NOTICE ANNUELLE 2026 – ANNEXE 51-102A2

Exercice terminé le 31 août 2026

22 octobre 2026

TABLE DES MATIÈRES

MISE EN GARDE CONCERNANT LES INFORMATIONS PROSPECTIVES 1
STRUCTURE D'ENTREPRISE 1
Dénomination, adresse et constitution en société 1
Relations intersociétés 1
ACTIVITÉS DE LA SOCIÉTÉ 2
Introduction 2
Objectif commun et valeurs 3
Gouvernance de la sécurité 3
SMS et QMS 4
Nos services 5
Redevances 7
Ressources humaines 9
Questions environnementales 10
Assurances 12
ÉVOLUTION GÉNÉRALE DES ACTIVITÉS 12
Sécurité 12
Efficacité pour le client et pour l'exploitation 14
Rentabilité 16
STRUCTURE DU CAPITAL 17
NOTATIONS DE CRÉDIT 18
FACTEURS DE RISQUE 19
Sécurité 19
Dotation en personnel insuffisante 20
Circulation aérienne 20
Dette d'immobilisations 21
Réalisation de la stratégie 21
Régime de retraite et autres avantages postérieurs à l'emploi 22
Conventions collectives et questions de main-d'œuvre 22
Sécurité des technologies d'affaires et opérationnelles 22
Interruption des activités 23
GOUVERNANCE D'ENTREPRISE 24
Structure et composition du Conseil d'administration 24
Administrateurs 24
Indépendance du Conseil 30
Administrateurs d'autres émetteurs assujettis 31
Sélection des candidats au Conseil d'administration 31
Évaluations 32
Descriptions des fonctions 32
Orientation et formation continue 32
Rémunération 33
Éthique commerciale 34
Diversité des genres 35
Comités du Conseil 36
Information sur le Comité de l'audit et des finances 38
Haute direction 41
Interdictions d'opérations sur valeurs, faillites, peines ou sanctions 42
POURSUITES JUDICIAIRES 42
INTÉRÊTS DES EXPERTS 42
CONTRATS IMPORTANTS 43
AGENT DES TRANSFERTS ET AGENT CHARGÉ DE LA TENUE DES REGISTRES 43
RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 43
ANNEXE A 44
ANNEXE B 47
ANNEXE C 49
ANNEXE D 52
ANNEXE E 54
ANNEXE F 55

ANNEXE G **58**
ANNEXE H **68**

NAV CANADA

NOTICE ANNUELLE 2026

ANNEXE 51-102A2

MISE EN GARDE CONCERNANT LES INFORMATIONS PROSPECTIVES

La présente notice annuelle contient certains énoncés sur nos attentes pour l'avenir. Ces énoncés sont généralement caractérisés par des expressions comme « anticipe », « planifie », « croit », « a l'intention de », « s'attend à », « estime », « se rapproche de », « prévoit » et d'autres expressions semblables, ainsi que par des verbes conjugués au futur ou au conditionnel comme « pourrait », « devra », « devrait » et « aurait », ou des versions négatives qui en résultent. Parce que les énoncés prospectifs comportent des incertitudes et des risques futurs, les résultats réels peuvent différer de ceux qui y sont exprimés ou sous-entendus, et ces différences peuvent être importantes. Parmi les risques et incertitudes auxquels NAV CANADA (également désignée dans la présente notice annuelle par les termes « nous », « notre » ou « la Société ») fait face, mentionnons l'agitation géopolitique, les menaces d'attaques terroristes et les attaques proprement dites, la guerre, les épidémies et les pandémies, les interventions gouvernementales ainsi que les restrictions et les avis aux voyageurs qui s'y rattachent, le changement climatique et les facteurs environnementaux connexes (y compris les systèmes météorologiques et d'autres phénomènes naturels et facteurs d'origine humaine), les cyberattaques, les négociations collectives, les arbitrages, l'embauche, la formation et le maintien de l'effectif, la condition générale du secteur de l'aviation, les niveaux de trafic aérien, l'utilisation des télécommunications et du transport terrestre comme solutions de rechange au transport aérien, la conjoncture économique et des marchés financiers, les tarifs, les mesures protectionnistes, la renégociation des accords commerciaux existants, la capacité de percevoir les redevances auprès des clients et de réduire les frais d'exploitation, la fluctuation des taux d'intérêt, les modifications législatives et fiscales, des décisions défavorables ou des instances devant des autorités de réglementation, et des poursuites judiciaires et d'autres risques divulgués de temps à autre dans les documents d'information présentés publiquement. Certains de ces risques et incertitudes sont décrits sous la rubrique « Facteurs de risque » de la présente notice annuelle. Les énoncés prospectifs contenus dans la présente notice annuelle représentent les attentes de NAV CANADA au 22 octobre 2026 et peuvent changer après cette date. Nos déclarations prospectives sont fondées sur les renseignements dont dispose actuellement la Société. Les personnes qui lisent la présente notice annuelle ne devraient pas se fier indûment aux énoncés prospectifs. Nous déclinons toute intention ou obligation de mettre à jour ou de réviser tout énoncé prospectif inclus dans le présent document par suite de nouveaux renseignements, d'événements futurs ou pour toute autre raison, sauf requis selon les lois sur les valeurs mobilières applicables.

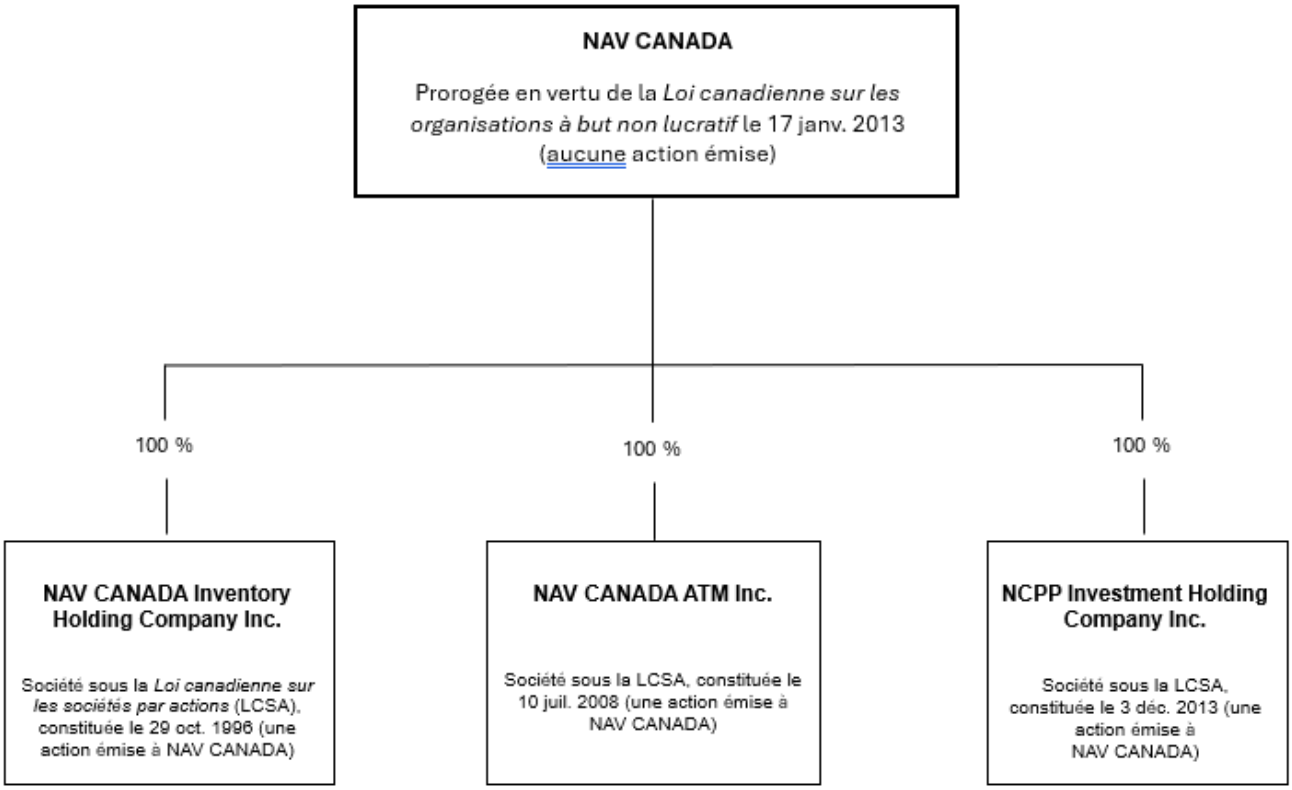
STRUCTURE D'ENTREPRISE

Dénomination, adresse et constitution en société

La Société a été prorogée en vertu de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* le 17 janvier 2013. La Société a été constituée le 26 mai 1995 en tant que société sans capital-actions en vertu de la Partie II de la *Loi sur les corporations canadiennes*. Notre Siège social est situé au 151, rue Slater, bureau 120, Ottawa (Ontario) K1P 5H3.

Relations intersociétés

L'organigramme suivant illustre la structure d'entreprise de la Société.



Le 13 mai 2026, la Société a conclu une convention d'achat de titres définitive visant la vente de son placement sous forme d'actions privilégiées dans Aireon Holdings LLC (avec sa filiale en propriété exclusive, Aireon LLC, collectivement « Aireon »), au moyen de la vente de la totalité des actions émises et en circulation de NAV CANADA Satellite, Inc. à une filiale d'Iridium Communications Inc., pour une contrepartie totale de 170 millions de dollars américains (la vente d'Aireon). La transaction a été conclue le 2 juillet 2026. Le prix d'achat, déduction faite des coûts de transaction, est réparti en deux versements égaux. La Société a reçu le premier versement à la clôture de la transaction, et devrait recevoir le second le 2 juillet 2027.

ACTIVITÉS DE LA SOCIÉTÉ

Introduction

NAV CANADA est la société privée sans capital-actions qui exploite le système de navigation aérienne civile dans l'ensemble du Canada. Nos services sont dispensés aux propriétaires et exploitants d'aéronefs dans l'espace aérien sous contrôle canadien et comprennent le contrôle de la circulation aérienne (ATC), les services d'information de vol, les exposés météorologiques, les services consultatifs d'aéroport, l'information aéronautique et les aides à la navigation. Nous avons acquis le système de navigation aérienne du gouvernement du Canada en 1996 moyennant un prix d'achat de 1,5 milliard de dollars.

Notre principale activité consiste à gérer et à exploiter le système de navigation aérienne et les services connexes de façon sécuritaire, efficace et rentable. Notre mandat porte sur l'espace aérien canadien et sur l'espace aérien contrôlé par le Canada en vertu d'ententes internationales.

Objectif commun et valeurs

Objectif commun – Assurer la sécurité de l'espace aérien du Canada : façonner l'avenir des services de navigation aérienne. L'objectif commun de la Société repose sur quatre piliers :

- La sécurité est au cœur de toutes nos activités – elle fait partie intégrante de tout ce que nous faisons et continue de croître à mesure que l'industrie évolue.
- L'innovation est la clé – moderniser le système de navigation aérienne du Canada pour offrir une valeur ajoutée à nos clients nous passionne.
- L'expertise est la pierre angulaire – les compétences, l'agilité, le leadership et la collaboration de nos employés jouent un rôle décisif.
- Les partenariats sont essentiels – nos partenariats aident l'industrie de l'aviation à améliorer son efficacité et contribuent à créer un avenir durable du point de vue environnemental.

Valeurs – Nous faisons preuve de dévouement. Nous travaillons ensemble. Nous inspirons confiance. Nous sommes la référence.

Gouvernance de la sécurité

La sécurité est au cœur de toutes les activités au sein de NAV CANADA. La priorité fondamentale de la Société est de fournir des services de navigation aérienne sécuritaires. Elle s'appuie sur l'objectif commun de NAV CANADA, qui consiste à assurer la sécurité de l'espace aérien canadien. NAV CANADA entend figurer parmi les fournisseurs de services de navigation aérienne (FSNA) les plus sûrs au monde en réduisant continuellement les risques opérationnels et en maintenant ceux liés à la sécurité au niveau le plus faible raisonnablement réalisable (ALARP).

