programmes de rémunération favorisent une saine gestion des risques et permettent d'entretenir un lien étroit entre la rémunération versée, notre stratégie et notre rendement financier et le RTA; et
- › d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour ajuster, lorsqu'il le juge 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 79 à 82](#) 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.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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 le bien-être, les stratégies et les indicateurs clés des mesures clients utilisées dans les programmes de rémunération variable, le bilan du plan inclusion et diversité 2020-2023, et le plan 2024-2026. 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 5](#) 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 divers segments de la Banque

- › À sa discrétion, le comité de ressources humaines fait aussi appel à l'expertise de nos différents segments, soit ceux de la Rémunération globale, de Relations avec les employés, des Finances, de l'Audit interne et de la Gestion des risques. Ces segments collaborent 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 haute direction, aux Membres de la direction, aux spécialistes du secteur des Marchés financiers 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 4](#) 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 haute direction, aux Membres de la direction et aux personnes qui prennent des risques importants prévoient les mécanismes suivants :

6. Rémunération des Membres de la haute direction

Traitement différé de la rémunération variable

Une portion de la rémunération variable des Membres de la haute direction, des Membres de la direction et des spécialistes du secteur des Marchés financiers 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 haute direction doivent observer certaines règles établies en vertu de la législation en plus de ceux itérés 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 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; et
- ▶ d'acheter des instruments financiers conçus pour protéger l'individu contre une diminution de la valeur marchande des titres octroyés à titre de rémunération ou détenus directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution.

Politique de récupération de la rémunération variable

Politique nous conférant le droit d'annuler et de récupérer non seulement la portion différée, mais la totalité de la rémunération variable des Membres de la haute direction, des Membres de la direction ainsi que celle des spécialistes du secteur des Marchés financiers, 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 ou contraire à l'éthique dans le cadre de son emploi;
- ▶ la personne n'a pas respecté les politiques, règles ou procédures pendant l'exercice financier en cours ou rétroactivement jusqu'à trois exercices financiers précédents; ou
- ▶ les résultats financiers d'une unité d'affaires doivent être révisés de façon importante et publiés de nouveau pour l'exercice financier en cours ou rétroactivement jusqu'à trois exercices financiers précédents et la rémunération du personnel repose sur ces résultats.

Analyse indépendante de l'Audit interne

Le segment de 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

Exigences qui visent à lier les intérêts à long terme des Membres de la haute direction, des Membres de la direction et de certains spécialistes du secteur des Marchés financiers 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 en matière d'actionnariat.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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

À compter du 1^{er} février 2025, nous avons rehaussé les exigences en matière d'actionnariat des Membres de la haute direction. Désormais, leur avoir minimal doit être plus significatif par rapport à leur situation économique, sachant que la majeure partie de leur rémunération totale directe est versée sous forme de rémunération différée. Comme leur salaire représente moins de 20 % de leur rémunération totale directe, établir un multiple d'avoir minimal sur la rémunération totale directe renforce leur avoir. De plus, nous avons introduit une nouvelle exigence pour encourager un investissement personnel en actions ou l'équivalent (actionnariat direct). Les exigences en matière d'actionnariat pour les Membres de la haute direction se composent donc désormais de deux volets :

- › l'actionnariat; et
- › l'actionnariat direct.

Jusqu'au 31 janvier 2025 :

- › Les Membres de la haute direction devaient conserver un avoir minimal en actions, y compris en UAR non acquises, en UAP non acquises, en UAD acquises et non acquises, et en plus-value des Options et DPVA acquis et dans le cours (mais non levés), étant entendu que cet avoir minimal devait être proportionnel à la rémunération reçue et qu'il était établi en fonction du poste occupé.
- › L'avoir minimal à détenir représentait un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années au cours desquelles l'employé occupait la fonction assujettie. Si l'employé occupait la fonction assujettie depuis moins de trois ans, alors le salaire de base moyen gagné pour la période où il est assujetti est utilisé.

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 à détenir en actionnariat et en actionnariat 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. Si le Membre de la haute direction occupe la fonction assujettie pour moins de trois ans, alors la rémunération totale directe cible moyenne pour la période où il est assujetti est utilisée.
- › 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.

	Jusqu'au 31 janvier 2025	Depuis le 1 ^{er} février 2025	
	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années	
Poste		Actionnariat	Actionnariat direct
Président et chef de la direction ⁽¹⁾	8 fois	3 fois	1 fois
Autres membres de la haute direction ^{(1) (2)}	5 fois	1 fois	0,25 fois

(1) Le président et chef de la direction doit maintenir les exigences d'avoir minimal, incluant les exigences en matière d'actionnariat 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 cinq fois le salaire de base moyen des trois dernières années et l'exigence de maintenir l'avoir minimal durant une période d'un an après le départ à la retraite.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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

	Délai initial	Délai subséquent à la promotion	Délai subséquent à l'embauche
Actionnariat	3 ans	3 ans	5 ans
Actionnariat direct	5 ans	5 ans	7 ans

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

Les exigences en matière d'actionnariat des Membres de la direction, à l'exclusion des Membres de la haute direction, demeurent inchangées.

- Les titulaires des postes doivent conserver un avoir minimal en actions, y compris en UAR non acquises, en UAP non acquises, en UAD acquises et non acquises, et en plus-value des Options et des DPVA acquis et dans le cours (mais non levés), étant entendu que cet avoir minimal doit être proportionnel à la rémunération reçue et qu'il est établi en fonction du poste occupé.
- L'avoir minimal à détenir représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années au cours desquelles le Membre de la direction occupe la fonction assujettie. Si la personne titulaire de la fonction assujettie l'occupe pour moins de trois ans, alors le salaire de base moyen gagné pour la période où il est assujetti est utilisé.

Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années
Membres du comité de direction des Marchés financiers	3 fois
Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	2 fois
Vice-présidents (ou l'équivalent)	1 fois

Période accordée pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat

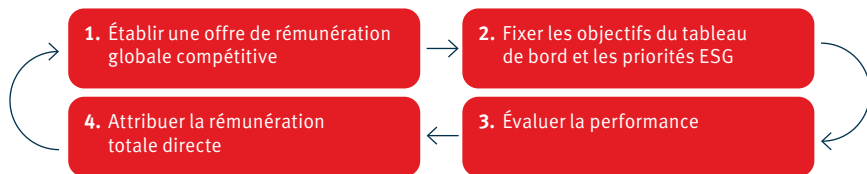
- Le Membre de la direction bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche, de sa nomination ou de sa promotion, si la personne n'est pas déjà assujettie aux exigences, pour satisfaire ces exigences. En cas de promotion, si elle est déjà assujettie aux exigences, le délai est de trois ans.
- Le Membre de la direction est tenu de respecter en tout temps les exigences en matière d'actionnariat. Si un écart survient, pour quelque raison que ce soit, la personne devra alors s'abstenir de vendre ses actions et de lever ses Options acquises (à moins de conserver les actions), et ce, jusqu'à ce qu'elle ait de nouveau satisfait les exigences d'avoir minimal.

Mode d'établissement

- Le nombre minimal d'actions à détenir est obtenu en divisant le montant d'avoir minimal 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 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	Composantes				Pourquoi offrons-nous cette composante et mode de versement ?							
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	
Rémunération directe	Salaire de base (en continu)				<ul style="list-style-type: none"> - Rétribue le niveau de responsabilités, d'expertise, de compétences et d'expérience - Payé en espèces 							
	Rémunération variable à court terme (1 an)				<ul style="list-style-type: none"> - Rétribue l'atteinte d'objectifs annuels clés financiers et non financiers - Payée en espèces 							
	Rémunération variable à moyen terme (3 ans)				<ul style="list-style-type: none"> - 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)				<ul style="list-style-type: none"> - 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 (continu)				<ul style="list-style-type: none"> - Soutient et sécurise le personnel dans sa vie personnelle et familiale - Complète l'offre de rémunération globale offerte aux Membres de la haute direction et aux Membres de la direction 							
	Régime de retraite (long terme)				<ul style="list-style-type: none"> - Encourage le personnel à demeurer en fonction à long terme en rétribuant le service continu et en contribuant au revenu de retraite 							

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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

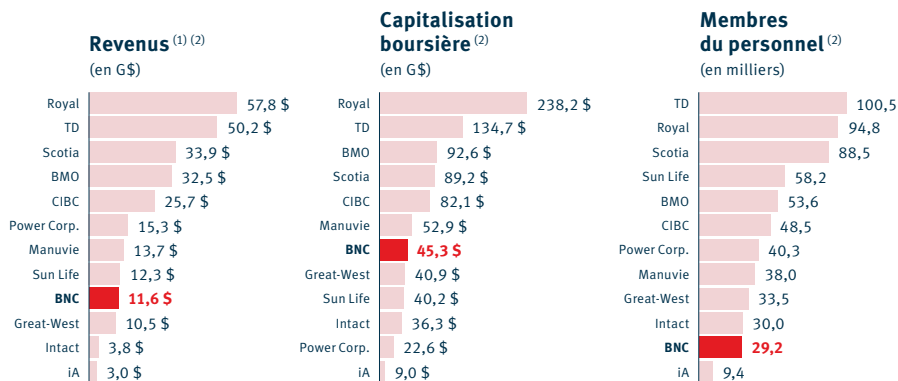
La politique de rémunération des Membres de la haute direction vise de façon générale à situer leur rémunération totale cible à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes et à assurer une rémunération compétitive alignée au marché tout en 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.

En 2024, une firme-conseil externe indépendante, Hexarem, a été mandatée pour évaluer en profondeur les critères de sélection des sociétés qui composent le groupe de référence pour les Membres de la haute direction afin d'avoir l'assurance que le processus qui mène à l'obtention des données de marché est robuste et fiable, de façon à ce que le comité de ressources humaines ait une information suffisante, juste et équitable pour positionner la rémunération. À la suite de cette évaluation, les critères ont été reconfirmés et le groupe de référence a été ajusté.

La rémunération totale cible du groupe de référence est ajustée à la baisse pour tenir compte de nos caractéristiques particulières, notamment notre taille relative. En 2024, nous avons évalué et conclu que la méthodologie d'ajustement des données de marché à la taille de la Banque est toujours fiable pour établir la rémunération totale directe des Membres de la haute direction.

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.



(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 14 à 20 du [Rapport annuel 2024](#) pour le détail des mesures financières non conformes au PCGR.

(2) Les informations des banques canadiennes soit, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Banque Royale du Canada, La Banque de Nouvelle-Écosse et La Banque Toronto-Dominion, sont en date du 31 octobre 2024. Les informations des institutions financières soient, 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 2023.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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.

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 notables 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, des lignes directrices pour l'octroi des mandats confiés aux firmes-conseils externes indépendantes ont été établies par le comité de ressources humaines. Ces lignes directrices couvrent notamment le critère d'indépendance des firmes-conseils externes à l'égard des Membres de la haute direction, et permettent au comité de ressources humaines 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 de ressources humaines examinent en début d'exercice le rendement et l'indépendance des firmes-conseils externes, puis ils approuvent les mandats prévus lors de l'exercice que nous octroierons. La firme-conseil externe dont les services ont été retenus est mise au fait de ces lignes directrices et elle 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 2023 et 2024. 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 haute direction et 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.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

En 2024, les services d'Hexarem ont été retenus pour l'évaluation du groupe de référence des Membres de la haute direction ainsi que pour des travaux quant au programme de rémunération des Membres du conseil. Pour de plus amples renseignements sur la rémunération des membres du Conseil, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Le tableau ci-après fait état des honoraires versés à Korn Ferry et Hexarem pour les deux derniers exercices.

Firmes-conseils externes indépendantes	Exercice 2023			Exercice 2024		
	Rémunération des Membres de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires ⁽¹⁾	Total	Rémunération des Membres de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires ⁽²⁾	Total
Korn Ferry	76 784 \$	113 526 \$	190 310 \$	68 265 \$	366 321 \$	434 586 \$
Hexarem	35 392 \$	68 412 \$	103 804 \$	73 574 \$	89 277 \$	162 851 \$
Total	112 176 \$	181 938 \$	294 114 \$	141 839 \$	455 598 \$	597 437 \$

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 haute direction ainsi qu'aux 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 122](#)). 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 l'équilibre 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.

En 2024, le comité de ressources humaines a bonifié la démarche d'évaluation du président et chef de la direction en mettant l'accent sur l'exécution de la stratégie d'entreprise, le rayonnement et le leadership, et en appuyant le bilan par des informations quantitatives et qualitatives, ainsi que par 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.

