

## Rapport sur la politique de rémunération de NBC Paris

NBC Paris S.A. est une entreprise d'investissement de classe 2, dont l'activité est de taille limitée et qui compte un nombre restreint de preneurs de risques importants (quatre personnes). Conformément à l'article 51 du règlement (UE) 2019/2033 et aux lignes directrices de l'ABE relatives aux politiques de rémunération saines, l'entreprise applique le principe de proportionnalité à ses obligations de publication en matière de rémunération.

### *Définitions*

**BNC ou Banque** renvoient à la Banque Nationale du Canada

**Groupe BNC** fait référence à La Banque Nationale du Canada et ses filiales

**NBC Paris** est la filiale NBC Paris S.A. de la Banque Nationale du Canada

### *1.0 Principes généraux applicables aux employés de NBC Paris*

La politique définit le cadre de rémunération de l'ensemble du personnel de NBC Paris. Elle vise à :

- Maintenir un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, les intérêts à long terme de NBC Paris et de son actionnaire, la gestion prudente des risques et l'offre de rémunération, de même que les pratiques de rémunération que nous privilégions
- Assurer une cohérence avec les pratiques de rémunération du Groupe BNC.
- Renforcer l'alignement entre la prise de risque et la rémunération individuelle.
- Dissuader la prise de risques indus et excessifs
- Éviter les conflits d'intérêts.
- Garantir des pratiques de rémunération exemptes de biais et neutres en matière de genre.

La rémunération globale du personnel de NBC Paris repose sur deux composantes :

#### *1.1 Rémunération fixe*

- La rémunération fixe rétribue le niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience
- Elle prend en compte les conditions du marché
- Elle repose sur des critères prédéfinis, stables et irrévocables.
- Elle n'incite pas à la prise de risques et ne dépend pas de la performance.

#### *1.2 Rémunération variable*

- La rémunération variable est attribuée à la discrétion de NBC Paris en fonction de la performance individuelle du membre de son personnel, de son unité d'affaires et de la performance globale de NBC Paris et de la Banque.
- Elle reflète une performance durable et ajustée aux risques.
- Lorsqu'une distinction claire entre la rémunération fixe et la rémunération variable est impossible, la rémunération concernée est considérée comme variable.

- Il est interdit 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.
- La rémunération variable peut être récupérée par NBC Paris 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 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.

NBC Paris respecte le cadre réglementaire applicable. En tant qu'établissement de classe 2 sous la Directive (UE) 2019/2034 et le Règlement (UE) 2019/2033, elle est soumise aux exigences de rémunération définies notamment aux articles L.533-30 à L.533-30-17 du Code monétaire et financier ainsi qu'aux directives de l'Autorité Bancaire Européenne, de l'ACPR et de l'AMF.

---

## 2.0 Gouvernance de la politique de rémunération

### 2.1 Au niveau du Groupe BNC

- Le programme de rémunération variable du secteur des Marchés financiers lie la performance organisationnelle et individuelle aux valeurs du Groupe BNC
- **Le comité des ressources humaines** veille à ce que la politique de rémunération soit conforme aux objectifs de la Banque, sans compromettre sa viabilité, sa solvabilité ou sa réputation. Il s'assure également du respect des réglementations en vigueur.
- **Le Groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération**, mis en place par le comité de ressources humaines 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. Il appuie le Conseil d'administration, le comité de gestion des risques et le comité des ressources humaines dans la gouvernance des politiques et programmes de rémunération.

### 2.2 Au niveau de NBC Paris

- **Identification des personnes qui prennent des risques importants régulés :**  
L'évaluation des personnes qui prennent des risques importants dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de NBC Paris repose sur des critères **qualitatifs** (fonction, influence) et **quantitatifs** (niveau de la rémunération globale). L'évaluation est menée par le directeur général avec le support des fonctions Risques, Expérience Employé et Conformité.
- **Le Comité de rémunération** est composé de :
  - **Sean St-John**, Président du Conseil
  - **Jean-François Tessier**, Administrateur
  - **Alexandra Szekely**, Administratrice indépendante

- Ce comité conseille le Conseil d'Administration sur la conception et la mise en œuvre du cadre de rémunération.
- 

### 3.0 Rémunération des personnes qui prennent des risques importants dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de NBC Paris (population régulée)

- Une lettre de notification est adressée aux personnes concernées.
- Le directeur général de NBC Paris cumule également la fonction de directeur général de la succursale britannique de la Banque Nationale du Canada. La politique de rémunération de NBC Paris s'applique uniquement à la rémunération liée à ses fonctions au sein de NBC Paris.
- En 2025, quatre collaborateurs ont été identifiés comme personnes qui prennent des risques importants régulés:
  - Deux sur les critères qualitatifs et quantitatifs
  - Un sur les critères qualitatifs seulement
  - Un sur les critères quantitatifs seulement

### 3.1 Principes de rémunération des personnes qui prennent des risques importants régulés

- La rémunération variable doit être alignée sur la performance à long terme, avec un cadre pluriannuel.
- Si le ratio *rémunération fixe : rémunération variable* dépasse 1:1, une approbation des actionnaires est requise. Le plafond maximal est fixé à 1:2.
- La période différée minimum : période de trois ans. Un minimum de 40 % de la rémunération variable doit être différée. Pour une rémunération variable supérieure à 500 000 €, au moins 60 % de la rémunération variable doit être différée.
- Instruments liés au cours de l'action de la BNC : au moins 50 % de la rémunération variable, différée et non différée, est attribuée sous forme d'instruments indexés au cours de l'action de la BNC.

### 3.2 Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

La politique de rémunération de NBC Paris est neutre du point de vue du genre et aucun écart de rémunération entre les employés hommes et femmes de NBC Paris n'a été identifié.

Le 5 mars 2026 *Equileap* publiait son palmarès mondial en matière d'égalité des genres où la Banque National du Canada (société mère) s'est classée en première position sur 3,500 sociétés. [Equileap\\_2026\\_Gender\\_Equality\\_Report\\_Developed\\_Markets](#)

#### 4.0 Informations sur la rémunération des personnes qui prennent des risques importants

<b>Effectifs</b>	<b>4</b>
Organe de direction	2
Organe de direction - Fonction de surveillance	1
Marchés des capitaux	1
Effectifs avec rémunération variable > 500k € Pourcentage différé: 60 %	1
Effectifs avec rémunération variable < 500k € Pourcentage différé: 40 %	3
Effectifs avec ratio de rémunération variable / fixe > 100 %	3
% moyen remunération fixe	44.3%
% moyen remunération variable	55.7%
Moyenne [Variable non-différé / Total variable]	48.9%
Moyenne [Variable différé / Total variable]	51.1%
Moyenne [Variable instruments liés au cours de l'action / Total Variable]	75.6%
Moyenne [Variable en espèces / Total variable]	24.4%

<b>Effectif</b>	<b>4</b>
Rémunération totale	2,486 €
Rémunération fixe	1,101 €
Rémunération variable	1,386 €
Rémunération variable non-différée	677 €
Non-différée (en espèces)	339 €
Non-différée (en instruments liés au cours de l'action))	339 €
Rémunération variable différée	708 €
Différée (en espèces)	0 €
Différée (en instruments liés au cours de l'action))	708 €

Certaines informations relatives aux rémunérations élevées ne sont pas rendues publiques, dès lors que leur publication conduirait à l'identification de personnes au sein d'un effectif restreint. Ces informations ont été intégralement transmises à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).