NAV CANADA s'engage à offrir aux usagers de l'espace aérien des services de navigation aérienne sûrs et fiables. Pour y parvenir, la Société améliore continuellement son Système de gestion de la sécurité (SMS) et son Système de gestion de la qualité (QMS), renforçant ainsi la performance en matière de sécurité dans l'ensemble de l'écosystème de l'aviation canadienne.

Sur le plan de la sécurité, les activités de NAV CANADA sont réglementées par Transports Canada. Ensemble, NAV CANADA et Transports Canada coprésident le Comité sur la surveillance de la sécurité ainsi que le Comité directeur, qui favorisent des échanges transparents sur la performance en matière de sécurité, les risques émergents et les enjeux opérationnels. Cette relation de collaboration sur le plan de la réglementation contribue à l'amélioration continue de la sécurité au sein du système de navigation aérienne.

La surveillance de la sécurité est assurée à plusieurs échelons de l'organisation comme suit :

- le Comité de la sécurité du Conseil d'administration (le Conseil), un comité permanent chargé de surveiller la sécurité des services de navigation aérienne au nom du Conseil;

- les politiques et les normes en matière de sécurité de la Société, qui définissent les responsabilités et les obligations en matière de sécurité de l'ensemble du personnel, des gestionnaires, de la haute direction et du Comité de la sécurité;

- le groupe indépendant Sécurité et qualité, qui relève directement du président et chef de la direction (PCD) et qui est responsable des activités de surveillance de la sécurité et de la qualité, réalise des audits des groupes Exploitation, Formation et Technologies, dirige les enquêtes sur la sécurité et évalue l'efficacité du SMS et du QMS;

- le Comité directeur sur les mesures correctives, qui veille à la conformité réglementaire en passant en revue les constatations de Transports Canada, en approuvant les plans de mesures correctives, en affectant les ressources nécessaires à la prise des mesures et en surveillant les progrès quant à leur mise en œuvre.

NAV CANADA favorise une solide culture de la sécurité en communiquant clairement les priorités, les risques et les responsabilités liés à la sécurité ainsi que les principaux composants de son SMS et de son QMS. Grâce à une diffusion étendue de l'information sur la sécurité par l'entremise de comités, de groupes de travail, de programmes de formation, de séminaires, d'infolettres et du Système d'information sur la sécurité de NAV CANADA (NC-SIS), la Société favorise une prise de décisions éclairée et une responsabilité partagée à l'égard de la performance en matière de sécurité.

SMS et QMS

Le Système de gestion de la sécurité (SMS) de NAV CANADA offre un cadre complet et intégré permettant de cerner les dangers, de gérer les risques et d'améliorer de manière continue la performance en matière de sécurité à l'échelle de la Société. Il contribue à l'atteinte de son objectif qui consiste à disposer de l'un des SNA les plus sécuritaires au monde et à réduire les risques à un niveau le plus faible raisonnablement réalisable (ALARP). Fondé sur des pratiques exemplaires reconnues à l'échelle internationale et conforme au *Règlement de l'aviation canadien*, le SMS repose sur quatre composantes clés : la politique et les objectifs en matière de sécurité, la gestion des risques liés à la sécurité, l'assurance de la sécurité et de la qualité, et la promotion de la sécurité.

Le SMS de NAV CANADA s'appuie sur un large éventail d'activités, notamment les évaluations des risques liés à la sécurité de la Société, la planification de la sécurité, le signalement des dangers et des incidents, les enquêtes sur la sécurité, les audits, les études aéronautiques, les examens de la sécurité, les sondages sur la culture de la sécurité, la surveillance en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les processus de détermination des dangers et d'évaluation des risques. Ces activités permettent de cerner, d'évaluer et d'atténuer de façon proactive les risques liés à la sécurité associés aux changements et aux activités opérationnelles. L'efficacité du SMS est évaluée régulièrement dans le cadre du Programme d'évaluation du SMS de NAV CANADA, qui vise à vérifier la conformité aux exigences réglementaires, le respect des normes internes et la performance globale du système.

Une solide culture de signalement est essentielle à l'efficacité d'un SMS. Conformément à la Politique sur la culture juste, on encourage les membres du personnel à signaler les dangers, les préoccupations et les événements liés à la sécurité, et ce, dans un environnement non punitif. Le NC-SIS et les plateformes de gestion de l'environnement et de la santé et sécurité au travail forment un écosystème intégré de données qui facilite le signalement, l'analyse et l'échange d'information, ainsi que la réalisation d'analyses poussées en matière de sécurité. Les membres du personnel peuvent également signaler en toute confidentialité leurs préoccupations en matière de sécurité au moyen du système de signalement ARGUS+.

Le Système de gestion de la qualité (QMS) de NAV CANADA complète le SMS en assurant l'application uniforme des normes opérationnelles et des exigences réglementaires dans l'ensemble des activités visées par le certificat d'exploitation des services de la circulation aérienne (ATS) délivré à la Société par le gouvernement du Canada. Au moyen d'audits de la qualité, d'activités de vérification des normes opérationnelles et du Programme de compétences opérationnelles, le QMS favorise le professionnalisme, l'excellence opérationnelle et l'amélioration continue au sein des services de navigation aérienne.

La direction de la gestion des performances humaines de la Société assure la supervision du Système de gestion des risques liés à la fatigue (SGRF), conformément à l'Annexe 11 de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) relative aux services de la circulation aérienne et aux pratiques exemplaires internationales. Le SGRF aide à repérer, à surveiller et à atténuer les risques liés à la fatigue, contribuant

ainsi à la sécurité et au bien-être du personnel opérationnel.

La maturité du SMS de NAV CANADA, qui continue de faire l'objet d'évaluations indépendantes selon la norme d'excellence de l'Organisation des services de navigation aérienne civile (CANSO), continue d'être très bien classée.

Consciente que la sécurité aérienne est une responsabilité partagée, NAV CANADA travaille en étroite collaboration avec les compagnies aériennes, les aéroports, les organismes de réglementation et d'autres partenaires de l'industrie pour cerner et gérer les risques émergents. Cette collaboration prend notamment la forme d'initiatives comme le Forum sur la sécurité aérienne, l'Équipe des mesures de sécurité des pistes (RSAT), les évaluations des risques de la Société, les examens de la sécurité, les activités de sensibilisation des parties prenantes et le développement d'outils et de services liés à la sécurité.

En s'appuyant sur son SMS, son QMS et de solides partenariats au sein de l'industrie, NAV CANADA demeure résolue à gérer les risques liés à la sécurité de manière proactive et à améliorer continuellement la sécurité du SNA du Canada.

Nos services

Tous les aéronefs qui circulent dans l'espace aérien sous contrôle canadien comptent sur le système de navigation aérienne pour assurer la sécurité et l'efficacité de leurs déplacements. Nos services comprennent le contrôle de la circulation aérienne, l'information de vol, l'information et les exposés météorologiques en plus des services consultatifs d'aéroport, de communication et d'information aéronautique, divers services de navigation et aides à la navigation et des secours d'urgence.

La *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (Loi sur les SNA) régit un bon nombre des aspects importants de nos activités. Cette loi confère à NAV CANADA notamment un mandat qui inclut le droit de fournir des services de navigation aérienne civile et la capacité exclusive d'établir et de percevoir des redevances auprès des clients pour ces services.

La Loi sur les SNA désigne aussi la Société comme l'autorité, au Canada, chargée d'assurer la fourniture de services ATC et de services d'information aéronautique aux fins de l'application de la « Convention de Chicago », laquelle régit l'aviation civile internationale.

NAV CANADA fournit les services de navigation aérienne aux aéronefs dans l'espace aérien intérieur du Canada et dans l'espace aérien océanique international dont l'OACI a délégué le contrôle au Canada. Ces services sont dispensés à partir de diverses installations situées dans l'ensemble du pays, notamment, en date de la présente notice annuelle :

- 7 centres de contrôle régional (ACC) situés à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal, Moncton et Gander;
- 42 tours de contrôle;
- 53 stations d'information de vol (FSS);
- 5 centres d'information de vol (FIC);
- 28 centres d'entretien en technologie;
- 51 stations radio d'aérodrome communautaire (principalement dans le Grand Nord canadien);
- 46 bureaux météorologiques à contrat;
- 46 emplacements radar, 14 stations réceptrices de surveillance dépendante automatique en

mode diffusion (ADS-B) et 12 emplacements de capteurs de multilatération (MLAT) (12 installations, chacune munie de 6 à 38 capteurs);

- plus de 760 aides électroniques à la navigation.

Le système de navigation aérienne comporte aussi un réseau de systèmes de communications vocales et de liaison de données, de traitement des données radar/vol et de gestion du trafic aérien, ainsi que d'installations de navigation et de surveillance.

Notre clientèle du système de navigation aérienne se répartit en quatre catégories :

- compagnies aériennes et transporteurs aériens commerciaux de fret;
- aéronefs d'affaires;
- aviation générale (ce qui comprend les aéronefs de loisir);
- aéronefs d'État, aéronefs militaires et vols MEDEVAC.

Les services de navigation aérienne se répartissent en quatre grandes catégories.

Services d'information aéronautique

Les services d'information aéronautique comprennent la collecte de données aéronautiques, l'élaboration de procédures et de cartes aéronautiques et la publication de ces données pour les pilotes et les utilisateurs de services de la circulation aérienne. Ces renseignements sont continuellement mis à jour pour en assurer l'exactitude, et vérifiés aux fins de sécurité avant leur publication selon un cycle régulier reconnu partout dans le monde. Pour refléter des changements à court terme, ces données sont modifiées périodiquement au moyen de NOTAM. Ces données sont destinées à être utilisées à l'échelle nationale et internationale.

Services ATC

Les services ATC assurent un espacement approprié et sécuritaire entre les aéronefs lorsqu'ils se trouvent dans l'espace aérien contrôlé ainsi qu'entre les aéronefs et des obstacles, à la fois pendant le vol et au sol, et maintiennent un débit de circulation aérienne ordonné et efficace. Les services ATC comprennent la délivrance d'autorisations de circulation au sol, de décollage et d'atterrissage et de diverses instructions en vol aux aéronefs, ainsi que l'application de normes d'espacement entre les aéronefs au départ, en vol et à l'atterrissage pour les empêcher de s'approcher trop près l'un de l'autre.

Services d'information de vol

Les services d'information de vol comprennent entre autres des bulletins de circulation destinés aux pilotes, de l'information sur l'état des aéroports, les données météorologiques requises pour la préparation et la gestion des vols, ainsi que l'information aéronautique comme la fourniture de cartes et de manuels.

Pour la fourniture des services du système de navigation aérienne, NAV CANADA est tributaire des prévisions météorologiques à l'aviation d'Environnement et Changement climatique Canada.

Services d'exploitation de la circulation aérienne

Il incombe aux spécialistes de recevoir et d'examiner les données en vue de l'exploitation des ATS, y compris les plans de vol. Ces spécialistes coordonnent également les activités de recherche et sauvetage pour les aéronefs IFR (règles de vol aux instruments).

Redevances

Cadre réglementaire

La Loi sur les SNA contient les paramètres qui régissent et dirigent l'établissement des redevances. Les redevances de NAV CANADA s'appliquent à tous les exploitants d'aéronefs, à l'exception des quelques cas prévus dans la Loi.

Ces paramètres sont conçus de manière à permettre à NAV CANADA de générer des revenus suffisants pour faire face à ses obligations financières courantes et futures. Ils assurent également que les redevances sont conformes à une série de conditions ayant trait à la sécurité, à la transparence, à la discrimination, à l'équité et aux engagements internationaux.

En plus de ces paramètres imposés par la loi, NAV CANADA communique régulièrement et ouvertement avec sa clientèle. La Loi sur les SNA prévoit aussi l'obligation de donner des préavis et de faire des annonces sur les redevances que la Société se propose d'établir ou de réviser. NAV CANADA peut réviser les redevances existantes ou en imposer de nouvelles, en tout temps, du moment qu'elle se conforme aux paramètres et aux processus prévus dans la Loi sur les SNA.