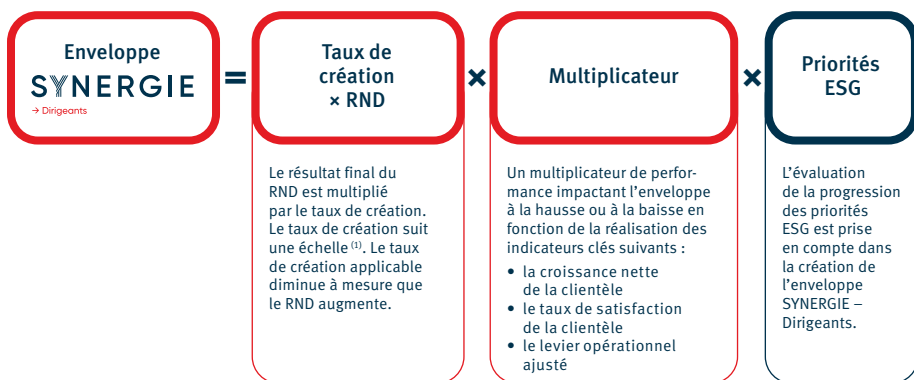
Les Membres de la haute direction sont appelés à échanger en continu avec le Conseil afin de faire un suivi de l'évolution et de la performance de leur secteur et des initiatives stratégiques dont ils sont responsables.

- (1) Total des coûts liés à notre participation à des enquêtes de rémunération pour du personnel cadre non Membre de la haute direction, à des analyses et des communications en lien avec notre offre de rémunération globale.
- (2) Total des coûts liés à notre participation à des enquêtes de rémunération pour du personnel cadre non Membre de la haute direction, à des services conseils lors de revues diligentes ainsi que sur des programmes et pratiques de rémunération, incluant ceux des Membres du Conseil 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 Membres de la haute direction et 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 2024 initiale

Au début de l'exercice 2024, le Conseil a approuvé la reconduction de l'échelle du taux de création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants. Les cibles pour chacun des indicateurs clés du multiplicateur, les projections de croissance du RND, les nouvelles 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 2024.

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.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

Résultat net disponible 2024

Pour l'exercice 2024, la Banque a dégagé un RND de 3 663 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 baisse de 100 M\$. Ces éléments particuliers qui sont hors du contrôle du personnel sont détaillés à la page 18 du [Rapport annuel 2024](#). Le RND ajusté utilisé à des fins de rémunération est de 3 574 M\$ et tient compte d'un ajustement discrétionnaire additionnel pour exclure une dépense non récurrente qui est hors du contrôle du personnel qui a été passée aux états financiers. Ce RND ajusté⁽¹⁾, tout comme plusieurs autres indicateurs, témoigne de la solide performance que nous avons enregistrée lors de l'exercice 2024.

- ▶ Malgré une conjoncture toujours complexe, nous avons enregistré une croissance organique dans l'ensemble de nos secteurs d'exploitation.
- ▶ Notre ratio CET1⁽²⁾ à 13,7 %, le rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions ajusté⁽³⁾ à 16,7 % et le ratio de versement des dividendes ajusté⁽³⁾ 41,2 % 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 2024

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 2024. Ainsi, l'enveloppe créée a été augmentée par un facteur de 104,0 %.

Multiplicateur 2024						
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 %	99,8 %	33⅓ %	33,3 %
Taux net de recommandation ⁽⁴⁾ Mesure de la loyauté de la clientèle	90,0 %	100,0 %	110,0 %	104,5 %	33⅓ %	34,8 %
Levier opérationnel – ajusté ^{(3) (5)} Mesure d'efficacité opérationnelle	90,0 % (2,7 %)	100,0 % 0,3 %	110,0 % 3,3 %	107,7 % 2,6 %	33⅓ %	35,9 %
Multiplicateur 2024						104,0 %

Le levier opérationnel ajusté est positif en raison de la bonne performance de tous les secteurs d'exploitation.

- (1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 20 du [Rapport annuel 2024](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.
- (2) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 20 du [Rapport annuel 2024](#) pour de plus amples renseignements sur les mesures de gestion du capital.
- (3) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 20 du [Rapport annuel 2024](#) 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 baisse de l'exclusion des éléments particuliers et l'ajustement discrétionnaire additionnel sur le levier opérationnel.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

Les priorités ESG 2024

Les nouvelles priorités à moyen terme identifiées en 2024, qui visent à faire de l'ESG un levier de croissance et un multiplicateur d'impacts, reposent sur quatre piliers : 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 %.

À l'issue de l'exercice 2024, nous considérons avoir atteint le niveau de progression de nos priorités correspondant aux objectifs que nous nous sommes fixés. Ainsi, l'enveloppe créée est demeurée inchangée, étant donné les réalisations de 2024 et l'évaluation faite de l'avancement des priorités.

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 2024	Pondération
Climat – Soutenir la transition vers une économie faible en carbone	✓ Suivi de la cible de réduction des émissions de GES de nos activités opérationnelles de 25 % d'ici la fin de 2025 et suivi des cibles de réduction des émissions financées ⁽¹⁾	25 %
Clientèle – Soutenir nos clientes et nos clients dans leur ambition ESG	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participation à plusieurs projets de financement liés aux énergies renouvelables ✓ Plusieurs prêts durables accordés dans l'immobilier commercial 	25 %
Communauté – Créer de la valeur partagée avec notre clientèle, notre personnel et la communauté	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Déploiement du Plan inclusion, diversité et équité 2024-2026 ✓ Progression de la représentation, notamment celle des femmes (au niveau cadre sénior et des Membres de la direction), des minorités visibles (au niveau global et cadre sénior) et des personnes en situation de handicap 	25 %
Capital ESG – Poursuivre les efforts de sensibilisation à l'ESG	✓ Nouvelle formation ESG déployée à l'ensemble du personnel au Canada	25 %

L'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants 2024 finale

Compte tenu de la performance atteinte en 2024, le Conseil a approuvé le multiplicateur 2024 de 104,0 % et le résultat de l'évaluation de la progression des priorités ESG à 100 %. L'enveloppe créée en 2024 permet de reconnaître l'ensemble des Membres de la haute direction de façon cohérente avec la majorité de nos programmes de rémunération.

(1) Consulter le Rapport climatique pour de plus amples renseignements.

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 haute direction, 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 les 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 segments 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 donc en compte les risques de crédit, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel, le risque de non-conformité à la réglementation, le risque d'atteinte à la réputation, le risque stratégique et le risque environnemental et social. Également, une mesure prévoit de se reporter aux lignes directrices de l'Accord de Bâle III pour réduire la taille des enveloppes de primes annuelles si notre niveau minimum de capital réglementaire requis par les autorités réglementaires n'est pas atteint. Ces lignes directrices dictent les éléments à réduire (rachat d'actions, dividendes et primes annuelles) et la pondération de leur réduction. Cette mesure s'applique à tous les programmes de rémunération variable à court terme, ainsi qu'aux programmes offerts aux Membres de la haute direction, aux Membres de la direction et à toutes nos autres 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

Aucun autre ajustement que celui présenté à la section « Résultat net disponible 2024 » ([page 110](#)), découlant de la marge discrétionnaire dont dispose le comité de ressources humaines ou le Conseil n'a été apporté pour les Membres de la haute direction ou les Membres de la direction pour l'exercice 2024.

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 haute direction et 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 2024 sont présentées aux [pages 125 à 130](#) 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 2024.

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 pour la planification de la relève, les pressions concurrentielles et l'équité interne peuvent influencer la rémunération totale directe.

Pour l'exercice 2025, nous apportons des modifications à la composition de la rémunération variable des Membres de la haute direction afin de différer la rémunération variable à une plus longue échéance, de soutenir la croissance à long terme et de favoriser l'investissement personnel de chaque Membre de la haute direction.

La rémunération différée prend une plus grande proportion dans la rémunération directe totale. La composition de la rémunération différée est modifiée :

- › la proportion des UAP est augmentée
- › celle des Options est réduite



6. Rémunération des membres de la haute direction

La composition de la rémunération totale cible et de la rémunération variable qui est préétablie selon le niveau de poste occupé pour les exercices 2024 et 2025 est présentée ci-dessous.

Rémunération					
TOTALE DIRECTE CIBLE					
	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE		Rémunération DIFFÉRÉE	
			Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)		UAP et/ou UAR
2024					
Président et chef de la direction	11 %	89 %	25 %	75 %	67 % en UAP 33 % en Options ⁽¹⁾
Autres membres de la haute direction visés	7 % à 19 %	81 % à 93 %	40 %	60 %	67 % en UAP 33 % en Options ⁽¹⁾ Lorsque la rémunération différée excède 1,5 M\$, l'excédent est attribué en UAR
2025					
Président et chef de la direction	11 %	89 %	20 %	80 %	75 % en UAP 25 % en Options
Autres membres de la haute direction visés	7 % à 19 %	81 % à 93 %	30 %	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 60 % de la rémunération variable, et, à compter de l'exercice 2025, au moins 70 % de celle-ci 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 2024, 89 % de la rémunération totale directe cible de Laurent Ferreira était à risque et un minimum de 81 % 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.

(1) Les Membres de la haute direction et les Membres de la direction peuvent choisir de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération à long terme sous forme d'UAD.

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

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, prendre des décisions concertées, optimiser l'utilisation de toutes les composantes de la rémunération, reconnaître l'excellence et intensifier la rigueur dans la gestion des coûts.

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 discrétionnaire à titre incitatif de rétention 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 haute direction et aux Membres de la direction peuvent être récupérés dans certaines circonstances.

Rémunération variable en espèces

Objectifs

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

- › renforcer les valeurs de collaboration entre tous les segments;
- › inciter les Membres de la direction à :
 - atteindre un niveau de résultat net soutenu et croissant, année après année
 - accélérer la transformation organisationnelle
 - accroître la satisfaction de la clientèle
 - rencontrer 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 haute direction et les Membres de la direction une partie de notre succès ainsi que distinguer et reconnaître ceux dont la performance dépasse les attentes.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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 2024, 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 haute direction et des Membres de la direction sur 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 du Membre de la haute direction et du Membre de la direction à notre réussite future.

Rémunération variable différée à moyen terme

Notre programme de rémunération variable différée, octroyée sous forme d'UAP, a fait l'objet de plusieurs changements qui entrent en vigueur à compter de l'exercice 2025.

Nous visons à maximiser l'incitatif à générer une performance à moyen terme et à aligner les intérêts des Membres de la direction avec ceux des actionnaires en :

- › ajoutant l'indice de croissance des capitaux propres (RCP) relatif afin d'établir la performance des UAP
- › modifiant le groupe de comparaison qui établit notre performance relative
- › élargissant la fourchette de performance de 0 % à 200 %



La rémunération variable différée à moyen terme est octroyée sous forme d'UAP et d'UAR, si applicable, c'est-à-dire lorsque la rémunération variable différée des Autres membres de la haute direction excède 1,5 M\$ (jusqu'au 31 octobre 2024). À compter de l'exercice 2025, 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 financiers excède 4 M\$, l'excédent est attribué en UAR.

Elle vise à aligner la vision et les attentes à l'égard des Membres de la haute direction et des Membres de la direction sur celles des actionnaires sur un horizon de trois ans.

6. Rémunération des membres de la haute direction

UAP	UAR								
Objectifs									
Le programme vise à lier une portion de la valeur de la rémunération 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									
<p>La valeur de l'octroi à chaque Membre de la haute direction est fondée sur la composition de l'offre de la rémunération préétablie.</p> <p>Ultimement, le comité de ressources humaines a également un pouvoir discrétionnaire sur la valeur des attributions annuelles.</p> <p>Le nombre d'UAP octroyées est établi selon la juste valeur marchande⁽¹⁾.</p> <p>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.</p>	<p>Pour les Autres membres de la haute direction lorsque la rémunération variable différée est supérieure à 1,5 M\$, l'excédent est attribué sous forme d'UAR. À compter de l'exercice 2025, ce montant est porté à 2,0 M\$ pour les Autres Membres de la direction, et à 4,0 M\$ pour la personne titulaire du poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers.</p> <p>Ultimement, le comité de ressources humaines a également un pouvoir discrétionnaire sur la valeur des attributions annuelles.</p> <p>Le nombre d'UAR octroyées est établi selon la juste valeur marchande⁽¹⁾.</p> <p>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.</p>								
Acquisition, indicateur de rendement et versement									
<p>Les UAP sont acquises après trois ans.</p> <p>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.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{Indice de croissance de notre RTA sur trois ans}}{\text{RTA ajusté du sous-indice des banques du S\&P/TSX}^{(2)} \text{ sur trois ans}}$ </div> <p>L'ajustement de la valeur à payer, compte tenu du résultat du RTA relatif, est établi de manière linéaire entre les bornes suivantes :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Résultat RTA relatif</th> <th>Fourchette de la valeur d'ajustement à payer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">≥ 1,25</td> <td style="text-align: center;">125 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">= 1,00</td> <td style="text-align: center;">100 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">≤ 0,75</td> <td style="text-align: center;">75 %</td> </tr> </tbody> </table>	Résultat RTA relatif	Fourchette de la valeur d'ajustement à payer	≥ 1,25	125 %	= 1,00	100 %	≤ 0,75	75 %	<p>Il existe deux types d'acquisitions possibles pour les UAR : acquisition complète après trois ans et acquisition par tranches égales étalée sur trois ans.</p> <p>À l'acquisition, le paiement en espèces équivaut au nombre d'UAR acquises, multiplié par la juste valeur marchande⁽¹⁾.</p>
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) derniers 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 ayant lieu après la publication des états financiers annuels.
- (2) Le sous-indice de référence est ajusté pour exclure la Banque Equitable et la Banque Nationale. Il inclut donc La Banque Royale du Canada, La Banque Toronto-Dominion, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Canadian Western Bank et Banque Laurentienne du Canada.