Politiques de tarification

La tarification est établie en vue de générer des revenus suffisants pour couvrir les coûts permanents de la Société. Elle doit aussi nous permettre de respecter nos engagements relatifs aux tarifs contenus dans notre acte de fiducie cadre, daté du 28 octobre 1996, tel que modifié (acte de fiducie cadre), et de notre acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale, daté du 21 février 2006, tel que modifié (acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale), de maintenir des réserves et des marges pour éventualités qui s'imposent et, s'il y a lieu, de regarnir les fonds de réserve constitués aux termes de l'acte de fiducie cadre et de conserver le montant de biens liquides exigé aux termes de l'acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale.

Nous avons pour politique de surveiller en permanence la situation financière de la Société et de rajuster les redevances d'usage, au besoin. Consulter la section « Évolution générale des activités – Rentabilité » ci-après.

Le 14 août 2026, la Société a annoncé l'entrée en vigueur de redevances révisées à compter du 1er septembre 2026. L'annonce fait état d'une augmentation moyenne de 1,92 %, ce qui reflète une hausse moyenne de 2,04 % du tarif de base et une baisse moyenne de 2,25 % du tarif temporaire comparativement aux tarifs en vigueur. Ces rajustements permettent à NAV CANADA de poursuivre ses investissements dans la sécurité, la prestation des services et la modernisation, tout en assurant le renflouement graduel du compte de stabilisation des tarifs au fil du temps, ce qui contribue à la viabilité financière à long terme de la Société et à une plus grande prévisibilité des redevances.

Les redevances se divisent en quatre grandes catégories :

Redevances	Description des services de navigation aérienne offerts	Établies en fonction des…	S'appliquent…
Redevances en route	Services dispensés aux aéronefs en vol dans l'espace aérien sous contrôle canadien (à l'exception de l'espace aérien océanique) en dehors de la phase de décollage ou d'atterrissage des vols.	Redevances par vol selon la masse maximale de l'aéronef au décollage et la distance parcourue.	Aux vols en partance ou à destination du Canada, ainsi qu'à ceux qui survolent le Canada.
Redevances des services terminaux	Services dispensés aux aéronefs au cours de la phase de décollage et d'atterrissage d'un vol. Les tours ATC et certaines aides à l'atterrissage sont conçues pour fournir les services terminaux. Certains autres aménagements, notamment les FSS et les ACC, sont employés tant pour les services de navigation aérienne en route que terminaux.	Redevances par vol selon la masse maximale de l'aéronef au décollage.	Aux décollages à partir d'aéroports canadiens dotés de personnel.
Redevances quotidiennes, annuelles et trimestrielles	Des frais fixes annuels, quotidiens ou trimestriels sont facturés, au lieu des redevances en route et des services terminaux décrits ci-dessus.	Redevances fixes quotidiennes, annuelles ou trimestrielles.	À certaines catégories de petits aéronefs.
Redevances des services de l'Atlantique Nord (NAT) et de communications internationales (Comm. internat.)	Les redevances NAT s'appliquent aux services de navigation aérienne offerts aux aéronefs évoluant dans l'espace aérien NAT. La redevance de communications internationales s'applique aux vols internationaux où les services de communications sont offerts au sein du NAT et de certaines parties du Nord canadien.	Redevances fixes par vol.	Aux services fournis dans l'espace aérien océanique à l'extérieur du Canada, mais pour lequel le Canada est responsable de l'ATC en vertu d'ententes internationales et, selon le cas, à des parties du Nord canadien.

Les niveaux de trafic aérien, mesurés en unités de redevance pondérées (URP) [une mesure tenant compte du nombre de vols facturables, de la taille des aéronefs et de la distance parcourue dans l'espace aérien canadien qui est à la base du calcul des redevances en fonction du mouvement], ont augmenté de 1,7 % au cours de l'exercice qui s'est terminé le 31 août 2026 (exercice 2025-2026) par rapport à l'exercice ayant pris fin le 31 août 2025 (exercice 2024-2025). Le tableau suivant indique les revenus perçus auprès des clients au cours des trois derniers exercices pour chaque catégorie de redevances.

Revenus par catégorie de redevances 2024-2026			
	Exercice terminé le 31 août (millions de $)		
	2026	2025	2024
En route	898	871	853
Services terminaux	811	792	743
Redevances quotidiennes, annuelles et trimestrielles	60	57	52
NAT et comm. internat.	111	108	112
Total	1 880	1 828	1 760

Ressources humaines

En date du 31 août 2026, NAV CANADA comptait 5 472 employés, notamment le personnel de gestion, de soutien technique et administratif et les employés des groupes Exploitation et Technologies.

Le personnel des groupes Exploitation et Technologies participe directement à la prestation des services de navigation aérienne. Il se compose notamment de contrôleurs de la circulation aérienne, de spécialistes de l'information de vol, de spécialistes, Soutien à l'exploitation, de technologues en électronique, d'ingénieurs et de pilotes.

La majorité de la main-d'œuvre de NAV CANADA est syndiquée (environ 85 %). Ses syndicats ont des certificats d'accréditation qui répartissent la main-d'œuvre en huit unités de négociation uniques, généralement en s'inspirant des catégories d'emploi.

Personnel syndiqué	Unité de négociation	Nombre d'employés syndiqués par unité de négociation au 31 août 2026
Contrôleurs de la circulation aérienne	ACCTA (Association canadienne du contrôle du trafic aérien – Unifor, section locale 5454)	2 076
Technologues en électronique	FIOE (Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228)	598
Spécialistes de l'information de vol	ASCAC (Association des spécialistes de la circulation aérienne du Canada – Unifor, section locale 2245)	731
Ingénieurs et spécialistes des technologies de l'information	IPFPC (Institut professionnel de la fonction publique du Canada)	622
Personnel administratif	AFPC (Alliance de la Fonction publique du Canada)	292
Spécialistes techniques d'exploitation et spécialistes, Soutien à la formation	ASNAC (Association des spécialistes de la navigation aérienne du Canada – Unifor, section locale 1016)	277
Pilotes à la conception de services et pilotes, Inspection en vol	APFC (Association des pilotes fédéraux du Canada)	34
Personnel financier	ACAF (Association canadienne des agents financiers)	22

Recrutement et formation

Le recrutement et la formation du personnel opérationnel qualifié, particulièrement les contrôleurs de la circulation aérienne et les spécialistes de l'information de vol titulaires de licence, constituent un aspect important pour NAV CANADA. Des améliorations sont apportées à nos processus de recrutement et de sélection de façon continue pour veiller à attirer et à sélectionner les personnes les plus compétentes.

NAV CANADA continue de moderniser son approche de formation opérationnelle avec sa nouvelle stratégie d'apprentissage ATS, laquelle est appuyée également par le Programme de modernisation de la formation opérationnelle dans le cadre des projets et des initiatives de transformation. Ces initiatives visent à augmenter le nombre de professionnels qualifiés aptes à répondre aux besoins opérationnels actuels et futurs. Une de ces initiatives consiste à collaborer avec CAE, à Montréal, pour la prestation d'une formation de base complémentaire. Grâce à cette initiative, NAV CANADA a pu augmenter le nombre d'étudiants inscrits aux cours FSS et IFR en route, ainsi qu'au cours de base en contrôle d'aéroport, qui continuent d'être offerts dans les sept écoles de formation de NAV CANADA.

Au cours de l'exercice 2025-2026, 348 étudiants débutants (au premier échelon) ont suivi une formation d'apprentissage ATS. Au 31 août 2026, le nombre d'étudiants dans l'ensemble des disciplines et catégories de formation opérationnelles, y compris les étudiants débutants, (collectivement appelés les « étudiants »), s'élevait à 430. Au cours de ce même exercice, 80 nouvelles licences de contrôleur de la circulation aérienne ainsi que 65 nouveaux certificats de spécialiste de l'information de vol et de spécialiste, Centre d'information de vol, ont été octroyés, ce qui représente une augmentation de 4 licences de contrôleur de la circulation aérienne par rapport aux 76 licences octroyées à l'exercice 2024-2025.

Le recrutement et le maintien en poste non seulement des contrôleurs de la circulation aérienne et des spécialistes de l'information de vol mais aussi d'autres spécialistes, tels que des ingénieurs, des spécialistes en informatique et des technologues en électronique sont aussi demeurés une priorité pour la direction tant pour l'exécution des principales activités d'affaires de la Société que pour la mise en œuvre progressive des initiatives de transformation (décrites ci-après).

Questions environnementales

La Société s'engage à fournir des services de navigation aérienne d'une manière qui favorise la durabilité environnementale. Elle veille à respecter l'ensemble des lois et règlements applicables, et s'efforce de surpasser les normes établies en matière de performance et de protection de l'environnement. Les mesures suivantes témoignent de son engagement à cet égard :

- réalisation d'études d'impact environnemental pour tous les projets et activités qui ont une incidence sur l'environnement naturel afin de prévenir ou d'atténuer les effets néfastes;
- mise en œuvre de programmes qui offrent des avantages mesurables sur le plan environnemental et qui contribuent à réduire l'empreinte environnementale globale de la Société;
- prestation de cours et de formation au personnel pour qu'il acquière les connaissances et les compétences nécessaires à une gestion efficace des risques environnementaux;
- communication des politiques, des normes et des exigences environnementales de la Société à tous ses fournisseurs et entrepreneurs pour favoriser une approche collaborative de gestion de l'environnement;
- suivi, maintien et amélioration de la performance environnementale de la Société grâce à son Système de gestion de l'environnement certifié conforme à la norme de l'Organisation

internationale de normalisation (ISO) 14001:2015;

- création d'une culture de sensibilisation et de responsabilisation environnementales à tous les échelons de la Société.

NAV CANADA poursuit la mise en œuvre de sa stratégie de durabilité en s'appuyant sur un cadre de gouvernance robuste qui soutient ses engagements et ses priorités dans ce domaine. Ce cadre repose sur le soutien de la direction, la supervision du Conseil d'administration, un comité directeur actif composé de personnes qui représentent les différents services de la Société, et de nombreux groupes de travail. NAV CANADA s'appuie sur cette structure de gouvernance pour intégrer les enjeux de la durabilité dans tous les aspects de ses activités et de ses processus décisionnels.

L'adhésion de NAV CANADA au Pacte mondial des Nations Unies, la plus grande initiative mondiale pour le développement durable des entreprises, en avril 2022, a été l'une des étapes fondamentales de sa stratégie de durabilité. À titre de membre, NAV CANADA continue de présenter chaque année un rapport de communication des progrès qui est publié par le Pacte mondial des Nations Unies. Ce rapport permet à NAV CANADA de comprendre, de mesurer, de suivre et de divulguer sa performance par rapport aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, améliorant ainsi sa transparence et sa gouvernance en matière d'incidences et de progrès environnementaux et sociaux.

Les principes du Pacte mondial des Nations Unies ont également guidé la réalisation d'une évaluation de l'importance relative des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) qui a consisté à évaluer les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies les plus pertinents pour les activités et le contexte d'exploitation de NAV CANADA et à déterminer les domaines dans lesquels la Société a le plus grand potentiel d'impact. Cela a permis à la Société de ramener son attention sur certains objectifs de développement durable clés, dont l'ODD 13 : Lutte contre les changements climatiques.

Au cours de l'exercice 2025-2026, NAV CANADA a poursuivi la mise en œuvre de sa Stratégie pour le climat et l'environnement, en faisant progresser ses initiatives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) et en intégrant les enjeux de la durabilité dans ses décisions opérationnelles et relatives aux infrastructures. Les investissements en capital liés aux infrastructures tiennent de plus en plus compte des critères de performance environnementale afin de soutenir la réduction à long terme de la consommation énergétique et des émissions.