6. Rémunération des membres de la haute direction

UAP	UAR								
Acquisition, indicateur de rendement et versement (suite)									
<p>Pour tout octroi à compter de l'exercice 2025</p> <p>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 %).</p> <p>Le groupe de référence utilisé pour établir notre performance relative par rapport à nos pairs est dorénavant composé uniquement 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.</p>									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">Pondération de 50 %</p> <p style="text-align: center;">Indice de croissance de notre RTA sur trois ans</p> <p style="text-align: center;">÷</p> <p style="text-align: center;">RTA du groupe de référence sur trois ans</p> </td> <td style="width: 10%; text-align: center; vertical-align: middle;">+</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">Pondération de 50 %</p> <p style="text-align: center;">Indice de croissance de notre RCP sur trois ans</p> <p style="text-align: center;">÷</p> <p style="text-align: center;">RCP du groupe de référence sur trois ans</p> </td> <td style="width: 10%; text-align: center; vertical-align: middle;">x3</td> </tr> </table>		<p style="text-align: center;">Pondération de 50 %</p> <p style="text-align: center;">Indice de croissance de notre RTA sur trois ans</p> <p style="text-align: center;">÷</p> <p style="text-align: center;">RTA du groupe de référence sur trois ans</p>	+	<p style="text-align: center;">Pondération de 50 %</p> <p style="text-align: center;">Indice de croissance de notre RCP sur trois ans</p> <p style="text-align: center;">÷</p> <p style="text-align: center;">RCP du groupe de référence sur trois ans</p>	x3				
<p style="text-align: center;">Pondération de 50 %</p> <p style="text-align: center;">Indice de croissance de notre RTA sur trois ans</p> <p style="text-align: center;">÷</p> <p style="text-align: center;">RTA du groupe de référence sur trois ans</p>	+	<p style="text-align: center;">Pondération de 50 %</p> <p style="text-align: center;">Indice de croissance de notre RCP sur trois ans</p> <p style="text-align: center;">÷</p> <p style="text-align: center;">RCP du groupe de référence sur trois ans</p>	x3						
<p>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 :</p>									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Résultat combiné du RTA relatif et RCP ajusté relatif</th> <th style="width: 50%;">Fourchette de la valeur d'ajustement à payer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">≥ 2,00</td> <td style="text-align: center;">200 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">= 1,00</td> <td style="text-align: center;">100 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">≤ 0</td> <td style="text-align: center;">0 %</td> </tr> </tbody> </table>		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 %
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 %								
<p>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.</p>									

(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) derniers 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 ayant lieu après la publication des états financiers annuels.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Versement des UAP octroyées en 2021

Pour les UAP octroyées en 2021 aux Membres de la haute direction et acquises en 2024, le RTA relatif a été de 22,5 % supérieur par rapport aux 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 122,5 % a été attribué aux personnes participantes, comme illustré dans le tableau ci-dessous.

Résultat RTA relatif	Valeur d'ajustement à payer
1,225	122,5 %

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 141 de la Circulaire.

(1) Le sous-indice de référence est ajusté pour exclure la Banque Equitable et la Banque Nationale. Il inclut donc La Banque Royale du Canada, La Banque Toronto-Dominion, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Canadian Western Bank et Banque Laurentienne du Canada.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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 haute direction et 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 Membres de la haute direction et les Membres de la direction peuvent choisir de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD.

Options	UAD
Objectifs	
<p>Le programme est arrimé avec la culture entrepreneuriale de la Banque, il vise à fidéliser et encourager les Membres de la haute direction et les Membres de la direction admissibles à contribuer à notre succès et à favoriser l'accroissement de la valeur de l'investissement des actionnaires.</p> <p>Chaque Option confère le droit d'acheter une action à un prix égal au Cours de clôture la veille de l'octroi.</p> <p>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 haute direction et 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.</p>	<p>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.</p>
Attribution	
<p>Le nombre d'Options octroyées est établi en fonction de :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> $\begin{array}{c} \text{la valeur en dollars de l'attribution} \\ + \\ \text{la valeur établie selon le modèle Black-Scholes} \end{array}$ </div> <p>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.</p> <p>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 haute direction et des Membres de la direction survenues pendant l'exercice. Cette date d'octroi annuel n'a jamais été modifiée rétroactivement.</p> <p>Chaque année, au moment de l'octroi des Options, le CRH tient compte du nombre et de la durée des Options octroyées antérieurement.</p>	<p>Le nombre d'UAD attribuées est établi en fonction de :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> $\begin{array}{c} \text{la valeur en dollars de l'attribution} \\ + \\ \text{le Cours de clôture, la veille de l'octroi} \end{array}$ </div> <p>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.</p>

6. Rémunération des membres de la haute direction

Options	UAD
Acquisition, indicateur de rendement et versement	
<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. <p>Chaque Membre de la haute direction et Membre de la direction doit conserver en tout temps, suivant la levée d'Options, des actions d'une valeur équivalente au gain découlant de la levée des Options acquises, jusqu'à ce que les exigences d'avoir minimal applicables à cette personne soient satisfaites.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Les UAD ne peuvent être monnayées que lorsque le Membre de la haute direction ou le Membre de la direction prend sa retraite ou lorsque son emploi prend fin.</p> <p>La personne participante peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la terminaison d'emploi.</p> <p>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.</p>

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 141 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 Membres de la haute direction et 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 2024 aura été marquée par une incertitude macroéconomique et géopolitique persistante. Grâce à une exécution disciplinée de nos priorités stratégiques, à un modèle d'affaires diversifié et à notre approche prudente au niveau du capital, du crédit et des coûts, nous avons réussi à enregistrer une autre année de croissance organique dans l'ensemble de nos secteurs d'exploitation ainsi qu'un rendement des capitaux propres supérieur pour 2024. Nous sommes en bonne posture pour continuer à soutenir notre croissance et redistribuer du capital à nos actionnaires, notamment sous la forme d'augmentations durables du dividende.

De plus, notre dividende a un taux de croissance annuel composé 10 ans de 8,7 %, alors que notre ratio de versement de 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 hissé parmi les meilleurs de l'industrie, ce qui démontre notre capacité à générer des rendements constants au fil du temps.

<p>Croissance du résultat dilué par action – ajusté ⁽²⁾</p> <p>9,8 %</p>	<p>Croissance du résultat avant dotations aux pertes de crédit et charge d'impôts – ajusté ⁽²⁾</p> <p>12,9 %</p>	<p>Rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions ordinaires – ajusté ⁽¹⁾</p> <p>16,7 %</p>	<p>Levier opérationnel – ajusté ⁽¹⁾</p> <p>2,4 %</p>
---	---	--	---

(1) Consulter le « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 20 du [Rapport annuel 2024](#) pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.

(2) Consulter le « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 20 du [Rapport annuel 2024](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

Clients

Nous avons de nouveau atteint nos objectifs de croissance dans le secteur des Particuliers et Entreprises pour l'acquisition totale de clientes et clients. Nous avons également simplifié et modernisé nos offres de produits et services bancaires et nous avons bonifié nos efforts de sensibilisation auprès de notre clientèle quant à la prévention de la fraude ainsi qu'à la cybersécurité. Le secteur poursuit aussi sa croissance domestique hors Québec.

Notre secteur de Gestion de patrimoine figure parmi les leaders du courtage de plein exercice et des services de gestion privée au Canada et a affiché une solide performance financière en 2024. Nous maintenons notre position de premier fournisseur de solutions aux firmes indépendantes à l'échelle nationale, lesquelles peuvent désormais bénéficier d'une offre numérique bonifiée. Notre approche d'architecture ouverte demeure un levier de croissance pour notre clientèle à l'égard d'activités ciblées à travers le pays.

Le secteur des Marchés financiers enregistre encore une fois d'excellents résultats tout en maintenant une gestion des risques disciplinée. En investissant dans la technologie et des solutions innovantes, le secteur a pu se diversifier pour livrer de solides résultats. Année après année, notre équipe démontre sa capacité à fournir une performance financière constante en s'adaptant à des conditions de marché qui ne cessent d'évoluer.

La Banque complète sa croissance canadienne par une stratégie internationale ciblée et disciplinée qui vise des rendements supérieurs. Notre filiale Credigy, aux États-Unis, a affiché une croissance significative de son bilan grâce à une approche d'investissement disciplinée.

Au Cambodge, ABA Bank a continué à consolider sa position de leader et de banque de choix pour les particuliers et les petites et moyennes entreprises. Malgré le ralentissement économique au Cambodge, l'année 2024 a été marquée par une croissance importante des volumes de prêts et l'ouverture d'une douzaine de nouvelles succursales, permettant à ABA Bank de maintenir sa position dans le marché tout en poursuivant la croissance de ses activités.

La mesure qui vise à reconnaître autant l'acquisition de nouvelles clientèles que la rétention et l'engagement de notre clientèle existante, soit la croissance nette de clientes et clients, a presque atteint notre objectif 2024. De plus, le résultat du taux net de recommandation, une mesure de loyauté de la clientèle utilisée dans le multiplicateur de SYNERGIE – Dirigeants, a dépassé notre cible comme présenté au tableau du multiplicateur 2024 à la [page 110](#) de la Circulaire.

Personnel

Cette année a été marquée par un jalon important : l'inauguration de notre nouveau siège social, la Place Banque Nationale, au centre-ville de Montréal. Cette tour de 40 étages, construite selon les normes les plus exigeantes en matière de construction durable, est née de la volonté de regrouper en un seul endroit la majorité de nos équipes, qui étaient réparties dans plusieurs édifices du centre-ville, offrant ainsi un lieu de collaboration et de rencontre entre nous et avec notre clientèle. Un environnement où l'aménagement et la technologie encouragent la créativité et favorisent le bien-être.

En 2024, nous avons procédé au déploiement d'outils modernes et d'une approche plus personnalisée pour soutenir le développement des compétences et la carrière.

L'engagement et l'inclusion demeurent des éléments distinctifs. La cible de l'indice de mobilisation des employés a été dépassée.

Qualité opérationnelle

En 2024, nous avons misé sur notre simplification et accru notre efficacité opérationnelle en épurant et modernisant nos offres et services bancaires, et en poursuivant l'adaptation et l'automatisation des processus de financement afin de réduire nos délais pour la clientèle.

Nous avons amélioré l'accessibilité de nos Centres contacts clients par le déploiement de capacités modernisées et fait évoluer notre modèle de distribution Entreprises hors Québec afin d'adapter la prestation de services aux marchés potentiels et aux besoins de la clientèle.

L'exercice 2024 marque également le lancement progressif d'une plateforme numérique simplifiée et entièrement intégrée, conçue pour répondre spécifiquement aux besoins de notre clientèle ainsi qu'aux exigences des institutions indépendantes.

ESG

Nous continuons de démontrer notre engagement envers le développement durable et à soutenir une clientèle diversifiée. La transition énergétique du Canada est en marche et présente un grand potentiel de nouvelles occasions pour les entreprises et pour la Banque Nationale. En tant qu'acteur clé du secteur financier canadien, nous sommes déterminés à jouer notre rôle dans la lutte aux changements climatiques.

Cette lutte mobilise la société, l'entrepreneuriat et l'innovation – un trio gagnant pour stimuler le développement de technologies propres. Nous contribuons à ce développement avec nos investissements importants dans ce secteur, comme plus récemment avec Deep Sky, un développeur de projets d'élimination du carbone basé à Montréal, pour soutenir ses projets d'infrastructures, avec de premiers sites en Alberta et au Québec.

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 83 à 88](#) de la Circulaire.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Laurent Ferreira

Président et chef de la direction



Éducation
Maîtrise en finances
de HEC Montréal

Années de service
à la Banque
26 ans

Responsabilités principales et faits saillants 2024

Laurent Ferreira est chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2021. Laurent Ferreira 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 récemment assumé les coprésidences de la campagne de Centraide du Grand Montréal, du Bal des lumières, de la Soirée des grands philanthropes de Portage, et ce, en plus d'avoir agi à titre de coprésident de la campagne « Re-Bâtir » de la Fondation Y des femmes de Montréal. Il a également été président d'honneur de la 85^e édition du Bal de St. Mary.

Il a supervisé avec brio l'exécution de la stratégie qui assure une place de choix différenciatrice pour la Banque dans le marché. Son leadership positif et engageant motive les équipes à poursuivre la croissance de la Banque. Le tableau de bord des Membres de la direction illustre l'ensemble des réalisations de Laurent Ferreira pour l'exercice 2024.

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 juin 2024 que sa rémunération totale directe cible serait de 10 200 000 \$ et ont fixé son salaire de base à 1 100 000 \$ pour l'exercice 2024. À compter de l'exercice 2025, la composition de la rémunération de Laurent Ferreira a été ajustée afin d'accroître la proportion de rémunération variable différée et d'octroyer plus d'UAP en comparaison aux Options (veuillez consulter « Composantes de la rémunération totale directe » à la page 114).