Conformément à sa Stratégie pour le climat et l'environnement, NAV CANADA a réalisé sa première analyse de scénarios climatiques, une étape importante dans son approche de la gestion des risques liés aux changements climatiques. Cette évaluation permet de mieux comprendre l'exposition de la Société aux risques climatiques physiques, aux risques de transition et à d'autres enjeux liés à la durabilité, tout en mettant en lumière les possibilités qui pourraient émerger à mesure que son environnement d'exploitation évolue. Les conclusions de l'analyse sont intégrées au cadre de gestion des risques de l'entreprise (ERM) de NAV CANADA, ce qui renforce la capacité de la Société à évaluer les répercussions éventuelles à long terme des changements climatiques sur ses activités, ses actifs, ses résultats financiers et ses objectifs stratégiques.

NAV CANADA est également signataire du Plan d'action climatique de l'aviation (2022-2030) du Canada qui présente une vision ambitieuse pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050 dans le secteur de l'aviation, ainsi que les mesures requises de la part du gouvernement du Canada et de l'industrie pour y arriver. NAV CANADA s'engage à travailler avec ses partenaires de l'industrie pour privilégier et mettre en œuvre des procédures et des technologies novatrices qui peuvent réduire les GES provenant de l'aviation. Des initiatives telles que la navigation fondée sur les performances (PBN) et l'ADS-B satellitaire ont des retombées positives sur l'amélioration des profils de vol et la réduction de la consommation de carburant. La Société continue d'instaurer des approches fondées sur l'Autorisation requise pour la qualité de

navigation requise (RNP) partout au pays afin d'accroître ses avantages connexes.

Assurances

La priorité fondamentale que NAV CANADA accorde à la sécurité est sa force et son outil le plus important pour aider à réduire le risque. Outre les stratégies de réduction du risque, pour atténuer l'impact d'une catastrophe, nous maintenons un programme d'assurance qui tient compte des risques inhérents à l'aviation.

Notre programme d'assurance responsabilité de l'aviation a été renouvelé pour la dernière fois le 15 novembre 2025 pour une année et nous prévoyons le renouveler à nouveau le 15 novembre 2026. Ce programme offre une vaste couverture de toutes nos responsabilités liées au système de navigation aérienne face aux tiers. La Société souscrit également d'autres types d'assurances aux niveaux jugés appropriés par la direction selon la nature de nos activités. Le coût de cette assurance n'est pas substantiel pour la Société.

Nous sommes tenus par contrat d'indemniser le gouvernement du Canada à l'égard de toute perte qu'il subirait ou de toute réclamation contre lui, qui est couverte par l'assurance responsabilité applicable à l'aviation.

ÉVOLUTION GÉNÉRALE DES ACTIVITÉS

Les facteurs de rendement clés en fonction desquels nous évaluons l'évolution de nos activités sont les suivants :

- sécurité;
- service;
- rentabilité.

Sécurité

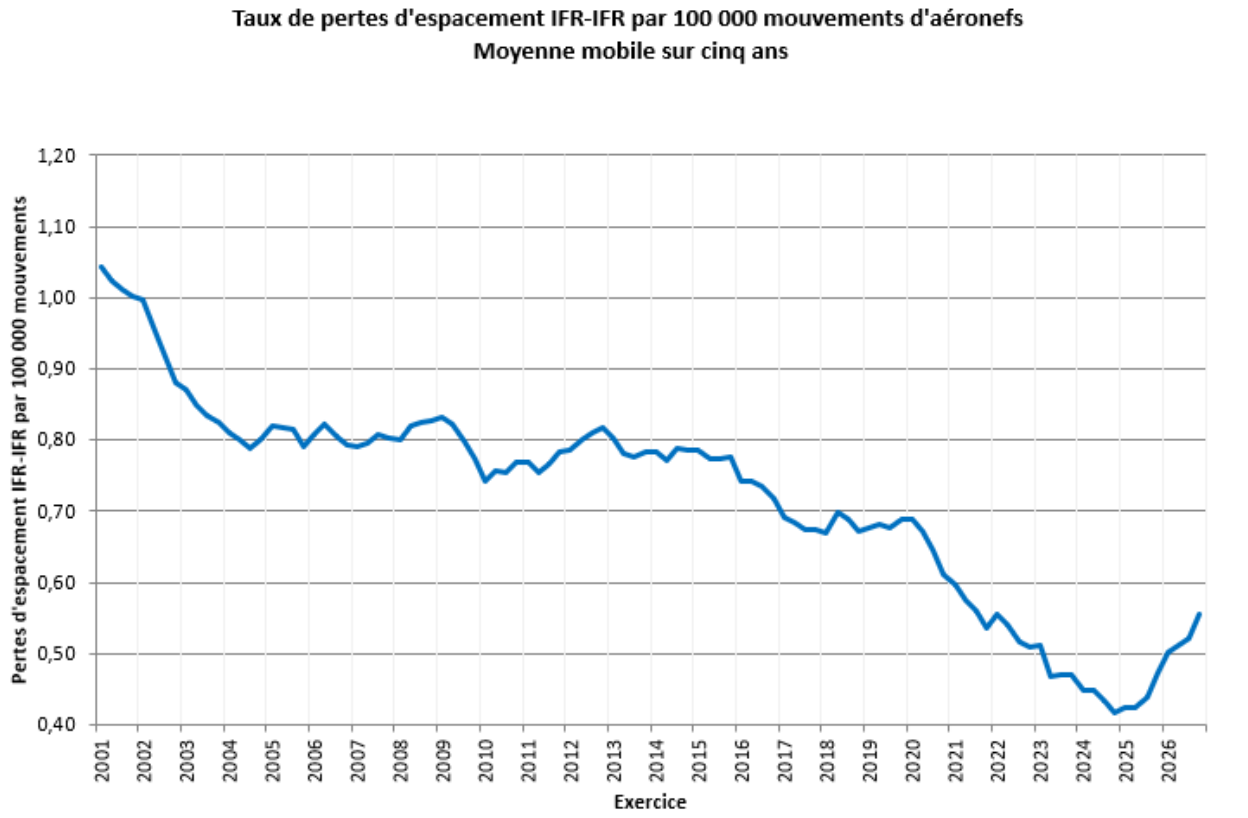
La prestation sécuritaire de services de navigation aérienne demeure la priorité fondamentale de la Société.

La performance en matière de sécurité est mesurée, entre autres, par le nombre, le type et le niveau de risque des irrégularités d'exploitation ATS (IE ATS). Une IE ATS se produit lorsque l'espacement requis entre des aéronefs n'a pas été respecté ou lorsque la sécurité a été compromise de toute autre façon dans le cadre de la prestation des ATS. Toutes les IE ATS sont consignées, signalées, examinées et analysées afin de déceler des tendances, de favoriser l'apprentissage et de soutenir l'amélioration continue. NAV CANADA signale également les IE ATS à Transports Canada et au Bureau de la sécurité des transports.

Parmi toutes les catégories d'IE ATS, les pertes d'espacement IFR-IFR et les incursions sur piste IE ATS demeurent des domaines d'intervention prioritaires pour la Société.

Pertes d'espacement IFR-IFR

NAV CANADA a réduit le taux moyen de perte d'espacement IFR-IFR sur cinq ans, le faisant passer de 0,88 par 100 000 mouvements d'aéronefs en septembre 2002 à 0,56 par 100 000 mouvements d'aéronefs au 31 août 2026. Ce taux est largement inférieur au taux repère de la Société de 1,0 par 100 000 mouvements d'aéronef, ce qui contribue à l'atteinte de son objectif global en matière de sécurité.



Remarque : La marque de graduation indique le premier trimestre de l'exercice. Chaque exercice complet contient quatre points de données (un pour chaque trimestre).

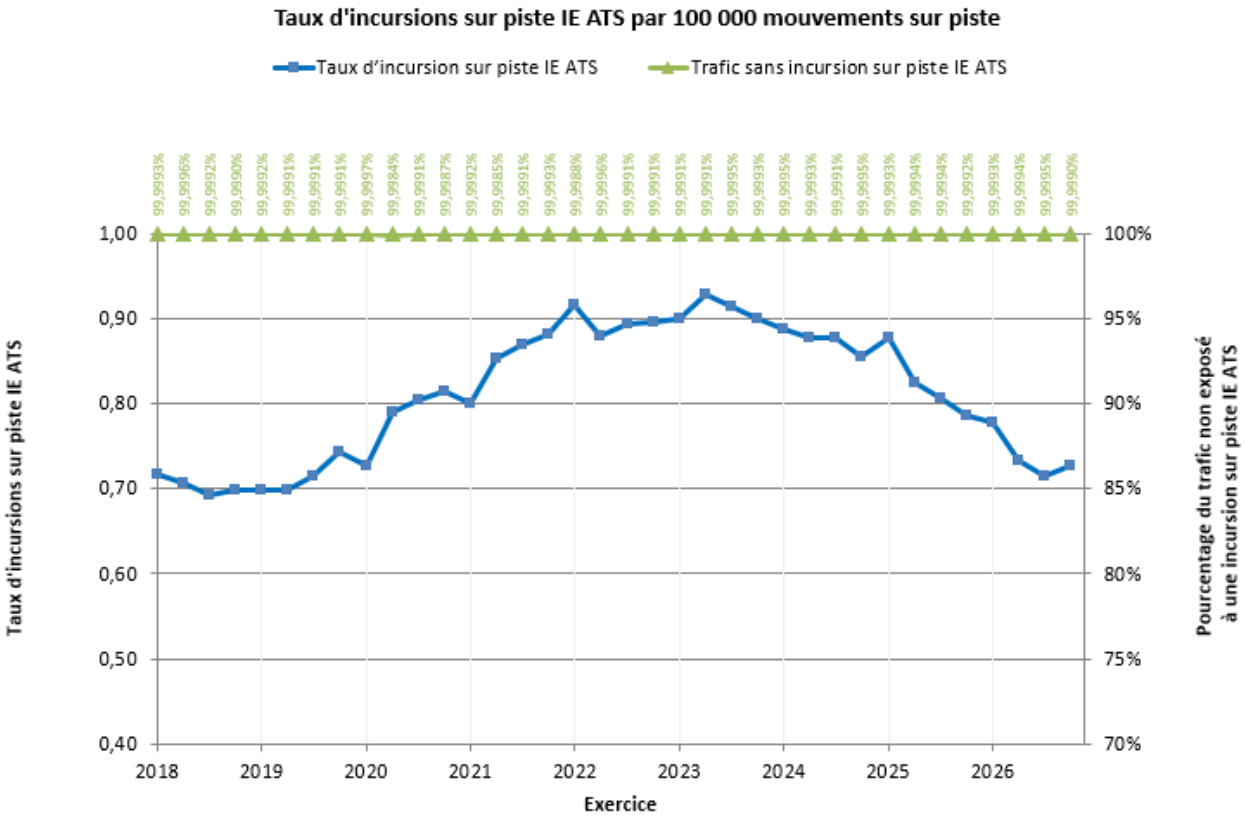
L'expansion continue de l'ADS-B sol et de l'ADS-B satellitaire dans l'espace aérien canadien a permis d'améliorer encore davantage la sécurité et l'efficacité des opérations. Cette technologie renforce la conscience situationnelle du trafic aérien grâce à des données plus précises sur la position et la trajectoire des aéronefs, à une détection précoce des déviations inattendues et à un meilleur suivi et une meilleure localisation des aéronefs en situation de détresse. Ces capacités renforcent la sécurité tout en réduisant les délais d'intervention des services de recherche et de sauvetage.

Incursions sur piste attribuables aux IE ATS

Les incursions sur piste attribuables aux IE ATS représentent 7,9 % de toutes les incursions sur piste signalées au Canada au cours de la dernière décennie. Au cours de l'exercice 2025-2026, ce pourcentage était de 6,7 %. Au cours des dix derniers exercices, 99,990 % des mouvements sur piste, en moyenne, ont eu lieu sans aucune incursion sur piste. Lorsqu'on tient uniquement compte des incursions sur piste IE ATS, cette proportion atteint 99,999 %, ce qui témoigne du niveau élevé de sécurité au sein du SNA. Même si le taux moyen mobile sur cinq ans des incursions sur piste IE ATS est passé de 0,70 par 100 000 mouvements sur piste à l'exercice 2017-2018 à 0,73 à l'exercice 2025-2026, la tendance observée depuis l'exercice 2022-2023 est à la baisse.

Les incursions sur piste demeurent une préoccupation pour l'ensemble du secteur de l'aviation. Au Canada, la plupart présentent un faible risque et surviennent dans des aéroports où le volume d'activités de formation au pilotage est élevé. NAV CANADA surveille les incursions sur piste dans trois environnements d'exploitation, soit les 21 aéroports où se trouvent des unités de formation au pilotage, les quatre principaux

aéroports canadiens (Vancouver, Calgary, Toronto et Montréal) et tous les autres aéroports où la Société fournit des services. Même si l'exposition globale au risque demeure faible, particulièrement dans les plus grands aéroports du Canada, NAV CANADA continue de renforcer les mesures de défense en place, de déceler les vulnérabilités éventuelles et de collaborer étroitement avec les parties prenantes du secteur de l'aviation afin de réduire davantage le risque d'incursion sur piste en mobilisant ses équipes des mesures de sécurité des pistes (RSAT) nationales et locales.



Remarque : La marque de graduation indique le premier trimestre de l'exercice. Chaque exercice complet contient quatre points de données (un pour chaque trimestre).

Efficacité pour le client et pour l'exploitation

Une des principales priorités de NAV CANADA est l'amélioration continue de la prestation des services de la circulation aérienne afin d'accroître l'efficacité opérationnelle pour nos clients. Le système de navigation aérienne est un système dynamique et complexe qui doit s'adapter en fonction de l'évolution des niveaux et des circuits de trafic, des exigences de la clientèle et du système ainsi que des technologies globales dans l'espace aérien sous contrôle canadien et à proximité de celui-ci. Il est essentiel de s'assurer que le personnel, les procédures, l'équipement et les systèmes utilisés dans la prestation des services prévoient les besoins de la clientèle au fur et à mesure de leur évolution et y répondent.

NAV CANADA a entrepris deux initiatives de transformation interreliées qui feront progresser son orientation stratégique à long terme. Les opérations basées sur trajectoire (TBO) constituent un système qui tient compte du vol dans son ensemble, depuis le décollage jusqu'à l'atterrissage. Ce système exige entre autres de repenser l'espace aérien de manière globale pour mieux répondre aux occasions et aux défis qui se présenteront, tout en tenant compte des routes souhaitées par les clients. Les services de la circulation

aérienne d'aérodrome numériques (DAATS) et les TBO, qui constituent ensemble les initiatives de transformation de NAV CANADA, permettront la prestation de services de circulation aérienne à distance, depuis un aménagement numérique et non pas l'aéroport lui-même.

Grâce à ces initiatives, NAV CANADA pourra s'adapter au monde de l'aviation en constante évolution et mieux répondre aux besoins des clients tout en créant une entreprise plus résiliente pour l'avenir. Le déploiement de ces initiatives devrait se faire au cours des 10 à 15 prochaines années, et au-delà.

Certaines des améliorations clés sur lesquelles NAV CANADA s'est concentrée au cours de l'exercice 2025-2026, y compris celles liées aux TBO et aux DAATS, sont mises en évidence ci-après. NAV CANADA continuera de faire le point sur la mise en œuvre des initiatives de transformation dans de futures communications, y compris les notices annuelles, à mesure que des jalons seront atteints. Des renseignements sur des composants de ces initiatives de transformation ont déjà été fournis dans de précédentes notices annuelles.

Systèmes d'aéronefs télépilotés (SATP) et mobilité aérienne avancée (AAM)

NAV CANADA s'engage à assurer l'intégration sécuritaire et efficace des nouveaux usagers et des usagers émergents dans l'espace aérien canadien. Au cours de l'exercice 2025-2026, la Société a continué de renforcer ses capacités afin de s'adapter à l'utilisation croissante des drones, aussi appelés systèmes d'aéronefs télépilotés (SATP). Au nombre des initiatives clés figurent des améliorations apportées à NAV Drone pour répondre à l'évolution des exigences et du cadre réglementaire, l'élaboration et la validation de protocoles d'intervention en cas d'incursion de drones dans plusieurs aéroports canadiens, ainsi que la conclusion d'une entente avec Indra visant le développement de la prochaine génération de technologies pour soutenir les opérations au-delà de la visibilité directe (BVLOS) du secteur commercial des SATP, en pleine croissance. Ces efforts visent à développer les technologies, les concepts opérationnels et les partenariats nécessaires pour assurer l'intégration sécuritaire des SATP aux côtés des autres usagers de l'espace aérien. Ils ont valu à NAV CANADA le prix Seamless Skies de la CANSO, en reconnaissance de sa contribution à l'essor de l'économie de l'espace aérien inférieur.

NAV CANADA a également poursuivi ses travaux pour se préparer à l'émergence de l'AAM, qui ouvre la voie à de nouveaux services de transport de marchandises et de passagers au moyen d'aéronefs hautement automatisés et, dans de nombreux cas, électriques, tels que les aéronefs électriques à décollage et atterrissage verticaux (ADAVe). L'évolution de ces technologies pourrait exiger une intégration plus étroite entre les capacités de gestion de la circulation aérienne traditionnelles et automatisées, notamment celles développées dans le cadre de la gestion de la circulation aérienne des SATP. NAV CANADA continue de collaborer avec les organismes de réglementation, l'industrie et d'autres parties prenantes afin d'évaluer ces avancées et de soutenir l'intégration sécuritaire et efficace de nouveaux aéronefs et de nouvelles opérations dans l'espace aérien canadien.

Mise en œuvre du système iTEC

En partenariat avec Indra et ses partenaires FSNA européens de l'Alliance iTEC, NAV CANADA déploiera iTEC SkyNex – le système de gestion de la circulation aérienne (ATM) de prochaine génération – à l'ACC d'Edmonton. L'ACC d'Edmonton sera le premier emplacement canadien à mettre en œuvre le système iTEC SkyNex, et le premier à déployer cette technologie avancée en dehors de l'Europe. Des progrès importants ont été réalisés dans le développement du produit iTEC SkyNex au cours de l'exercice 2025-2026. Au cœur du système iTEC SkyNex se trouve le processeur de données de vol (FDP). Le FDP calcule les trajectoires de vol, détecte les conflits potentiels et met à jour les données de vol en temps réel, ce qui permet d'assurer la sécurité et la coordination des opérations transfrontalières. Ce nouveau FDP facilitera le remplacement de l'ancien Système canadien automatisé de la circulation aérienne (CAATS). Ce saut générationnel vers l'avant permettra de renforcer l'intégration des systèmes, de réduire

les coûts, d'améliorer l'efficacité et de promouvoir un transport aérien plus écologique et durable, tout en plaçant le Canada à l'avant-plan de l'innovation de l'aviation mondiale. Le système iTEC SkyNex, une étape importante vers les TBO, reflète le leadership du Canada dans la transformation numérique, renforce la collaboration avec l'Europe et contribue au développement de solutions évolutives et interopérables qui façonneront l'avenir de l'aviation mondiale. Au cours de l'exercice 2025-2026, NAV CANADA est devenue le premier fournisseur de SNA hors Europe à se joindre au SESAR Joint Undertaking à titre de membre associé. En collaboration avec d'autres partenaires internationaux, NAV CANADA a obtenu du financement en recherche et développement pour accélérer l'élaboration de nouveaux concepts novateurs au sein même du système iTEC SkyNex, lesquels profiteront tant au Canada qu'à l'industrie de l'aviation dans son ensemble.

Aménagements numériques

Les DAATS, communément appelés « aménagements numériques », constituent une étape de transformation vers la modernisation de la prestation des services de la circulation aérienne au Canada. D'importants jalons ont été franchis dans le cadre du programme au cours de l'exercice 2025-2026, notamment l'achèvement de l'aménagement numérique de Kingston (KDF), la construction et l'installation du mât de caméras sur le terrain d'aviation, ainsi que la livraison d'une première version de la solution logicielle destinée aux essais au KDF. Les DAATS reposeront sur des technologies numériques pour permettre la prestation de services non rattachée à un lieu, améliorant ainsi la sécurité, la résilience et l'efficacité opérationnelle. La construction de télécentres numériques permettra au personnel ATS de travailler sous un même toit dans un environnement moderne propice à la collaboration et au travail d'équipe qui assurera une uniformité technique à l'échelle du pays. En partenariat avec Kongsberg Geospatial et ACAMS AS, NAV CANADA travaille à l'intégration d'interfaces aéroportuaires et de systèmes de caméra avancés offrant une vue à 360 degrés pour offrir une expérience opérationnelle fluide. Grâce aux DAATS, NAV CANADA met donc en place les fondements d'un avenir évolutif, rentable et durable pour les services de la circulation aérienne au Canada.

Rentabilité

À titre de société œuvrant dans le domaine de la sécurité et des services, il est essentiel que nous gérions nos coûts de façon à ce que les dépenses concordent avec nos objectifs clés.

NAV CANADA fonctionne sur une base de 24 heures, 365 jours par année, et offre une infrastructure de sécurité nationale et internationale essentielle. Bien qu'une grande partie de ses coûts soient nécessaires pour assurer la prestation fiable et sécuritaire des services, elle reste déterminée à accroître la productivité, la rentabilité et la valeur offerte à ses clients. Grâce à des améliorations opérationnelles continues, à des initiatives de modernisation et à une gestion rigoureuse des coûts, la Société cherche à limiter la croissance de ses coûts et à répondre à la demande de services en constante évolution le plus efficacement possible tout en maintenant ses normes élevées en matière de sécurité et de service.

NAV CANADA évalue sans cesse les occasions de simplifier les processus, d'optimiser l'utilisation des ressources et d'améliorer la productivité à court, à moyen et à long terme. En même temps, elle doit effectuer d'importants investissements dans l'infrastructure, la technologie et les capacités opérationnelles pour soutenir la demande de services future, moderniser et renouveler ses actifs essentiels, améliorer l'efficacité opérationnelle et satisfaire aux exigences réglementaires et internationales en évolution. Ces investissements, y compris ses initiatives de transformation, sont essentiels pour assurer l'efficacité et la résilience à long terme du système de navigation aérienne du Canada et faire en sorte qu'il continue de répondre aux besoins des clients, des parties prenantes et du système de l'aviation.

Pour parvenir à un équilibre entre abordabilité et exigences d'investissement, tous les investissements majeurs et toutes les initiatives de transformation de la Société reposent sur des plans de réalisation des

avantages conçus pour donner lieu à des améliorations opérationnelles mesurables, à des gains de productivité, à des économies et à de meilleurs résultats relatifs aux services. Cette approche rigoureuse contribue à générer une valeur ajoutée pour le client tout en permettant à NAV CANADA d'effectuer les investissements nécessaires pour soutenir le système de navigation aérienne de demain.

Au 31 août 2026, les redevances sont en moyenne 22,9 % supérieures à ce qu'elles étaient lorsqu'elles ont été entièrement instaurées en 1999. Les contrôles que nous avons exercés sur les coûts, combinés aux hausses des niveaux de trafic au cours de cette période, nous ont permis d'enregistrer une hausse cumulative inférieure de 50 % à celle de l'indice des prix à la consommation.

STRUCTURE DU CAPITAL

En tant que société sans capital-actions, NAV CANADA finance ses activités grâce à des emprunts. La Société a élaboré un plan financier appelé la plateforme des marchés financiers en octobre 1996. Tous les emprunts ont été contractés et garantis en vertu d'un acte de fiducie cadre qui prévoyait au début une capacité d'emprunt consentie totale (utilisée et inutilisée) de 3 milliards de dollars. L'acte de fiducie cadre prévoit une réduction progressive de la capacité initiale sur 33 ans.