Compte tenu de la solide performance de la Banque, du leadership exercé par Laurent Ferreira dans le contexte de l'acquisition de CWB et de sa performance individuelle (veuillez consulter « Le tableau de bord des Membres de la direction » commençant à la page 122), sa rémunération totale directe a été établie à 11 425 050 \$ pour l'exercice 2024, 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		Rémunération DIFFÉRÉE			
		Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)			UAP	UAR	Options
2024	9 %	91 %	25 %	75 %			
11 425 050 \$	1 046 747 \$	10 378 303 \$	2 594 563 \$	7 783 740 \$	5 215 072 \$	0 \$	2 568 668 \$
2023							
8 490 036 \$	992 667 \$	7 497 369 \$	1 874 334 \$	5 623 035 \$	3 767 409 \$	0 \$	1 855 626 \$

Exigences en matière d'actionnariat 2024 et 2025

En date du 31 octobre 2024, Laurent Ferreira respectait les exigences en matière d'actionnariat de huit fois le salaire de base moyen des trois dernières années (1 016 675 \$).

Il respecte aussi les exigences en matière d'actionnariat qui sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2025, soit les exigences en matière d'actionnariat de trois fois sa rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années (8 883 333 \$) et les exigences en matière d'actionnariat direct d'une fois cette même moyenne (8 883 333 \$).

Il devra maintenir le multiple d'actionnariat, incluant l'actionnariat direct, requis durant une période d'au moins deux ans après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir 2024 au 31 octobre 2024 en fonction du Cours de clôture, soit 132,80\$, et son avoir 2025 au 1^{er} février 2025 en fonction du Cours de clôture, soit 128,99 \$.

	Actions détenues directement	Multiple de l'actionnariat direct ⁽¹⁾	UAP non acquises	UAR non acquises	UAD acquises et non acquises	Plus-value des Options acquises	Valeur totale de l'actionnariat	Multiple de l'actionnariat total ⁽¹⁾
2024	14 791 662 \$	14,5 fois	13 642 627 \$	6 004 853 \$	0 \$	19 124 225 \$	53 563 367 \$	52,7 fois
2025	17 346 962 \$	1,95 fois	16 168 851 \$	0 \$	0 \$	s.o.	33 515 813 \$	3,77 fois

(1) Le multiple d'actionnariat total représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années.

À compter du 1^{er} février 2025, l'avoir minimal à détenir, incluant en actions détenues directement, représente un multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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 172 \$ en date du 31 décembre 2024. 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 188 \$. 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 2020 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 octroyées 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 2024 soit 131,04 \$, alors que la valeur des Options est établie selon l'écart entre le Cours de clôture au 31 décembre 2024, soit 131,04 \$ 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 2024.
- 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 selon les concepts précédant pour Louis Vachon pour 2020 et 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	Valeur de 100 \$	
	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\$)	Président et chef de la direction	Actionnaires
2020	7,4 \$	7,9 \$	13,2 \$	21,1 \$	285 \$	237 \$
2021	9,7 \$	11,4 \$	6,7 \$	18,1 \$	187 \$	241 \$
2022	8,7 \$	2,9 \$	10,9 \$	13,8 \$	159 \$	146 \$
2023	8,5 \$	2,9 \$	10,3 \$	13,2 \$	155 \$	155 \$
2024	11,4 \$	3,6 \$	5,0 \$	8,6 \$	75 \$	159 \$
Moyenne 2020-2024					172 \$	188 \$

■ Rémunération encaissée ■ Rémunération réalisable et encore à risque ■ Valeur d'un placement de 100 \$ dans nos actions

6. Rémunération des membres de la haute direction

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
26 ans

Responsabilités principales et faits saillants 2024

Marie Chantal Gingras s'est jointe aux Membres de la haute 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 Fusion et acquisition, Stratégie d'affaires immobilières, Fiscalité, Relations avec les investisseurs et de l'ESG et l'Approvisionnement en lien matriciel.

En septembre 2024, Marie Chantal Gingras a terminé son mandat de vice-présidente du conseil d'administration de l'Institut des auditeurs internes de Montréal. 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'à la Fondation Sainte-Justine.

Grâce à une exécution disciplinée de nos priorités stratégiques, à un modèle d'affaires diversifié et à notre approche prudente au niveau du capital, du crédit et des coûts, nous avons réussi à enregistrer une autre année de croissance organique dans l'ensemble de nos secteurs d'exploitation ainsi qu'un rendement des capitaux propres supérieur pour 2024.

Décisions du comité de ressources humaines en matière de rémunération totale directe

La rémunération totale directe cible ainsi que le salaire de base de Marie Chantal Gingras à titre de cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances, ont été revus en 2024 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, conjugué avec la solide performance de la Banque (veuillez consulter « Le tableau de bord des Membres de la direction » commençant à la page 122), sa rémunération totale directe a été établie à 3 125 038 \$, conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil.

Rémunération								
TOTALE DIRECTE								
2024	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE			Rémunération DIFFÉRÉE			
	14 %	86 %	Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) 40 %	60 %	UAP	UAR	Options	
3 125 038 \$	449 664 \$	2 675 374 \$	1 070 135 \$	1 605 239 \$	1 005 000 \$	105 202 \$	495 037 \$	
2023	2 200 024 \$	410 469 \$	1 789 555 \$	715 812 \$	1 073 743 \$	719 391 \$	0 \$	354 352 \$

Exigences en matière d'actionnariat 2024 et 2025

En date du 31 octobre 2024, Marie Chantal Gingras respectait les exigences en matière d'actionnariat de cinq fois le salaire de base moyen des trois dernières années (440 014 \$).

Elle respecte les nouvelles exigences en matière d'actionnariat qui sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2025, soit d'une fois sa rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années (2 366 667 \$). Les exigences en matière d'actionnariat direct de 25 % de cette même moyenne (591 667 \$) ne sont pas encore respectées. Le délai pour rencontrer l'avoir minimal en actionnariat 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'actionnariat requis durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir 2024 au 31 octobre 2024 en fonction du Cours de clôture, soit 132,80\$ et son avoir 2025 au 1^{er} février 2025 en fonction du Cours de clôture, soit 128,99 \$.

	Actions détenues directement	Multiple de l'actionnariat direct ⁽¹⁾	UAP non acquises	UAR non acquises	UAD acquises et non acquises	Plus-value des Options acquises	Valeur totale de l'actionnariat	Multiple de l'actionnariat total ⁽¹⁾
2024	291 352 \$	0,7 fois	2 503 254 \$	63 942 \$	0 \$	8 546 556 \$	11 405 104 \$	25,9 fois
2025	285 783 \$	0,12 fois	3 228 681 \$	99 643 \$	0 \$	s.o.	3 614 107 \$	1,52 fois

(1) Le multiple d'actionnariat total représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années. À compter du 1^{er} février 2025, l'avoir minimal à détenir, incluant en actions détenues directement, représente un multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Lucie Blanchet

Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client



Éducation
Baccalauréat en
administration des
affaires de l'Université
du Québec à Montréal

Comptable
Professionnelle agréée
(CPA)

Années de service
à la Banque
22 ans

Responsabilités principales et faits saillants 2024

En tant que première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client, Lucie Blanchet est responsable de l'ensemble des activités destinées aux particuliers. À ce titre, ses responsabilités s'étendent de 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 de nouveau atteint nos objectifs de croissance dans le secteur des Particuliers et Entreprises pour l'acquisition totale de clientes et clients. Nous avons également simplifié et modernisé nos offres de produits et services bancaires et nous avons bonifié nos efforts de sensibilisation auprès de notre clientèle quant à la prévention de la fraude ainsi qu'à la cybersécurité. Le secteur poursuit aussi sa croissance domestique hors Québec.

Décisions du comité de ressources humaines en matière de rémunération totale directe

La rémunération totale directe cible de Lucie Blanchet a été ajustée en 2024 pour assurer un meilleur positionnement avec le marché. La composition de sa rémunération est demeurée inchangée pour l'exercice 2024.

La réalisation des objectifs fixés et la performance individuelle de Lucie Blanchet justifient que sa rémunération totale directe ait été établie à 4 030 024 \$ (veuillez consulter « Le tableau de bord des Membres de la direction » commençant à la page 122), conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil.

Rémunération									
TOTALE DIRECTE									
2024	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE			Rémunération DIFFÉRÉE				
	14 %	86 %	Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) 40 %	60 %	UAP	UAR	Options	UAD ⁽¹⁾	
4 030 024 \$	552 715 \$	3 477 309 \$	1 390 914 \$	2 086 395 \$	1 005 000 \$	586 371 \$	445 524 \$	49 500 \$	
2023	3 400 020 \$	546 388 \$	2 853 632 \$	1 141 445 \$	1 712 187 \$	1 005 000 \$	212 167 \$	495 020 \$	0 \$

Exigences en matière d'actionnariat 2024 et 2025

En date du 31 octobre 2024, Lucie Blanchet respectait les exigences en matière d'actionnariat de cinq fois le salaire de base moyen des trois dernières années (541 673 \$).

Elle respecte aussi les nouvelles exigences en matière d'actionnariat qui sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2025, soit d'une fois sa rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années (3 433 333 \$). Les exigences en matière d'actionnariat direct de 25 % de cette même moyenne (858 333 \$) ne sont pas encore respectées. Le délai pour rencontrer l'avoir minimal en actionnariat 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'actionnariat requis durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir 2024 au 31 octobre 2024 en fonction du Cours de clôture, soit 132,80\$, et son avoir 2025 au 1^{er} février 2025 en fonction du Cours de clôture, soit 128,99 \$.

	Actions détenues directement	Multiple de l'actionnariat direct ⁽¹⁾	UAP non acquises	UAR non acquises	UAD acquises et non acquises	Plus-value des Options acquises	Valeur totale de l'actionnariat	Multiple de l'actionnariat total ⁽¹⁾
2024	316 996 \$	0,6 fois	4 511 811 \$	1 242 523 \$	604 187 \$	14 157 860 \$	20 833 377 \$	38,5 fois
2025	315 162 \$	0,09 fois	3 897 834 \$	1 187 267 \$	640 563 \$	s.o.	6 040 826 \$	1,75 fois

(1) Le multiple d'actionnariat total représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années. À compter du 1^{er} février 2025, l'avoir minimal à détenir, incluant en actions détenues directement, représente un multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années.

6. Rémunération des membres de la haute direction

William Bonnell

Premier vice-président à la direction, Gestion des risques (jusqu'au 31 octobre 2024)



Éducation
Maîtrise en
administration des
affaires internationales
de la Schulich School
of Business

Chartered Financial
Analyst®

Financial Risk Manager

Années de service
à la Banque
23 ans

Responsabilités principales et faits saillants 2024

William Bonnell a été nommé premier vice-président à la direction, gestion des risques en juin 2012. À titre de chef de la gestion des risques de la Banque, il a dirigé le secteur de la Gestion des risques et de la Conformité et a supervisé les stratégies et politiques de gestion des risques financiers et non financiers à l'échelle de la Banque.

Au fil des ans, il a joué un rôle primordial en développant une solide culture de gestion des risques, et ce, à travers plusieurs cycles économiques. M. Bonnell a annoncé sa retraite et il occupe le rôle de conseiller stratégique auprès du président et chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2024.

Tout au long de sa carrière, M. Bonnell s'est impliqué activement en siégeant à divers conseils d'administration d'industries, d'établissements d'enseignement et d'organismes à but non lucratif. Il est présentement membre du conseil d'administration de la Global Risk Institute de Toronto. Au cours des années précédentes, il a été président des conseils d'administration de l'International Financial Risk Institute de Genève et de la Risk Management Association de Philadelphie, membre du comité consultatif du Rotman's Master of Financial Risk Management program, et membre du conseil d'administration de la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants.

Décisions du comité de ressources humaines en matière de rémunération totale directe

La rémunération totale directe et le salaire de base de William Bonnell sont établis à la suite d'un appariement aux postes comparables au sein de notre groupe de référence, ajustés à la baisse pour tenir compte de notre taille et la composition de sa rémunération est déterminée selon le programme SYNERGIE – Dirigeants.

Pour refléter la contribution de William Bonnell au succès de la Banque (veuillez consulter « Le tableau de bord des Membres de la direction » commençant à la page 122), tout en tenant compte de nos résultats, sa rémunération totale directe a été établie à 3 710 037 \$, conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil.

Rémunération							
TOTALE DIRECTE							
2024	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE			Rémunération DIFFÉRÉE		
	14 %	86 %	Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) 40 %	60 %	UAP	UAR	Options
3 710 037 \$	527 584 \$	3 182 453 \$	1 272 966 \$	1 909 487 \$	1 005 000 \$	409 450 \$	495 037 \$

Exigences en matière d'actionnariat 2024

En date du 31 octobre 2024, William Bonnell respectait les exigences en matière d'actionnariat de cinq fois le salaire de base moyen des trois dernières années (508 334 \$).

Il devra maintenir le multiple d'actionnariat requis durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir 2024 au 31 octobre 2024 en fonction du Cours de clôture, soit 132,80\$. Puisque la fonction occupée par William Bonnell depuis le 1er novembre 2024 n'est pas assujettie aux nouvelles dispositions des exigences en matière d'actionnariat, aucune donnée 2025 n'est présentée à cet effet.

	Actions détenues directement	Multiple de l'actionnariat direct ⁽¹⁾	UAP non acquises	UAR non acquises	UAD acquises et non acquises	Plus-value des Options acquises	Valeur totale de l'actionnariat	Multiple de l'actionnariat total ⁽¹⁾
2024	1 963 362 \$	3,9 fois	4 340 497 \$	340 566 \$	4 374 255 \$	21 201 069 \$	32 219 749 \$	63,4 fois

(1) Le multiple d'actionnariat total représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Étienne Dubuc

Premier vice-président à la direction, Marchés financiers



Éducation
Maîtrise en finance
de HEC Montréal

Années de service
à la Banque
26 ans

Responsabilités principales et faits saillants 2024

Étienne Dubuc est devenu l'unique titulaire du poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers le 1^{er} avril 2023, alors qu'il était premier vice-président à la direction et cochef Marchés financiers 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.

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 financiers enregistre encore une fois d'excellents résultats tout en maintenant une gestion des risques disciplinée. En investissant dans la technologie et des solutions innovantes, le secteur a pu se diversifier pour livrer de solides résultats. Année après année, notre équipe démontre sa capacité à fournir une performance financière constante en s'adaptant à des conditions de marché qui ne cessent d'évoluer.

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 2024, alors que son salaire de base et la composition de la rémunération sont demeurés inchangés. La rémunération totale directe d'Étienne Dubuc a été établie à 8 500 036 \$ pour l'exercice 2024. 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 122), 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		Rémunération DIFFÉRÉE				
			Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)		UAP	UAR	Options	
	6 %	94 %	40 %	60 %				
2024	8 500 036 \$	502 471 \$	7 997 565 \$	3 199 011 \$	4 798 554 \$	1 005 000 \$	3 298 517 \$	495 037 \$
2023	7 000 020 \$	500 554 \$	6 499 466 \$	2 599 779 \$	3 899 687 \$	1 005 000 \$	2 399 667 \$	495 020 \$

Exigences en matière d'actionnariat 2024 et 2025

En date du 31 octobre 2024, Étienne Dubuc respectait les exigences en matière d'actionnariat de cinq fois le salaire de base moyen des trois dernières années (500 004 \$).

Il respecte également les nouvelles exigences en matière d'actionnariat qui sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2025, soit d'une fois sa rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années (6 931 250 \$) et les exigences en matière d'actionnariat direct de 25 % de cette même moyenne (1 732 813 \$). Il devra maintenir le multiple d'actionnariat requis durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir 2024 au 31 octobre 2024 en fonction du Cours de clôture, soit 132,80\$ et son avoir 2025 au 1^{er} février 2025 en fonction du Cours de clôture, soit 128,99 \$.

	Actions détenues directement	Multiple de l'actionnariat direct ⁽¹⁾	UAP non acquises	UAR non acquises	UAD acquises et non acquises	Plus-value des Options acquises	Valeur totale de l'actionnariat	Multiple de l'actionnariat total ⁽¹⁾
2024	1 994 921 \$	4,0 fois	1 868 133 \$	9 950 209 \$	0 \$	1 458 024 \$	15 271 287 \$	30,5 fois
2025	1 947 346 \$	0,28 fois	2 606 329 \$	7 641 253 \$	0 \$	s.o.	12 194 928 \$	1,75 fois

(1) Le multiple d'actionnariat total représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années. À compter du 1^{er} février 2025, l'avoir minimal à détenir, incluant en actions détenues directement, représente un multiple de la rémunération totale directe cible moyenne des trois dernières années.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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 conclu son exercice 2024 avec une solide performance. 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, le multiplicateur de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants est supérieur à 100 % et la progression de nos priorités ESG a atteint les objectifs que nous nous sommes fixés.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ^{(1) (2) (3)}	Attributions fondées sur des Options (\$) ^{(1) (2) (3)}	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 (\$) ⁽⁹⁾
					Plans incitatifs annuels (\$) ⁽⁶⁾	Plans incitatifs à long terme (\$) ⁽⁶⁾			
Laurent Ferreira Président et chef de la direction	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
	2022	947 409	3 894 872	1 918 384	1 937 748	-	2 290 000	0	10 988 413
Marie Chantal Gingras Cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances	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
	2022	342 010	834 545	411 055	830 392	-	1 622 000	1 487	4 041 489
Lucie Blanchet Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client	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
	2022	523 575	1 223 992	495 031	1 145 995	-	1 124 000	1 767	4 514 360
William Bonnell ⁽⁹⁾ Premier vice-président à la direction, Gestion des risques	2024	527 584	1 414 450	495 037	1 272 966	-	71 000	1 309	3 782 346
Étienne Dubuc ⁽¹⁰⁾ Premier vice-président à la direction, Marchés financiers	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

- (1) Les attributions à base d'actions et à base d'Options représentent les derniers octrois approuvés, soit au 9 décembre 2024.
- (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'UAP. La valeur de chaque UAP, octroyée le 9 décembre 2024, a été fixée en fonction d'un prix d'octroi correspondant à la moyenne des 10 jours de bourse précédant le sixième jour ouvrable de décembre, soit 137,39 \$. 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'UAP attribuées en décembre 2024 est de 37 958 à Laurent Ferreira, 7 315 à Marie Chantal Gingras, Lucie Blanchet, William Bonnell et 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 1,5 M\$. La valeur de chaque UAR octroyée le 9 décembre 2024 a été fixée en fonction de la moyenne des 10 jours de bourse précédant le sixième jour ouvrable de décembre, soit 137,39 \$. 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 2024 est de 766 à Marie Chantal Gingras, 4 268 à Lucie Blanchet, 2 980 à William Bonnell et 24 008 à Étienne Dubuc.
- (4) Lucie Blanchet a choisi de recevoir 10 % en 2024 et 25 % en 2022 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 et en décembre 2022 à Lucie Blanchet est de 373 et 1 315 respectivement.

6. Rémunération des membres de la haute direction

- (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 2024 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 2022 à 2024, d'après le modèle Black-Scholes. La valeur de la rémunération a été établie le 9 décembre 2024 à 16,3 % du prix d'exercice (132,75 \$) pour l'exercice 2024, 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 dans les 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 9 décembre 2024 a été établie à 17,5 % du prix de l'octroi (132,75 \$). Étant donné que la juste valeur d'attribution à des fins de rémunération est plus basse (environ 1,2 % inférieure pour l'exercice 2024), 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 140 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 participent au RAA selon les mêmes modalités que l'ensemble du personnel alors que la contribution de l'employeur équivaut à 25 % 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'ils totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque Membre de la haute direction visé.
- (9) Aucune donnée historique antérieure à 2024 n'est incluse pour William Bonnell qui est devenu Membre de la haute direction visé en 2024.
- (10) Aucune donnée historique antérieure à 2023 n'est incluse pour Étienne Dubuc qui est devenu Membre de la haute direction visé en 2023.

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 2019 et 2024**

4,9 %

**Hausse annualisée du RTA⁽¹⁾
entre 2019 et 2024**

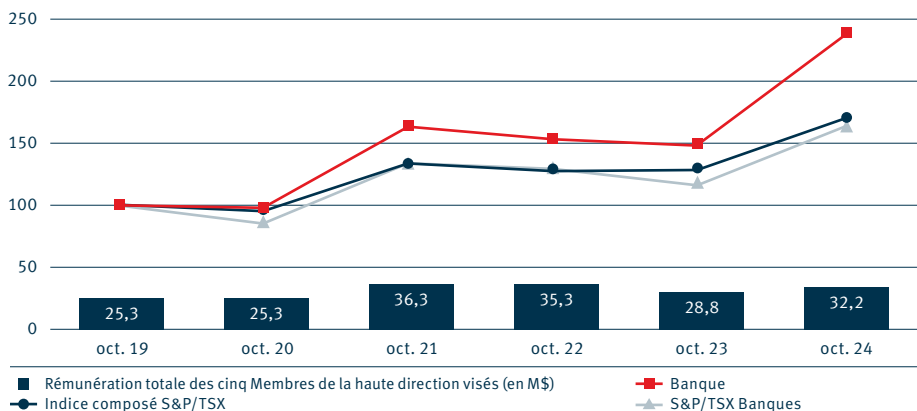
19,0 %

Le graphique à la page suivante compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ en actions effectué le 31 octobre 2019 et le rendement cumulatif 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) Voir le glossaire aux pages 130 à 133 du [Rapport annuel 2024](#) pour plus de détails sur la composition de cette mesure.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Le graphique ci-dessous indique que notre action a généré un rendement cumulatif total de 138,52 % entre 2019 et 2024. Le rendement total de notre action est largement supérieur à ceux du sous-indice des banques de la S&P/TSX et de l'indice composé du S&P/TSX.



Rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$

	oct. 2019	oct. 2020	oct. 2021	oct. 2022	oct. 2023	oct. 2024
Banque	100,00 \$	98,45 \$	163,05 \$	153,55 \$	148,95 \$	238,52 \$
Sous-indice des banques S&P/TSX	100,00 \$	86,43 \$	134,42 \$	128,95 \$	117,69 \$	163,83 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	97,70 \$	135,58 \$	128,95 \$	129,50 \$	171,01 \$

Rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés

	oct. 2019	oct. 2020	oct. 2021	oct. 2022	oct. 2023	oct. 2024
Rémunération totale des Membres de la haute direction visés (M\$) ⁽¹⁾	25,3	25,3	36,3	35,3	28,8	32,2
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 %	1,2 %	1,1 %	0,9 %	0,9 %

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 2019, 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 influençait la rémunération variable à court terme des Membres de la direction en 2019 et 2020 et par notre performance se reflétant dans le programme SYNERGIE – Dirigeants pour les exercices 2021 à 2024. 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 109](#) de la Circulaire pour plus de détails sur les résultats 2024.

- (1) Annuellement depuis 2019, 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 14 à 20 du [Rapport annuel 2024](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR. Le RND – ajusté a été utilisé pour le calcul du ratio pour les années antérieures à 2024.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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 2024 :