En février 2006, la Société a conclu un autre acte de fiducie auprès de BNY Trust Company of Canada (maintenant Fiducie Computershare Avantage du Canada) appelé acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale, qui établit un programme d'emprunt sans nantissement pour nos besoins financiers à long terme futurs. Tant que l'endettement demeure non compensé aux termes de l'acte de fiducie cadre, les billets d'obligation générale émis conformément à l'acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale seront subordonnés aux montants empruntés. En tant que créances de second rang, les billets émis conformément à l'acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale ne sont pas assujettis à l'amortissement annuel obligatoire aux termes de l'acte de fiducie cadre. Aux termes de l'acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale, aucun autre emprunt ne peut être effectué aux termes de l'acte de fiducie cadre. Pourvu qu'elle satisfasse à un test d'endettement additionnel, la Société n'est pas limitée au montant de dette qu'elle peut contracter en vertu de l'acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale. Lorsque des obligations aux termes de l'acte de fiducie cadre viendront à échéance ou seront remboursées, elles pourront être remplacées par des billets émis conformément à l'acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale.

Les tableaux suivants montrent les emprunts totaux non remboursés et la capacité d'emprunt consentie inutilisée de la Société en date de la notice annuelle du 31 août 2026.

Emprunts totaux		
Consentis en vertu	**Montant**	**Type**
de l'acte de fiducie cadre	223 M$	Obligations
de l'acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale	1 625 M$	Billets d'obligation générale
des facilités de crédit bancaire	288 M$[(1)]	Lettres de crédit

Capacité d'emprunt consentie inutilisée		
Total disponible	1 282 M$[2]	
Échéance (à moins d'une prolongation)	Décembre 2026	169 M$[1]
	Décembre 2027	263 M$[1]
	Mars 2029	425 M$[3]
	Mars 2031	425 M$[3]

(1) Facilités de lettres de crédit bilatérales aux fins d'obligations au titre des prestations de retraite.
(2) Ce montant comprend 432 millions de dollars disponibles au titre des facilités de lettres de crédit bilatérales, et les 850 millions de dollars restants représentent des montants inutilisés au titre de la facilité de crédit bancaire, dont un montant de 425 millions de dollars a été alloué pour répondre à l'exigence du fonds de réserve pour l'exploitation et l'entretien de la Société aux termes de l'acte de fiducie cadre.
(3) Facilité de crédit bancaire conclue auprès d'un consortium d'institutions financières canadiennes.

Se reporter à la note 19 des états financiers consolidés vérifiés pour l'exercice 2025-2026 pour de plus amples renseignements sur la gestion de la structure du capital de la Société.

NOTATIONS DE CRÉDIT

Les notations et perspectives suivantes ont été attribuées aux titres d'emprunt de la Société en date du 31 août 2026.

Organisme	Créances prioritaires	Obligations générales	Perspective
Moody's Investors Service (Moody's)	Aa2	Aa2	Stable
Standard & Poor's (S&P)	AA	AA-	Stable

Le 20 août 2026, Moody's a publié son avis de crédit, confirmant l'évaluation de crédit de base de la Société de Aa2 et ses notes de Aa2 en ce qui concerne ses emprunts de premier et de second rang. La perspective stable de la notation reflète l'attente de Moody's selon laquelle la Société maintiendra sa stratégie de prudence et tiendra compte de sa situation financière globale et de ses obligations à venir lorsqu'elle envisagera une baisse des tarifs, et qu'à l'inverse, elle appliquera les hausses de tarifs nécessaires si la croissance de la circulation aérienne connaît un ralentissement ou une diminution ou si les dépenses augmentent.

Le 24 septembre 2026, S&P a publié son avis de crédit, confirmant les notes de crédit d'émetteur à long terme et de créance prioritaire garantie de la Société de AA, et augmentant sa note de créance de second rang de AA- pour la faire passer à AA, avec une perspective stable. La perspective stable reflète l'attente de S&P selon laquelle, malgré un certain ralentissement de la demande, les volumes continueront de croître et, conjugués aux augmentations prévues des tarifs, soutiendront une solide couverture du service de la dette ainsi qu'un ratio d'endettement moyen inférieur à 10,0 fois les bénéfices avant intérêts, dépréciation et amortissement, au cours des deux prochains exercices.

Note explicative sur nos notations de crédit

Moody's définit les obligations Aa comme étant de haute qualité et sujettes à un risque de crédit très faible. La catégorie Aa vient au deuxième rang des catégories les plus élevées attribuées par Moody's. Le

modificateur 2 indique que la notation de la Société est dans la tranche médiane de la catégorie Aa.

Pour S&P, la capacité d'un débiteur AA de respecter ses engagements financiers est très forte. La catégorie AA vient au deuxième rang des notations les plus élevées attribuées par S&P et l'écart entre cette catégorie et la notation la plus élevée est minime. Un modificateur « + » ou « – » indique que la notation se situe à l'extrémité supérieure ou à l'extrémité inférieure de la catégorie, respectivement. Une notation AA sans modificateur indique que la notation se situe au milieu de la catégorie AA.

La notation de crédit d'une valeur mobilière ne constitue pas une recommandation d'acheter, de vendre ou de conserver celle-ci; elle peut être modifiée ou retirée à tout moment par l'agence qui l'attribue.

La Société a effectué des paiements à Moody's et à S&P pour l'attribution de notations pour la créance prioritaire et la dette relative aux billets d'obligation générale de NAV CANADA au cours des deux derniers exercices.

FACTEURS DE RISQUE

La Société est dotée d'un programme formel de gestion des risques de l'entreprise (ERM), qui permet au Conseil et aux membres de la haute direction de se concentrer sur les principaux risques auxquels doit faire face la Société et de les traiter. Voici une liste des risques relevés pouvant potentiellement avoir une incidence sur notre capacité d'atteindre les objectifs stratégiques de la Société ou qui pourraient autrement avoir des répercussions négatives significatives sur NAV CANADA, sa réputation, ses activités, ses résultats d'exploitation et/ou sa situation financière. Ces risques ne sont pas les seuls auxquels la Société doit faire face. D'autres risques dont la Société n'est pas au courant ou qu'elle considère actuellement comme non importants peuvent apparaître et avoir des répercussions négatives significatives sur NAV CANADA, sa réputation, ses activités, ses résultats d'exploitation et/ou sa situation financière.

Sécurité

Le risque d'un grave accident d'aéronef demeure le plus grand risque inhérent encouru par la Société, compte tenu de ses répercussions possibles sur les plans humain, financier, opérationnel et réputationnel. Pour atténuer ce risque, la Société maintient un SMS robuste qui définit clairement les responsabilités, fait en sorte que le personnel suive la formation requise pour s'acquitter de ses responsabilités en matière de sécurité, favorise l'identification et l'atténuation proactives des dangers et des risques, soutient l'application uniforme des programmes de sécurité et en évalue l'efficacité. Le SMS fait régulièrement l'objet d'évaluations pour assurer l'efficacité et le perfectionnement continus du système. NAV CANADA collabore également étroitement avec des partenaires de l'industrie pour échanger de l'information, renforcer les pratiques de sécurité en place et gérer de manière concertée les risques émergents.

Un complément essentiel du SMS, le QMS de la Société contribue à garantir l'efficacité des politiques, des processus et des contrôles qui sous-tendent la gestion des risques liés à la sécurité. Le QMS permet de vérifier la conformité aux exigences internes et réglementaires au moyen d'audits, d'examens, de mesures correctives et d'activités de surveillance continues. Ce système est soumis aux mécanismes de contrôle de Transports Canada et à des audits externes indépendants.

Outre les stratégies de réduction du risque, la Société maintient un programme d'assurance multirisque pour atténuer l'impact d'une catastrophe d'aviation. Ces polices sont généralement contractées chaque année. Si l'assurance aviation n'était pas disponible sur le marché, cela constituerait un risque pour les activités de NAV CANADA. En cas d'annulation ou de non-renouvellement de toute protection d'assurance requise, nous serions incapables de fonctionner jusqu'à ce qu'une police de remplacement soit obtenue, sur le marché ou auprès du gouvernement du Canada. Une telle interruption de service aurait une incidence négative sur nos recettes.

Dotation en personnel insuffisante

La capacité de la Société à gérer et à exploiter le système de navigation aérienne et les services connexes de manière sécuritaire, efficace et efficiente dépend, en grande partie, de la disponibilité des contrôleurs de la circulation aérienne titulaires de licence et expérimentés ainsi que des spécialistes de l'information de vol et des spécialistes des technologies certifiés. La réussite des activités principales de la Société dépend donc grandement de la capacité de cette dernière à recruter, à former et à maintenir en poste ces employés opérationnels qualifiés.

Le défaut de recruter, de former et de maintenir en poste un personnel opérationnel qualifié suffisant pourrait avoir une incidence sur la capacité de NAV CANADA à rétablir et à maintenir la résilience dans la dotation opérationnelle et empêcher la Société d'offrir les niveaux de service voulus. Ses activités pourraient également être touchées si la capacité de travailler de ses employés est limitée, notamment parce qu'ils sont mis en quarantaine ou tombent malades, ou s'ils sont soumis à des restrictions gouvernementales ou autres.

Pour atténuer le risque de dotation insuffisante, la Société a notamment accru sa capacité de formation et mis en œuvre des technologies pour améliorer l'efficacité de la prestation de ses services. L'été dernier, la Société a mis en œuvre le Programme incitatif pour le personnel essentiel (CSIP) qui, conformément aux pratiques d'établissement des quarts, a permis d'améliorer considérablement la dotation en personnel et de réduire de façon importante les retards pendant la période estivale. Grâce à ce programme, la Société a pu assurer la prestation de ses services pendant des événements d'envergure, comme la Coupe du Monde de la FIFA, ainsi que durant d'autres périodes de pointe observées pendant l'été 2026.

Atteindre et maintenir des niveaux de dotation optimaux prend du temps en raison des contraintes liées à la formation et de l'attrition. Le groupe Apprentissage ATS conçoit, élabore et fournit la formation au personnel opérationnel de façon à ce que la Société réponde aux exigences de dotation.

Une réduction soutenue des services pourrait avoir des répercussions négatives sur l'industrie de l'aviation ainsi que sur les activités et la réputation de la Société.

Circulation aérienne

NAV CANADA établit ses redevances en fonction d'estimations des niveaux de trafic futurs. Ces estimations sont produites à partir d'indicateurs économiques, de tendances et de renseignements provenant de sources différentes, comme Transports Canada, les transporteurs aériens, d'autres sources de l'industrie et l'expérience de la Société.

De nombreux facteurs peuvent avoir une incidence sur les niveaux de trafic, y compris les taux de croissance ou de déclin économique, les tarifs, les mesures protectionnistes, la renégociation des accords commerciaux existants, les variations de la demande relative aux passagers aériens ou de leur volonté de voyager, les niveaux d'utilisation de la capacité des aéronefs, les coûts de carburant, les changements dans les opérations et les comportements des transporteurs aériens, les conditions générales de l'industrie de l'aviation, la concurrence entre les transporteurs aériens, les restructurations et les insolvabilités des compagnies aériennes, les activités terroristes, l'agitation géopolitique, les interventions gouvernementales, les restrictions de voyage et la fermeture des frontières aux voyages aériens, le changement climatique et les facteurs environnementaux connexes (y compris les systèmes météorologiques et d'autres phénomènes naturels et facteurs d'origine humaine), et les tendances démographiques.

De plus, les éclosions ou la menace d'éclosions de virus ou d'autres maladies contagieuses ou infectieuses, y compris une épidémie, une pandémie comme celle de la COVID-19, la grippe, le SRAS, le virus Ebola, le virus Zika, ainsi que tout avis aux voyageurs ou autre avis s'y rapportant, qu'il soit émis à l'échelle nationale ou internationale, pourraient avoir des répercussions négatives importantes sur la demande en

matière de transport aérien et, par extension, sur la Société, ses activités, ses résultats d'exploitation et sa situation financière.

Si les niveaux de trafic réels sont inférieurs aux estimations que nous avons utilisées lors de la préparation du budget et de l'élaboration du niveau des redevances, nos recettes en subiront les contrecoups. Dans la mesure où ils ne seraient pas absorbés par le compte de stabilisation des tarifs, les manques à gagner seront comblés par des réductions de coûts ou le report de dépenses (lorsque cela sera faisable) et par une hausse des tarifs, au besoin. Pour de plus amples renseignements au sujet du compte de stabilisation des tarifs, veuillez consulter le Rapport de gestion de la Société pour l'exercice 2024-2025, daté du 23 octobre 2025.