Nom	Date d'attribution	Titres sous-jacents aux Options non exercées (#)	Prix d'exercice des Options (\$)	Date d'expiration des Options	Valeur des Options dans le cours non exercées (S) ⁽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 (S) ⁽²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payés ou distribués) (S)	
Laurent Ferreira	10 déc. 2014	21 956	47,93	10 déc. 2024	1 863 406	–	–	–	
	9 déc. 2015	19 748	42,17	9 déc. 2025	1 789 761	–	–	–	
	12 déc. 2016	16 320	54,69	12 déc. 2026	1 274 755	–	–	–	
	11 déc. 2017	16 236	64,14	11 déc. 2027	1 114 764	–	–	–	
	11 déc. 2018	59 764	58,79	11 déc. 2028	4 423 134	–	–	–	
	9 déc. 2019	55 420	71,86	9 déc. 2029	3 377 295	–	–	–	
	8 déc. 2020	59 368	71,55	8 déc. 2030	3 636 290	–	–	–	
	14 déc. 2021	65 372	96,35	14 déc. 2031	2 382 809	61 655	8 187 720	–	
	14 déc. 2022	140 644	94,05	14 déc. 2032	5 449 955	43 679	5 800 516	–	
	8 déc. 2023	127 272	94,08	8 déc. 2033	4 927 972	42 615	5 659 242	–	
	Total		582 100			30 240 141	147 949	19 647 478	–
	Marie Chantal Gingras	10 déc. 2014	9 880	47,93	10 déc. 2024	838 516	–	–	–
		9 déc. 2015	9 640	42,17	9 déc. 2025	873 673	–	–	–
		12 déc. 2016	18 280	54,69	12 déc. 2026	1 427 851	–	–	–
11 déc. 2017		18 184	64,14	11 déc. 2027	1 248 513	–	–	–	
11 déc. 2018		19 060	58,79	11 déc. 2028	1 410 631	–	–	–	
9 déc. 2019		18 968	71,86	9 déc. 2029	1 155 910	–	–	–	
8 déc. 2020		21 784	71,55	8 déc. 2030	1 334 270	–	–	–	
14 déc. 2021		16 396	96,35	14 déc. 2031	597 634	1 835	243 695	–	
14 déc. 2022		30 136	94,05	14 déc. 2032	1 167 770	9 359	1 242 862	–	
8 déc. 2023		24 304	94,08	8 déc. 2033	941 051	8 137	1 080 640	–	
Total		186 632			10 995 819	19 331	2 567 197	–	
Lucie Blanchet	10 déc. 2013	–	–	–	–	–	–	87 749	
	10 déc. 2014	–	–	–	–	–	–	156 073	
	9 déc. 2015	8 596	42,17	9 déc. 2025	779 055	–	–	61 524	
	12 déc. 2016	19 648	54,69	12 déc. 2026	1 534 705	–	–	–	
	11 déc. 2017	27 936	64,14	11 déc. 2027	1 918 086	–	–	–	
	11 déc. 2018	46 016	58,79	11 déc. 2028	3 405 644	–	–	109 900	
	9 déc. 2019	47 416	71,86	9 déc. 2029	2 889 531	–	–	–	
	8 déc. 2020	55 412	71,55	8 déc. 2030	3 393 985	–	–	–	
	14 déc. 2021	45 084	96,35	14 déc. 2031	1 643 312	15 837	2 103 103	–	
	14 déc. 2022	27 220	94,05	14 déc. 2032	1 054 775	14 793	1 964 561	188 941	
	8 déc. 2023	33 952	94,08	8 déc. 2033	1 314 621	13 768	1 828 377	–	
	Total		311 280			17 933 714	44 398	5 896 041	604 187
	William Bonnell	12 déc. 2007	–	–	–	–	–	–	72 241
14 déc. 2011		–	–	–	–	–	–	318 168	
12 déc. 2012		–	–	–	–	–	–	1 693 072	
10 déc. 2013		–	–	–	–	–	–	554 203	
10 déc. 2014		–	–	–	–	–	–	416 196	
9 déc. 2015		44 236	42,17	9 déc. 2025	4 009 109	–	–	542 860	
12 déc. 2016		39 168	54,69	12 déc. 2026	3 059 412	–	–	332 090	
11 déc. 2017		53 248	64,14	11 déc. 2027	3 656 008	–	–	–	
11 déc. 2018		54 452	58,79	11 déc. 2028	4 029 993	–	–	–	
9 déc. 2019		50 496	71,86	9 déc. 2029	3 077 226	–	–	–	
8 déc. 2020		54 092	71,55	8 déc. 2030	3 313 135	–	–	–	
14 déc. 2021		31 268	96,35	14 déc. 2031	1 139 719	12 089	1 605 480	227 808	
14 déc. 2022		32 476	94,05	14 déc. 2032	1 258 445	10 085	1 339 253	–	
8 déc. 2023		23 768	94,08	8 déc. 2033	920 297	15 571	2 067 851	217 617	
Total		383 204			24 463 344	37 745	5 012 584	4 374 255	
Étienne Dubuc	9 déc. 2019	15 396	71,86	9 déc. 2029	938 232	–	–	–	
	8 déc. 2020	5 643	71,55	8 déc. 2030	345 634	–	–	–	
	14 déc. 2021	16 396	96,35	14 déc. 2031	597 634	15 904	2 112 087	–	
	14 déc. 2022	13 200	94,05	14 déc. 2032	511 500	34 578	4 591 909	–	
	8 déc. 2023	33 952	94,08	8 déc. 2033	1 314 621	38 512	5 114 346	–	
Total		84 587			3 707 621	88 994	11 818 342	–	

(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 2024, soit 132,80 \$ 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 2024, soit 132,80 \$.

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 2024.

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	522 869	2 418 885	2 594 563
Marie Chantal Gingras	185 684	174 701	1 070 135
Lucie Blanchet	468 563	1 428 177	1 390 914
William Bonnell	476 407	1 245 526	1 272 966
Étienne Dubuc	145 252	4 256 335	3 199 011

Options levées pendant l'exercice 2024

Le tableau suivant illustre la valeur nette réalisée pour les Options qui ont été levées pendant l'exercice 2024. Afin de rencontrer les nouvelles exigences minimales en actionariat direct qui entraient 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 2013	22 248	44,96 \$	1 092 933 \$
Marie Chantal Gingras	10 décembre 2013	1 672	44,96 \$	81 656 \$
Lucie Blanchet	10 décembre 2013	8 456	44,96 \$	408 623 \$
Lucie Blanchet	10 décembre 2014	12 352	47,93 \$	736 885 \$
William Bonnell ⁽⁴⁾	10 décembre 2014	32 932	47,93 \$	1 738 910 \$
Étienne Dubuc ⁽⁴⁾	11 décembre 2018	4 151	58,79 \$	284 385 \$
Étienne Dubuc ⁽⁴⁾	8 décembre 2020	10 849	71,55 \$	604 832 \$

(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 89,92 \$, 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.

(3) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées pendant l'exercice 2024 et versées en espèces.

(4) À l'issue de la levée des Options, l'entière ou une partie des actions sont détenues 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 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.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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, 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, 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 du Régime d'options en date du 31 octobre 2024.

	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	10 443 059	76,08 \$	7 323 028
Nombre de titres divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé, soit 339 733 000	3,07 %	–	2,16 %

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.

	2022	2023	2024
Dilution : nombre d'Options en circulation divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé soit 339 733 000	3,52 %	3,42 %	3,07 %
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	6,45 %	5,94 %	5,23 %
Taux d'épuisement : nombre d'Options octroyées durant l'exercice (1 222 652) divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	0,53 %	0,42 %	0,36 %

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 haute direction visés et 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	<ul style="list-style-type: none"> › 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	<ul style="list-style-type: none"> › Vise 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	<ul style="list-style-type: none"> › 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	<p>Président et chef de la direction</p> <ul style="list-style-type: none"> › 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 <p>Autres membres de la haute direction</p> <ul style="list-style-type: none"> › La formule suivante est utilisée pour calculer les rentes de retraite pour les Autres membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> – 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 assujéti à des limites d'inclusion : <ul style="list-style-type: none"> – 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

6. Rémunération des membres de la haute direction

Cotisations des Membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 23 323 \$ par année pour l'exercice 2024 ▷ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 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 : <ul style="list-style-type: none"> – la réduction applicable, pour une personne participante ayant 10 années de participation ou plus au régime de retraite, représente le moindre de : <ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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 25 des états financiers pour l'exercice 2024 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 2024](#).

Le tableau de la page suivante présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2024, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2023 au 31 octobre 2024, 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 2024.

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).

6. Rémunération des membres de la haute direction

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 rémunérateurs (\$) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ⁽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	26,1	656 000	1 500 000	3 981 000	649 000	1 245 000	5 875 000
Marie Chantal Gingras	23,9	211 000	346 000	2 579 000	562 000	757 000	3 898 000
Lucie Blanchet	25,6	317 000	477 000	3 937 000	69 000	810 000	4 816 000
William Bonnell	26,4	315 000	450 000	3 672 000	71 000	762 000	4 505 000
Étienne Dubuc	20,7	89 000	234 000	838 000	87 000	319 000	1 244 000

(1) Les années de service créditées de Marie Chantal Gingras, Lucie Blanchet, William Bonnell et Étienne Dubuc 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 4 juin 2012 pour William Bonnell et le 1^{er} novembre 2022 pour Étienne Dubuc.

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 et William Bonnell, 63 ans pour Laurent Ferreira, Marie Chantal Gingras et Étienne Dubuc), 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 2023 ou au 31 octobre 2024. 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 5,70 % au 31 octobre 2023 et de 4,80 % au 31 octobre 2024. Les calculs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 5,65 % au 31 octobre 2023. 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 rémunérateurs 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 rémunérateurs 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 2024.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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 financiers, 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.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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 2024. 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	–	–	5 965 555
Marie Chantal Gingras	–	–	2 183 108
Lucie Blanchet	–	–	3 338 307
William Bonnell	–	–	2 963 604
Étienne Dubuc	–	–	6 056 513

- (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 2024 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 2024. Selon le Cours de clôture au 31 octobre 2024, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 19 647 479 \$ pour Laurent Ferreira, 2 567 197 \$ pour Marie Chantal Gingras, 5 754 334 \$ pour Lucie Blanchet, 4 681 064 \$ pour William Bonnell et 11 818 342 \$ pour Étienne Dubuc.
- (3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2024 à la suite d'un changement de contrôle, le Membre de la haute direction visé aurait eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'Options et d'UAD déjà octroyées pour les exercices antérieurs à 2024. Selon le Cours de clôture au 31 octobre 2024, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 11 115 915 \$ pour Laurent Ferreira, 2 449 263 \$ pour Marie Chantal Gingras, 4 380 042 \$ pour Lucie Blanchet, 7 636 528 \$ pour William Bonnell, et 2 249 597 \$ pour Étienne Dubuc.

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 troisième pilier 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 financiers, 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. De plus, 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 2024

Le tableau ci-dessous présente sommairement :

- › La valeur de la rémunération attribuée aux personnes qui prennent des risques importants du Canada pour les exercices 2023 et 2024. 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 2024 pour les Membres de la haute direction visés ainsi que les autres personnes qui prennent des risques importants sont également illustrés.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Les montants sont en millions de dollars.

	2023		2024	
	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	247	5	270
Rémunération octroyée				
Rémunération fixe en espèces (non différée) ⁽¹⁾	3,0 \$	54,3 \$	3,1 \$	59,6 \$
Rémunération variable ⁽²⁾				
• En espèces (non différée)	8,6 \$	158,7 \$	9,5 \$	189,7 \$
• En unités d'actions (différées)	12,0 \$	111,2 \$	13,7 \$	135,0 \$
• En Options et en DPVA (différés)	3,7 \$	8,0 \$	4,5 \$	8,7 \$
Total	24,3 \$	277,9 \$	27,7 \$	333,4 \$
Rémunération différée en cours⁽³⁾				
• En unités d'actions acquises	0,3 \$	11,1 \$	4,5 \$	14,7 \$
• En Options et en DPVA acquises	21,6 \$	41,1 \$	64,5 \$	102,8 \$
• En unités d'actions non acquises	32,0 \$	205,9 \$	44,9 \$	352,4 \$
• En Options et en DPVA non acquises	2,2 \$	6,5 \$	22,9 \$	57,1 \$
Total	56,1 \$	264,6 \$	136,8 \$	527,0 \$
Ajustements durant l'exercice				
• Ajustements ex post explicites	0 \$	(1,2 \$)	0 \$	(0,1) \$
• Ajustements ex post implicites ⁽³⁾	(7,9 \$)	(26,1 \$)	71,0 \$	143,5 \$
Total	(7,9 \$)	(27,3 \$)	71,0 \$	143,4 \$
Paiements durant l'exercice				
• En unités d'actions	14,2 \$	98,8 \$	9,3 \$	107,0 \$
• En Options et en DPVA	1,2 \$	14,6 \$	5,0 \$	28,4 \$
Total	15,4 \$	113,4 \$	14,3 \$	135,4 \$

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.

	2023		2024	
	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	2	0	1
• Primes à la signature	0 \$	0,7 \$	0 \$	0,2 \$
• Primes garanties	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Total	0 \$	0,7 \$	0 \$	0,2 \$
Indemnités de fin d'emploi				
• Nombre de personnes visées	0	4	0	4
• Indemnités de fin d'emploi	0 \$	3,1 \$	0 \$	4,1 \$
Total	0 \$	3,1 \$	0 \$	4,1 \$

(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 2024, soit 132,80 \$, et au 31 octobre 2023, soit 86,22 \$.

7.

Propositions d'actionnaires

Table des matières

Propositions soumises au vote	P. 148
N° 1 Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux	P. 148
N° 2 Vote consultatif sur les politiques environnementales	P. 150
N° 3 Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts	P. 152
N° 4 Systèmes d'IA générative avancés et Code de conduite	P. 154
N° 5 Divulgence des langues maîtrisées par les employés	P. 156
Propositions non soumises au vote	P. 158
N° 6 Acquisition de la Banque Canadienne de l'Ouest et décarbonation	P. 158
N° 7 Divulgence en lien avec l'énergie renouvelable	P. 160
Date limite pour l'assemblée ayant lieu en 2026	P. 162

Références

Le Rapport de durabilité, le Rapport climatique et notre Code de conduite sont disponibles 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.

7. Propositions d'actionnaires

Cette année, nous avons reçu des propositions de deux (2) actionnaires. Dans le cadre de notre stratégie en matière d'engagement envers nos actionnaires, nous avons tenu des discussions 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 soumettre leur proposition au vote.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 Canada a soumis six propositions en français (propositions n° 1 à 6) pour examen à l'assemblée annuelle. À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre au vote que les propositions n° 1 à 5 et a par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement et sans la soumettre au vote, la proposition n° 6. La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des six propositions présentées à la Banque par le MÉDAC, ainsi que la position de la Banque pour chacune d'entre elles.

Une proposition relative à notre engagement quant au financement des énergies renouvelables et à nos cibles climatiques a été soumise par Investors for Paris Compliance, au nom de Salal Foundation qui est représentée par Matt Price. À la suite de discussions avec la Banque, ces proposeurs ont accepté de retirer la proposition no 7. La Banque a convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement, cette proposition ainsi que la position de la Banque.

La Banque remercie ces actionnaires et leurs représentants d'avoir pu dialoguer avec eux sur des sujets importants pour la Banque.

PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

Les 5 propositions suivantes ont été soumises au vote des actionnaires.

PROPOSITION N° 1 (soumise au vote des actionnaires)

« Divulgation 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 en 2023, 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*.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (11,90 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau. »

(1) https://www.edelman.ca/sites/g/files/aaatuss376/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 (« LIR ») 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.

À ce jour, aucune législation applicable à la Banque ne requière que la Déclaration pays par pays soit rendue publique. Également, 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 section 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° 2 (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

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*⁽¹⁾, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : banque Royale : 28,2 G\$ US; banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US; banque de Montréal, 15,8 G\$ US; et banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société⁽²⁾.

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone⁽³⁾.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (17,48 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau. »

Position de la Banque

À la Banque, nous reconnaissons la responsabilité et le rôle que nous pouvons jouer pour soutenir la transition vers une économie faible en carbone et contribuer à la lutte contre les changements climatiques. Nous avons adopté des objectifs ambitieux au cours des dernières années, dont la réduction des émissions de GES de nos activités opérationnelles et de financement d'ici 2050.

En 2020, la Banque s'est engagée à réduire les émissions de gaz à effet de serre résultant de ses propres activités opérationnelles de 25 % d'ici la fin de 2025⁽⁴⁾ pour aider à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, soit l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris.

Depuis 2021, la Banque quantifie ses émissions financées pour les secteurs à forte intensité carbone. La Banque a des cibles intermédiaires de réduction vers l'atteinte du net-zéro pour ses portefeuilles de prêts dans les secteurs suivants :

- Réduction de 31% de l'intensité des émissions financées pour le sous-secteur des producteurs de pétrole et de gaz d'ici 2030⁽⁵⁾

(1) <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

(2) <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

(3) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

(4) Cette cible vise les domaines 1, 2 et 3 (le domaine 3 inclut les déplacements d'affaires des employés et la consommation de papier dans la chaîne d'approvisionnement) avec 2019 comme année de référence.

(5) Cette cible vise les domaines 1, 2 et 3, par rapport à l'année de référence 2019.

7. Propositions d'actionnaires

- Réduction de 50% de l'intensité des émissions financées du secteur immobilier commercial d'ici 2030 ⁽⁶⁾
- Réduction de 33% de l'intensité des émissions financées du secteur de la production d'énergie d'ici 2030 ⁽⁷⁾

Cette année, la Banque progresse également vers une nouvelle phase de sa stratégie de financement des énergies renouvelables, notamment par l'annonce d'un nouvel objectif visant à augmenter l'engagement total en prêts pour l'énergie renouvelable à 20 milliards \$ d'ici 2030.

La Banque vise également l'atteinte des normes les plus rigoureuses en matière de gestion du risque climatique. À ce titre, nous avons 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.

Nous savons qu'il est essentiel que nous travaillions en collaboration avec l'ensemble de nos parties prenantes afin de créer un environnement d'affaires qui considère les risques environnementaux et qui nous permet d'avoir un impact positif dans les efforts de transition énergétique et environnementale.

La 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 d'approbation et de supervision, ainsi que d'agir à titre de conseiller auprès de l'Équipe de direction.

Finalement, nous entretenons un dialogue productif et efficace avec l'ensemble de nos parties prenantes. Nos actionnaires ont un accès direct auprès 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.

La Banque décrit sa stratégie climatique dans le Rapport climatique et le Rapport de durabilité, disponibles sur bnc.ca/esg. Ces rapports sont mis à jour annuellement et divulguent les progrès réalisés par la Banque au cours de la période visée. D'ailleurs, la Banque prévoit publier dans les prochaines semaines les mises à jour annuelles de ces rapports.

**Pour ces raisons,
le Conseil recommande
aux actionnaires de voter
CONTRE cette proposition.**

(6) Cette cible vise les domaines 1 et 2 avec 2019 comme année de référence.

(7) Cette cible vise le domaine 1 avec 2019 comme année de référence.

PROPOSITION N° 3 (soumise au vote des actionnaires)

« Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (*parties prenantes*) 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 entrait 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 comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants⁽²⁾, le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler. »

Position de la Banque

L'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes vont à l'encontre des valeurs et de l'éthique de la Banque. Les divulgations faites par la Banque reflètent bien cette position ferme.

Aux termes de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, la Banque a publié, en 2024, son Rapport et engagement à l'égard de la lutte contre l'esclavage moderne. Ce rapport énonce l'engagement de la Banque à prévenir l'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes dans ses activités et relations avec ses partenaires, et fait état des mesures que nous prenons pour y parvenir. Ce Rapport constitue également l'énoncé aux termes du paragraphe 54(1) de la Modern Slavery Act 2015 du Royaume-Uni et de l'article 14 de la Modern Slavery Act 2018.

(1) <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

(2) <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

7. Propositions d'actionnaires

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.

À ce titre, la Banque énonce, dans sa Déclaration des droits de la personne, ses principes directeurs, ses engagements et ses attentes. Cette déclaration présente l'application des principes auxquels la Banque adhère dans l'exercice de ses activités et dans ses relations avec les différentes parties prenantes, quel que soit le rôle qu'elle occupe.

De plus, le Code de conduite de la Banque détaille les grands principes qui définissent notre éthique professionnelle. Il prévoit que les employés, dirigeants et administrateurs doivent respecter les lois et règlements qui sont applicables, partout où nous faisons 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 désormais au cœur du processus décisionnel et ils deviennent de plus en plus stratégiques pour la Banque. La prise en compte de ces risques contribue à promouvoir des pratiques exemplaires auprès de nos parties prenantes.

Le Conseil prend très au sérieux la question des droits de la personne. Le comité de gestion des risques supervise le programme de gestion des risques de la Banque, qui vise à s'assurer que nos politiques, procédures et contrôles sont adéquats pour gérer et maintenir les risques dans les limites de l'appétit pour le risque de la Banque. Le comité de gestion des risques doit de plus s'assurer que le cadre de gestion des risques tient compte des risques liés à l'ESG afin qu'ils soient identifiés et surveillés de manière adéquate et qu'ils soient intégrés aux processus de gestion des risques en place. L'intégration des critères ESG dans les portefeuilles de prêts se fait sous forme de vérification diligente dans le cadre du processus d'adjudication de crédit, en commençant par les grandes entreprises. Pour cette clientèle, le cadre d'analyse du risque ESG inclut, entre autres, des critères portant sur les politiques en matière d'ESG. Le comité de révision et de gouvernance, quant à lui, se tient au fait des pratiques exemplaires en matière d'ESG et supervise la stratégie de la Banque dans le domaine.

La capacité des personnes et organisations criminelles à avoir recours aux institutions financières pour s'adonner à des activités illégales, y compris le recyclage des produits de la criminalité et le financement d'activités terroristes (RPCFAT) et des crimes qui pourraient avoir un lien avec l'esclavage moderne ou la traite des personnes, demeure une préoccupation constante. La Banque prend toutes les mesures raisonnables et appropriées pour réduire le risque que ses produits et services soient utilisés à des fins de recyclage des produits de la criminalité et de financement des activités terroristes. Elle 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. Elle a de plus, développé un programme de lutte contre le RPCFAT, un programme anticorruption et un programme sanctions visant à empêcher l'utilisation des produits et services de la Banque à des fins de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme ou d'activités sanctionnées.

**Pour ces raisons,
le Conseil recommande
aux actionnaires de voter
CONTRE cette proposition.**

PROPOSITION N° 4 (soumise au vote des actionnaires)

« Systèmes d'IA générative avancés et Code de conduite

Il est proposé que la banque adhère au Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés.

Argumentaire

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*⁽¹⁾. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration⁽²⁾ exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*⁽³⁾.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la banque adhère à ce Code de conduite. »

(1) [https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/](https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avances)

code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avances

(2) <https://futureoflife.org/open-letter/stoppons-les-experimentations-sur-les-ia-une-lettre-ouverte/>

(3) <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

Position de la Banque

À la Banque, notre mission commune s'inscrit dans la continuité de nos efforts pour demeurer un moteur du développement économique et social prépondérant : « Nous existons pour avoir un impact positif dans la vie des gens. »

La Banque supporte l'innovation et le développement de l'économie canadienne à l'aide notamment des données et des nouvelles technologies, tout en respectant l'environnement réglementaire en évolution. La Banque surveille de manière proactive les développements législatifs relatifs à l'encadrement de l'intelligence artificielle et reconnaît l'importance de suivre les meilleures pratiques d'intelligence artificielle responsable pertinentes à l'industrie bancaire, comme celles que nous retrouvons dans le Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés.

La Banque est soumise à un cadre réglementaire serré qui inclut notamment la ligne directrice E23 du Bureau du surintendant des institutions financières ainsi que les diverses lois en matière de protection des renseignements personnels. Elle a déjà en place un environnement de contrôles et de gouvernance des risques robuste, chapeauté par le comité de technologie de la Banque, dans le cadre de son mandat de supervision de la stratégie technologique de la Banque. Ainsi, le comité de technologie surveille l'intégration de l'intelligence artificielle dans la stratégie et les activités de la Banque et supervise les risques liés à son utilisation. Le mandat et les principales réalisations du comité de technologie sont présentés à la [partie 4](#) de la Circulaire.

Les membres du comité de technologie assistent à des formations afin de bien saisir les défis et les opportunités que présente l'intelligence artificielle. Notons que cette année, les membres des comités de technologie et de révision et de gouvernance ont assisté à une séance approfondie portant spécifiquement sur nos pratiques de gouvernance et d'encadrement de l'intelligence artificielle.

**Pour ces raisons,
le Conseil recommande
aux actionnaires de voter
CONTRE cette proposition.**

PROPOSITION N° 5 (soumise au vote des actionnaires)

« Divulgarion des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la banque a des activités.

Argumentaire

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la banque.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement. »

Position de la Banque

Fondée en 1859, la Banque est une institution financière de premier plan au Québec qui est présente dans toutes les provinces canadiennes, ainsi qu'à l'international. Son siège social est à Montréal. Au Québec, la Banque applique les dispositions de la Charte de la langue française, détient un certificat de francisation et a un comité de francisation. Le français est la langue de travail utilisée de façon généralisée à tous les niveaux de l'organisation. La Banque s'assure de pouvoir toujours servir et communiquer avec ses parties prenantes en français, sans exclure l'usage de l'anglais et, si possible, d'autres langues.

La Banque ne compile pas systématiquement les langues maîtrisées par ses employés. Toutefois, les employés sont invités, sur une base volontaire et selon leur auto-évaluation, à consigner à leur dossier les langues qu'ils maîtrisent. Ces informations nous permettent d'avoir un portrait global de la diversité des langues maîtrisées à la Banque et, éventuellement, de faire appel à ces connaissances linguistiques pour des initiatives s'adressant à des groupes ciblés. Cette information est présentée dans le Rapport de durabilité. En 2024, on comptait plus de 65 langues parlées par notre personnel, les plus fréquentes étant le français, l'anglais, l'espagnol, l'arabe, l'italien et le portugais.

**Pour ces raisons,
le Conseil recommande
aux actionnaires de voter
CONTRE cette proposition.**

PROPOSITIONS NON SOUMISES AU VOTE

La proposition suivante soumise par le MÉDAC n'a pas été soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION N° 6 (non soumise au vote des actionnaires)

« Acquisition de la Banque Canadienne de l'Ouest et décarbonation

Compte tenu que la Banque est déjà bien présente dans le financement de projets du secteur de l'énergie en Alberta, il est proposé que la Banque divulgue les actions qu'elle entend prendre pour contrebalancer l'impact de cette acquisition sur sa performance environnementale et durable.

Argumentaire

Lors de l'assemblée annuelle 2022, le président annonçait qu'il souhaitait réduire de 31 % l'intensité carbone de ses prêts accordés au secteur pétrolier et gazier d'ici 2030⁽¹⁾ par rapport à l'année de référence 2019. Cet objectif concerne les émissions de portée (scope) un, deux et trois, ce qui veut dire que l'objectif tient aussi compte de la combustion de pétrole par les utilisateurs finaux, comme les ménages et les entreprises.

Bien que nous ayons voulu que ces objectifs soient plus ambitieux, nous souhaitons exprimer notre préoccupation quant à l'atteinte de ces objectifs dans la perspective de cette acquisition⁽²⁾. Faisant référence à une publication du Ministère de l'économie, de l'innovation et de l'énergie⁽³⁾ qui fait référence à un article du *Forum on Corporate Governance de la Harvard Law School*⁽⁴⁾ :

« la diligence raisonnable en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) est désormais indispensable pour les transactions de fusions et acquisitions... Les évaluations ESG seraient cruciales non seulement pour atténuer les risques, mais également pour préserver et accroître la valeur des transactions ».