Puisque NAV CANADA est exploitée sur la base du recouvrement des coûts, elle est exposée à une source de recettes potentiellement variable provenant des redevances d'utilisation. La pandémie a remis en cause ce modèle de paiement pour les services reçus. Si un autre bouleversement soutenu semblable se produit dans l'économie en général ou dans l'aviation en particulier, l'augmentation des redevances ou l'obtention d'un financement supplémentaire par l'emprunt pour couvrir les coûts pourraient devenir problématiques.

Dette d'immobilisations

Le niveau d'investissement nécessaire futur afin de maintenir la performance de l'infrastructure opérationnelle (telle que définie ci-dessous) de la Société (soit la dette d'immobilisations) a été touché par le report de dépenses en capital avant et pendant la pandémie de COVID-19. De nombreuses composantes de son infrastructure opérationnelle dans l'ensemble du pays ont maintenant atteint ou dépassé leur cycle de vie utile désigné. En raison de contraintes liées à la capacité interne et à la chaîne d'approvisionnement, le rythme auquel la nouvelle infrastructure opérationnelle peut être installée pourrait retarder davantage la Société dans le traitement de sa dette d'immobilisations. Les perturbations de service ou les retards dans la mise en œuvre de ses priorités stratégiques en raison de l'impossibilité de régler de manière satisfaisante sa dette d'immobilisations pourraient interrompre les opérations de la Société, nuire à sa réputation et avoir un effet négatif sur ses activités.

Pour atténuer les risques associés à la dette d'immobilisations, la Société a augmenté la priorité et devancé le calendrier afin de diminuer la dette d'immobilisations au moyen de dépenses en immobilisations additionnelles. De plus, nous assurons l'avancement de stratégies qui pourraient permettre de réduire notre dette d'immobilisations en envisageant la diminution du nombre d'actifs maintenus par la Société. La priorité des stratégies liées systèmes ou services individuels a été déterminée en fonction du risque et de la probabilité qu'ils aient un impact sur l'infrastructure opérationnelle. Vu la nature unique de chaque système, il s'agit de stratégies sur mesure qui tiennent compte de la façon dont les systèmes ont vieilli et qui continuent d'évoluer.

Réalisation de la stratégie

Les initiatives de transformation devraient transformer les activités de la Société à une échelle sans précédent sur une longue période. En plus de résoudre les problèmes systémiques et d'obsolescence technologique, ces initiatives devraient offrir des avantages significatifs à l'industrie de l'aviation en termes d'efficacité, de capacité et de sécurité accrues.

La Société doit bien concevoir et surveiller la mise en œuvre des initiatives de transformation pour assurer une harmonisation continue avec ses propres besoins et sa capacité ainsi que ceux de ses clients et des parties prenantes. Le long échéancier des initiatives de transformation exige que la Société veille attentivement à ce que les initiatives prévues s'adaptent aux exigences émergentes.

Certaines composantes des initiatives de transformation exigeront l'accord de l'organisme de réglementation. Ce processus prend du temps et son issue est incertaine. Transports Canada pourrait imposer

des restrictions, des limites ou des conditions qui pourraient retarder les initiatives de transformation ou exiger des modifications à l'une ou plusieurs d'entre elles.

Si NAV CANADA ne peut pas mettre en œuvre une ou plusieurs initiatives de transformation, ses clients et ses parties prenantes risquent de ne pas réaliser les avantages et les gains d'efficacité prévus, ce qui pourrait avoir des répercussions négatives sur les activités, la situation financière et/ou la réputation de la Société.

Régime de retraite et autres avantages postérieurs à l'emploi

NAV CANADA offre un régime de retraite à prestations déterminées ainsi que d'autres régimes d'avantages postérieurs à l'emploi à son personnel actif et retraité admissible. Les coûts associés à ces prestations représentent une part importante de ses dépenses de fonctionnement.

Les obligations de la Société au titre des prestations ainsi que les coûts connexes sont tributaires d'un certain nombre de facteurs : rendement des placements, taux d'actualisation, inflation, tendances des coûts en santé, données démographiques, changements législatifs et réglementaires et autres hypothèses économiques. Tout changement à ces facteurs peut influer grandement sur les obligations futures de la Société au titre des prestations ainsi que sur ses coûts de fonctionnement, ses exigences de financement et sa position financière futurs.

Pour établir les redevances, nous prenons en compte les estimations d'éventuels coûts afférents aux avantages du personnel et des exigences de financement futures. Si les coûts réels ou les cotisations requises dépassent ces estimations, d'autres augmentations des redevances, emprunts ou mesures de financement pourraient s'avérer nécessaires pour répondre aux obligations financières.

Conventions collectives et questions de main-d'œuvre

Puisqu'environ 85 % du personnel est syndiqué, il y a un risque inhérent que les ententes de travail haussent nos coûts à un niveau plus élevé que prévu. Les interruptions de travail comme les grèves et les ralentissements de travail peuvent aussi avoir une incidence défavorable sur le service à la clientèle et sur nos produits.

Au terme de l'exercice 2025-2026, la Société avait conclu la dixième ronde de négociations avec l'ensemble de ses syndicats et amorcé la onzième ronde de négociations avec l'un de ses agents négociateurs. Les conventions collectives des sept autres agents négociateurs arrivent à échéance entre 2027 et 2029.

Sécurité des technologies d'affaires et opérationnelles

Les risques inhérents pour la cybersécurité associés aux réseaux d'affaires, aux réseaux opérationnels et aux systèmes connexes de la Société demeurent élevés. L'intelligence artificielle augmente désormais les probabilités de réussite des cyberattaques et la vitesse à laquelle elles sont menées. Cette transformation du paysage numérique marque un tournant en créant de nouvelles possibilités d'exploitation des vulnérabilités par des cybercriminels et des entités soutenues par des États. Dans ce contexte, le risque d'incident de cybersécurité demeure omniprésent, en particulier dans les secteurs de l'aviation et des infrastructures essentielles.

Il incombe au Conseil de surveiller la mise en œuvre et le fonctionnement de nos stratégies de cybersécurité et l'atténuation des risques connexes.

Au cours du dernier exercice, la Société a continué de renforcer ses mesures de protection technologiques d'entreprise, ses services de sécurité assurés par des tiers et ses programmes de sensibilisation du personnel.

Parmi ces mesures figuraient des simulations d'hameçonnage, une formation annuelle obligatoire assistée par ordinateur sur la cybersécurité, une formation spécialisée sur les pratiques de développement sécurisé pour les équipes de développement logiciel, ainsi que de nombreuses campagnes de sensibilisation à la cybersécurité. La Société a également lancé le Programme des cyberchampionnes et cyberchampions visant à renforcer la mobilisation et à accroître la responsabilisation à l'égard de la cybersécurité à l'échelle régionale grâce à une représentation locale. En outre, les travaux importants entrepris par la Société continuent d'améliorer ses cybercapacités dans les zones opérationnelles.

Les investissements en cybersécurité pour l'exercice 2025-2026 étaient principalement axés sur les essais de pénétration des tiers et de vulnérabilité de la Société, l'amélioration de la maturité en cybersécurité dans les domaines administratifs et opérationnels, ainsi que l'amélioration des stocks et la correction des vulnérabilités. Le Programme de renseignements sur les cybermenaces continue d'évoluer afin d'améliorer l'échange d'information et l'analyse des données et d'accélérer la fourniture de profils de menace plus précis. La Société continue de diriger des groupes de travail sur la cybersécurité du Canada et des fournisseurs de SNA à l'échelle mondiale. Les initiatives stratégiques de la Société axées sur la technologie ont fait l'objet d'une surveillance continue tout au long de l'exercice afin de s'assurer que la cybersécurité est prise en compte dès l'étape de conception. Le groupe de travail sur la cybersécurité a également réalisé un exercice sur table portant sur les systèmes opérationnels afin d'évaluer l'état de préparation de l'organisation et de cerner les lacunes éventuelles en cas de cyberincident touchant les services de la circulation aérienne.

Le Comité exécutif de gestion (CEG) continue d'assurer une surveillance interne des questions relatives à la cybersécurité. Le rythme des réunions pour l'année a été maintenu et une surveillance efficace a été offerte sur diverses questions, notamment les profils de menace, la gestion des risques et les interventions d'urgence.

Malgré les mesures mises en place, un incident de cybersécurité majeur, une atteinte grave à la sécurité des données ou une interruption de service importante pourrait entraîner la responsabilité de la Société ou donner lieu à des pénalités réglementaires en vertu des lois sur la protection des renseignements personnels, interrompre les activités de la Société, nuire à sa réputation et avoir des répercussions négatives sur son fonctionnement. L'attention accrue des auteurs de cybermenaces à l'égard de l'industrie de l'aviation en général et de divers aéroports et transporteurs canadiens en particulier, qui s'est maintenue au cours de l'exercice 2025-2026, justifie la nécessité de continuer de faire preuve de vigilance et d'améliorer constamment la situation.

Interruption des activités

La Société dépend largement de ses réseaux d'affaires, de ses réseaux opérationnels et des systèmes connexes, ainsi que de ses aménagements opérationnels (collectivement, l'infrastructure opérationnelle), pour exercer ses activités. Toute interruption partielle ou totale de l'infrastructure opérationnelle attribuable à une défaillance interne de la technologie ou toute interruption externe causée par les pannes de fournisseurs de services de télécommunications, les mauvaises conditions météorologiques, une catastrophe naturelle, une cyberattaque ou une attaque terroriste risque d'interrompre les activités de la Société et d'avoir des répercussions négatives sur son fonctionnement.

La haute direction a mis en place des stratégies d'atténuation pour tous les risques du programme de gestion des risques de l'entreprise.

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Structure et composition du Conseil d'administration

L'approche générale de gouvernance d'entreprise de la Société est conforme aux pratiques exemplaires et suit les exigences en constante évolution, dont celles prévues par les lois sur les valeurs mobilières applicables.

Le Conseil comprend 15 membres, dont au moins les deux tiers, incluant le président et chef de la direction, doivent détenir la citoyenneté canadienne. L'une de ces personnes (c'est-à-dire le président et chef de la direction) fait partie du personnel de NAV CANADA. Toutes les autres sont « indépendantes », aux termes du Règlement 52-110 sur le comité d'audit (Règlement 52-110).

NAV CANADA est le résultat d'un consensus unique parmi les principales parties prenantes du système de navigation aérienne, en l'occurrence le gouvernement du Canada, les transporteurs aériens commerciaux, l'aviation générale et ses employés syndiqués. La structure de sa gouvernance d'entreprise en est d'ailleurs la preuve. Ces quatre parties prenantes et le membre administrateur sont les cinq membres de la Société (collectivement appelés les « membres »).

Le Conseil d'administration ainsi constitué permet la représentation des intérêts de toutes les parties prenantes, sans qu'aucune ne domine. Les comités du Conseil sont constitués de façon similaire à l'exception du Comité des ressources humaines et de la rémunération. Les cinq membres élisent les administrateurs comme suit :

Membre	Nombre d'administrateurs
Gouvernement du Canada	3
Transporteurs aériens commerciaux	4
Aviation générale	1
Syndicats	2
Administrateurs	4

Le Conseil s'acquitte de ses responsabilités, directement ou par l'intermédiaire de comités. Il se réunit cinq fois par année et peut convoquer des réunions extraordinaires si les circonstances l'exigent. Le mandat du Conseil est décrit à l'**annexe A**.

Le Règlement de la Société exclut du poste d'administrateur les députés fédéraux, provinciaux ou territoriaux; le personnel des administrations fédérale, provinciales ou territoriales et les administrateurs ou employés de toute entreprise ayant un intérêt important à titre de fournisseur, de client ou d'usager du système de navigation aérienne. Chaque administrateur et chaque dirigeant de la Société doit signer et respecter le Code de conduite et lignes directrices concernant les conflits d'intérêts à l'intention des administrateur(trice)s et des dirigeant(e)s (le Code de conduite).