L'objectif de cette proposition vise donc à informer les actionnaires et les parties prenantes quant à l'impact de cette acquisition sur les objectifs de carboneutralité, de diversité et de développement durable de la Banque. »

- (1) *Rapport climatique 2023* pour le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), page 13 <https://www.bnc.ca/content/dam/bnc/a-propos-de-nous/esg/pdf/rapportgifcc-2023.pdf>
- (2) *La Banque Nationale autorisée à acquérir la Banque canadienne de l'Ouest*, Radio-Canada, 2024-09-26 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2107530/acquisition-banque-finance-achat-bn-cwb>
- (3) *Une nouvelle pratique devient incontournable dans les fusions et acquisitions - la prépondérance des objectifs de carboneutralité*, Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie <https://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/vecteurs/vecteurs-economie-et-innovation-detail/unenouvelle-pratique-devient-incontournable-dans-les-fusions-et-acquisitions>
- (4) *The Payoffs and Pitfalls of ESG Due Diligence*, Ferdinand Fromholzer, Dirk Oberbracht, and Jan Schubert, Gibson, Dunn & Crutcher LLP, 2024-05-25 <https://corpgov.law.harvard.edu/2024/05/15/thepayoffs-and-pitfalls-of-esg-due-diligence/>

Position de la Banque

À la Banque Nationale, nous prenons au sérieux notre performance en matière de durabilité et d'environnement. Nous nous engageons à traiter la performance environnementale de CWB de la même manière.

Compte tenu de la clôture récente de la transaction, le 3 février 2025, nous ne disposons pas encore des données détaillées concernant le portefeuille de CWB.

Au cours de l'année à venir, nous travaillerons activement à intégrer les émissions opérationnelles et financées de CWB dans notre propre calcul des émissions. Nous déterminerons ensuite les actions les plus efficaces pour continuer à progresser vers nos objectifs de réduction des émissions pour 2030 dans les secteurs clés.

Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre la proposition d'actionnaire à un vote lors de l'assemblée. Bien qu'aucun vote ne soit prévu sur cette proposition, celle-ci ainsi que la réponse de la Banque sont néanmoins présentées, et la Banque a accepté de soumettre et de tenir un vote sur cette proposition lors de sa prochaine assemblée annuelle des actionnaires, sans que le MÉDAC n'ait à soumettre à nouveau la proposition et malgré tout délai réglementaire à cet égard.

La proposition suivante soumise par Investors for Paris Compliance, au nom de Salal Foundation, n'a pas été soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION N° 7 (non soumise au vote des actionnaires)

« Les actionnaires demandent que la Banque Nationale divulgue comment son engagement concernant les prêts octroyés dans le secteur de l'énergie renouvelable comparativement à ceux dans le secteur de l'énergie non renouvelable se rapportent, quantitativement, à ses objectifs sectoriels de 2030 pour les émissions financées.

Argumentaire

C'est la deuxième année qu'est déposée cette proposition. Elle a été retirée l'an dernier en faveur de discussions, mais malgré un dialogue poli, la banque n'a rien changé.

En 2021, la Banque Nationale s'est engagée à atteindre un niveau net zéro dans ses émissions financées d'ici 2050. Elle a aussi fixé des objectifs sectoriels pour 2023 dans ses portefeuilles de prêt commerciaux, aux secteurs du pétrole et du gaz et à celui de l'électricité.

L'initiative la plus importante de la Banque Nationale pour atteindre ses objectifs est son engagement à « poursuivre la croissance de [son] portefeuille de prêts consacré aux énergies renouvelables à un rythme supérieur à celui des énergies non renouvelables ».

Alors que l'utilisation d'un critère financier par la Banque Nationale à cet égard est louable, la construction actuelle de celui-ci rend impossible de le relier à ses objectifs pour 2030 parce que les deux facteurs – énergie renouvelable et énergie non renouvelable – ne sont pas rapportés numériquement à un modèle climatique.

Tel qu'ils sont présentés actuellement, les prêts pour l'énergie non renouvelable peuvent continuer d'augmenter tant que les prêts pour de l'énergie renouvelable augmentent plus vite. Ainsi, les émissions financées peuvent augmenter et non diminuer. C'est ce qui s'est produit en 2023 où les prêts au secteur de l'énergie non renouvelable ont augmenté de 0,2 % et ceux au secteur de l'énergie renouvelable, de 0,5 %, ce qui s'est soldé par une augmentation de 1,5 mégatonne.

La Banque Nationale n'inclut actuellement pas non plus la souscription (l'évaluation du risque) dans cette initiative, même si celle-ci joue un rôle important dans le financement de l'énergie, quelle qu'elle soit.

En 2022, BloombergNEF a publié un rapport de référence, *Investment Requirements of a Low-Carbon World: Energy Supply Investment Ratios*, et qui agrège les scénarios climatiques pour conclure que le ratio d'investissement dans des sources d'énergie bas carbone comparativement aux combustibles fossiles doit atteindre un minimum de 4 pour 1 d'ici 2030.⁽¹⁾ Il a conclu que le ratio de la Banque Nationale en 2022 était de 1 à 1:1.

D'autres banques fixent des objectifs financiers pour le numérateur (énergie renouvelable) et pour le dénominateur (combustibles fossiles) dans un tel ratio. Par exemple, BNP Paribas a fixé pour 2030 l'objectif « [d']avoir atteint 40 milliards d'euros d'exposition de crédit à la production d'énergies bas carbone, essentiellement renouvelables », et, à l'horizon 2030, celui voulant que « le financement de l'extraction et de la production pétrolière soit réduit de 80 % et représente moins de 1 milliard d'euros au total ». ⁽²⁾

Depuis le dernier dépôt, RBC a aussi fixé un objectif de 35 milliards \$ de prêts au secteur bas carbone d'ici 2030, notamment en triplant le financement de l'énergie renouvelable, porté à plus de 15 milliards \$.⁽³⁾

Sans une analyse comparative financière du même genre par la Banque Nationale, les investisseurs ne savent pas si ni comment l'engagement de la Banque Nationale en matière de prêts au secteur de l'énergie se rapporte aux scénarios climatiques et à ses objectifs de financement des émissions, ce qui soulève la perspective de risques de transition non anticipés.

(1) <https://drive.google.com/file/d/1mF3VQWJyNh6Enw9UStMj1pGa-snFtOX/view?usp=sharing>

(2) <https://group.bnpparibas/nos-engagements/transitions/transition-energetique-et-action-climatique>

(3) www.rbc.com/collectivite-impact-social/_assets-custom/pdf/rapport-climatique-2023.pdf

7. Propositions d'actionnaires

L'acquisition de la Canadian Western Bank (CWB) ne devrait pas entraver les progrès de la Banque Nationale. En fait, CWB est proportionnellement moins exposée à des prêts dans le domaine des combustibles fossiles.

Les actionnaires demandent par conséquent des informations plus complètes de la Banque Nationale concernant ses engagements de financement de l'énergie renouvelable par rapport à l'énergie non renouvelable, y compris les relations avec les scénarios climatiques et ses objectifs pour 2030, ainsi que sur le rôle de la souscription (évaluation du risque). »

Position de la Banque

La Fondation Salal, représentée par Investors for Paris Compliance, a accepté de retirer sa proposition, à la suite d'échanges constructifs avec la Banque. À la Banque Nationale, nous avons la conviction de jouer un rôle essentiel dans l'avancement de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, tout en soutenant la résilience économique et l'économie canadienne dans son ensemble. Nous attachons une grande importance au dialogue avec nos parties prenantes et reconnaissons que la transparence ainsi que des divulgations rigoureuses concernant nos engagements climatiques et notre performance en la matière sont essentielles pour démontrer les progrès accomplis.

La Banque, la Fondation Salal et Investors for Paris Compliance ont poursuivi le dialogue important déjà entamé l'an dernier et nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés dans l'alignement des pratiques de financement avec nos cibles sectorielles. Il reste encore du travail à fournir, notamment en ce qui concerne les industries à forte intensité de carbone. Nous poursuivrons ce dialogue alors que nous continuerons à adapter nos pratiques de financement afin d'atteindre pleinement les objectifs que nous nous sommes fixés, tout en tenant compte des défis économiques et des évolutions du marché.

Depuis notre engagement à appliquer les recommandations Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), nous avons franchi plusieurs jalons, qui sont décrits dans notre Rapport climatique, disponible sur bnc.ca/esg.

En 2019, la Banque a pris l'engagement d'augmenter la proportion de prêts liés à l'énergie renouvelable à un rythme plus rapide que les prêts associés à l'énergie non renouvelable. En 2023, pour la première fois, l'exposition totale aux prêts pour l'énergie renouvelable a dépassé celle des prêts pour l'énergie non renouvelable, marquant une étape importante dans notre parcours pour contribuer à un avenir énergétique durable. Au cours de cette période, nous avons triplé notre financement des énergies renouvelables, atteignant 15 milliards \$ d'engagements de prêts totaux, ce qui reflète une approche délibérée et rigoureuse pour accroître les investissements dans l'énergie propre.

Cible de financement des énergies renouvelables introduite en 2025

Afin de faire progresser la prochaine phase de notre stratégie de financement des énergies renouvelables, la Banque a fixé un nouvel objectif visant à augmenter l'engagement total en prêts pour l'énergie renouvelable à 20 milliards \$ d'ici 2030. En tenant compte de l'amortissement et des remboursements attendus du portefeuille d'énergies renouvelables existant jusqu'en 2030, ce nouvel objectif se traduit par près de 10 milliards de dollars supplémentaires en engagements de prêts pour l'énergie renouvelable sur cette période. Par cet engagement, la Banque réaffirme sa volonté de soutenir le secteur des énergies renouvelables, notamment en contribuant à renforcer les capacités pour les projets à grande échelle dans les secteurs de l'éolien, du solaire et de l'hydroélectricité.

Ce nouvel objectif s'ajoute aux cibles et engagements que nous avons pris dans le cadre de nos efforts pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, tant pour nos activités opérationnelles que pour nos activités de financement, comme déjà exposé dans notre rapport climatique.

Notre stratégie climatique continue d'intégrer à la fois les efforts de réduction des émissions et la gestion des risques liés au climat. Pour renforcer cet engagement, les progrès réalisés par rapport à notre objectif de croissance dans le secteur des énergies renouvelables font partie des critères de performance intégrés à la rémunération variable des dirigeants.



2026

Propositions d'actionnaires

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 2026 est le 21 novembre 2025 à 17 h (HNE).

Coordonnées :
Banque Nationale du Canada
a/s : Premier vice-président,
Affaires juridiques et secrétaire corporatif
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 et aux Membres de la haute direction	P. 164
Assurance-responsabilité	P. 165
Procès-verbal	P. 165
Renseignements supplémentaires	P. 165
Marques de commerce	P. 165
Approbation du Conseil	P. 165
Pour nous joindre	P. 166

8. Autres renseignements

Prêts aux membres du Conseil et aux Membres de la haute direction**Encours total des prêts**

Le tableau suivant présente, au 31 janvier 2025, l'encours total des prêts⁽¹⁾ que la Banque et ses filiales ont consentis à leurs membres du conseil, membres de la haute direction, dirigeantes et dirigeants ainsi qu'à leurs salariés, anciens et actuels. 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	35 677 971	–

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 aux employés de la Banque.

Le tableau suivant fait état des prêts consentis, au cours du dernier exercice, à chaque personne qui est, ou qui a été au cours du dernier exercice, membre du Conseil ou candidate ou candidat à un poste de membre du Conseil, Membre de la haute direction ainsi qu'à toute personne avec laquelle ils ont un lien. Ces prêts font exclusion des prêts entièrement remboursés ainsi que des prêts 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 2024 (\$)	Encours au 31 janvier 2025 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2024	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2024 (\$)
PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES						
–	–	–	–	–	–	–
AUTRES PLANS⁽²⁾						
Laurent Ferreira Président et chef de la direction	Prêt consenti par la Banque Nationale du Canada	122 944,68 ⁽³⁾	116 885,89 ⁽³⁾	–	–	–

(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) 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.

(3) Ce montant représente le solde de prêt garanti par une hypothèque immobilière consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle.

8. Autres renseignements

Assurance-responsabilité

La Banque souscrit à un contrat d'assurance-responsabilité en faveur des membres du Conseil 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 2024 au 1^{er} mars 2025 à l'égard de cette assurance est de 1 179 499,43 \$ (incl. taxes). Un nouveau contrat d'assurance-responsabilité prendra effet au 1^{er} mars 2025.

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 2024](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du [Rapport annuel 2024](#), un exemplaire de la [Notice annuelle 2024](#) 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 2024, 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 au premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Banque 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, Financière Banque Nationale, Gestion privée 1859, 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

Dominic Paradis

Premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif

Montréal, le 24 février 2025

8. Autres renseignements

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
Site Web : 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 Computershare, registraire et agent des transferts de la Banque, dont l'adresse et les coordonnées figurent ci-dessous.

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
Adresse électronique : service@computershare.com
Site Web : computershare.com

Pour toute correspondance (adresse postale) :

**Société de fiducie Computershare du Canada
Services aux actionnaires**

100, Avenue University, 8^e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1 Canada

Toute autre demande peut être adressée aux :

**Banque Nationale du Canada
Relations investisseurs**

Place Banque Nationale
800, rue Saint-Jacques
Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada
Téléphone : 1 866 517-5455
Adresse électronique : relationsinvestisseurs@bnc.ca
Site Web : bnc.ca/investisseurs

Communication avec le Conseil

Les personnes qui souhaitent communiquer avec le Conseil, un comité, le président du Conseil, le président d'un comité ou tout autre membre du Conseil, peuvent le faire par courriel à l'adresse suivante : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Banque au 800, rue Saint-Jacques, Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada.