Administrateurs

Les administrateurs sont élus pour des mandats ne dépassant pas trois ans. Les mandats prennent fin à l'assemblée générale annuelle de la Société. Les administrateurs, sauf le président et chef de la direction, ne peuvent exercer ces fonctions durant plus de 12 ans au total. Le tableau suivant donne des renseignements sur les t administrateurs actuels, y compris sur leur participation aux comités et leur présence aux réunions pour l'exercice 2025-2026.

Michelle Savoy	
Administratrice; présidente du Conseil d'administration Ontario, Canada Élue par : le Conseil d'administration En fonction depuis : le 15 décembre 2015 Fin du mandat actuel : 2027*	

Présence aux réunions/participation aux comités		**Principale occupation au cours des cinq dernières années**
Conseil d'administration Comité de l'audit et des finances** Comité de la gouvernance d'entreprise Comité de transformation** Comité des ressources humaines et de la rémunération** Comité des pensions** Comité de la sécurité	9/10† 7/9† 6/7 3/3 7/7 4/4 4/4	Administratrice de sociétés.
** Au terme de l'assemblée générale annuelle de la Société en janvier 2027, M^me^ Savoy aura accompli son mandat maximum de 12 ans au sein du Conseil.* *** Membre d'office* *† M^me^ Savoy n'a pas participé à ces réunions en raison d'un conflit d'intérêts lié aux questions qui y ont été abordées.*		

Kathy Baig	
Administratrice; présidente du Comité de transformation Québec, Canada Élue par : le gouvernement du Canada En fonction depuis : le 3 février 2023 Fin du mandat actuel : 2029	

Présence aux réunions/participation aux comités		**Principale occupation au cours des cinq dernières années**
Conseil d'administration Comité de la gouvernance d'entreprise Comité de transformation	9/10 7/7 3/3	Directrice générale et chef de la direction de l'École de technologie supérieure. Ancienne vice-présidente, chef des opérations, Développement des affaires, Transports chez Stantec Inc. de novembre 2022 à mai 2024. Présidente de l'Ordre des ingénieurs du Québec de juin 2016 à juin 2022.

Mark Cooper

Administrateur
Ontario, Canada
En fonction depuis : le 2 décembre 2024
Fin du mandat actuel : S.O.

Présence aux réunions/participation aux comités		Principale occupation au cours des cinq dernières années
Conseil d'administration Comité des pensions Comité de la sécurité	9/10* 4/4 4/4	Président et chef de la direction de NAV CANADA depuis le 2 décembre 2024. Du 1er septembre 2020 au 1er décembre 2024, vice-président et chef de la direction des technologies et de l'information.

** M. Cooper n'a pas participé à cette réunion en raison d'un conflit d'intérêts lié aux questions qui y ont été abordées.*

Peter Duffey

Administrateur; président du Comité de la sécurité
Ontario, Canada
Élu par : les syndicats
En fonction depuis : le 7 janvier 2021
Fin du mandat actuel : 2028

Présence aux réunions/participation aux comités		Principale occupation au cours des cinq dernières années
Conseil d'administration Comité de la sécurité Comité de transformation	10/10 4/4 3/3	Administrateur de sociétés.

Marc Grégoire

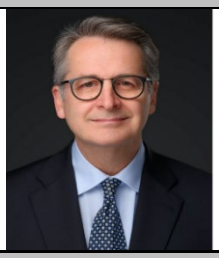
Administrateur
Québec, Canada
Élu par : le gouvernement du Canada
En fonction depuis : le 13 mai 2019
Fin du mandat actuel : 2028

Présence aux réunions/participation aux comités		Principale occupation au cours des cinq dernières années
Conseil d'administration Comité des ressources humaines et de la rémunération Comité de la sécurité	9/10 7/7 4/4	Administrateur de sociétés.

Lucie Guillemette	
Administratrice Québec, Canada Élue par : les transporteurs aériens commerciaux En fonction depuis : le 10 janvier 2024 Fin du mandat actuel : 2027	
Présence aux réunions/participation aux comités	**Principale occupation au cours des cinq dernières années**
Conseil d'administration 10/10 Comité de l'audit et des finances* 6/6 Comité des ressources humaines et de la rémunération* 3/3 Comité de transformation 3/3 ** M^me^ Guillemette s'est jointe au Comité de l'audit et des finances le 7 janvier 2026, date à laquelle elle a cessé de siéger au sein du Comité des ressources humaines et de la rémunération.*	Administratrice de sociétés. Vice-présidente générale et chef des Affaires commerciales d'Air Canada de janvier 2017 à avril 2023.
Kevin Howlett	
Administrateur; président du Comité des pensions Colombie-Britannique, Canada Élu par : les transporteurs aériens commerciaux En fonction depuis : le 13 janvier 2021 Fin du mandat actuel : 2027	
Présence aux réunions/participation aux comités	**Principale occupation au cours des cinq dernières années**
Conseil d'administration 10/10 Comité de la gouvernance d'entreprise 7/7 Comité des ressources humaines et de la rémunération 7/7 Comité des pensions 4/4	Administrateur de sociétés.

Jean-François Lemay

Administrateur
Québec, Canada
Élu par : les transporteurs aériens commerciaux
En fonction depuis : le 8 janvier 2025
Fin du mandat actuel : 2028



Présence aux réunions/participation aux comités		Principale occupation au cours des cinq dernières années
Conseil d'administration	10/10	Administrateur de sociétés. D'octobre 2016 à juillet 2022, président-directeur général d'Air Transat A.T. Inc. (Air Transat).
Comité de l'audit et des finances*	3/3	
Comité des ressources humaines et de la rémunération	7/7	
Comité de la sécurité*	2/2	

** M. Lemay s'est joint au Comité de la sécurité le 7 janvier 2026, date à laquelle il a cessé de siéger au sein du Comité de l'audit et des finances.*

Davey Lewis

Administrateur
Colombie-Britannique, Canada
Élu par : les syndicats
En fonction depuis : le 12 janvier 2022
Fin du mandat actuel : 2028

Présence aux réunions/participation aux comités		Principale occupation au cours des cinq dernières années
Conseil d'administration	10/10	Administrateur de sociétés.
Comité de l'audit et des finances	9/9	
Comité de la gouvernance d'entreprise	7/7	
Comité des pensions	4/4	

Candice Li

Administratrice; présidente du Comité de l'audit et des finances
Alberta, Canada
Élue par : les transporteurs aériens commerciaux
En fonction depuis : le 13 janvier 2021
Fin du mandat actuel : 2027

Présence aux réunions/participation aux comités		Principale occupation au cours des cinq dernières années
Conseil d'administration	10/10	Ancienne chef de la direction financière chez Transdev Canada de décembre 2022 à avril 2026. De février 2021 à août 2022, chef de la direction financière à Benevity, Inc. (Benevity).
Comité de l'audit et des finances	9/9	
Comité de transformation	3/3	

Sarah Morgan-Silvester

Administratrice; présidente du Comité des ressources humaines et de la rémunération*
Colombie-Britannique, Canada
Élue par : le Conseil d'administration
En fonction depuis : le 11 janvier 2023
Fin du mandat actuel : 2029

Présence aux réunions/participation aux comités		Principale occupation au cours des cinq dernières années
Conseil d'administration	9/10	Administratrice de sociétés.
Comité de l'audit et des finances	9/9	
Comité des ressources humaines et de la rémunération	7/7	
Comité de transformation	3/3	
** M^me^ Morgan-Silvester succédera à Michelle Savoy à la présidence du Conseil à la suite de l'assemblée générale annuelle de la Société en janvier 2027.*		

Chantal Sorel

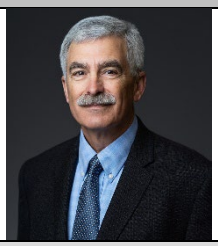
Administratrice
Québec, Canada
Élue par : le Conseil d'administration
En fonction depuis : le 8 janvier 2025
Fin du mandat actuel : 2028

Présence aux réunions/participation aux comités		Principale occupation au cours des cinq dernières années
Conseil d'administration	10/10	Administratrice de sociétés. De 2020 à 2024, conseillère principale auprès du conseil d'administration et du président-directeur général d'Aéroports de Montréal en ce qui a trait aux questions d'infrastructure aéroportuaire.
Comité de la gouvernance d'entreprise	6/7	
Comité des pensions	4/4	
Comité de transformation	3/3	

Iain Stewart

Administrateur
Ontario, Canada
Élu par : le gouvernement du Canada
En fonction depuis : le 23 janvier 2024
Fin du mandat actuel : 2027

Présence aux réunions/participation aux comités		Principale occupation au cours des cinq dernières années
Conseil d'administration	10/10	Administrateur de sociétés. De septembre 2016 à janvier 2024, président du Conseil national de recherches Canada (CNRC) et, au cours de cette période, affectation de un an comme président de l'Agence de la santé publique du Canada, de septembre 2020 à octobre 2021.
Comité de l'audit et des finances	9/9	
Comité des pensions	4/4	
Comité de la sécurité*	2/2	
** M. Stewart a cessé de siéger au sein du Comité de la sécurité le 7 janvier 2026.*		

David Weger	
Administrateur; président du Comité de la gouvernance d'entreprise Saskatchewan, Canada Élu par : l'aviation générale En fonction depuis : le 10 janvier 2018 Fin du mandat actuel : 2027	
Présence aux réunions/participation aux comités	**Principale occupation au cours des cinq dernières années**
Conseil d'administration 10/10 Comité de l'audit et des finances* 6/6 Comité de la gouvernance d'entreprise 7/7 Comité de la sécurité 4/4 ** M. Weger s'est joint au Comité de l'audit et des finances le 7 janvier 2026.*	Administrateur de sociétés.

Anne Whelan	
Administratrice Terre-Neuve-et-Labrador, Canada Élue par : le Conseil d'administration En fonction depuis : le 7 février 2025 Fin du mandat actuel : 2028	
Présence aux réunions/participation aux comités	**Principale occupation au cours des cinq dernières années**
Conseil d'administration 10/10 Comité de l'audit et des finances* 3/3 Comité des ressources humaines et de la rémunération 7/7 Comité des pensions 4/4 ** M^{me} Whelan s'est jointe au Comité de l'audit et des finances le 7 janvier 2026.*	Présidente-directrice générale de Seafair et administratrice de sociétés.

Indépendance du Conseil

Tous les administrateurs, sauf le président et chef de la direction, sont indépendants. Le mandat du président du Conseil, reproduit à l'**annexe B**, établit les responsabilités de ce poste. Le Règlement de la Société ne permet pas le cumul des postes de président du Conseil et de président et chef de la direction. La structure et la composition du Conseil d'administration et de ses comités ont été conçues de telle sorte que le Conseil puisse fonctionner en toute indépendance vis-à-vis de la direction. L'indépendance du Conseil est encore renforcée du fait qu'une partie de chaque réunion régulière est réservée à des discussions en l'absence du président et chef de la direction ou d'autres représentants de la direction. Pour l'exercice 2025-2026, le Conseil a tenu dix réunions.

Le président et chef de la direction n'est pas membre du Comité de la gouvernance d'entreprise, du Comité de l'audit et des finances, du Comité de transformation, ni du Comité des ressources humaines et de la rémunération. Ces comités sont donc composés entièrement d'administrateurs indépendants.

Administrateurs d'autres émetteurs assujettis

Les administrateurs actuels suivants sont également des administrateurs d'autres émetteurs assujettis :

Nom de l'administratrice ou de l'administrateur	Nom de l'autre émetteur assujetti
Sarah Morgan-Silvester	Banque Nationale du Canada
Chantal Sorel	Ressources Falco ltée Nouveau Monde Graphite
Anne Whelan	Nova Leap Health Corp.

Sélection des candidats au Conseil d'administration

Comme il est indiqué ci-dessus, NAV CANADA compte cinq membres, soit le gouvernement du Canada, un représentant des transporteurs aériens commerciaux, un représentant de l'aviation générale, un représentant des employés syndiqués et le membre administrateur. Ces membres élisent au total 14 des 15 administrateurs. Le président et chef de la direction est également un administrateur.

Le processus de mise en candidature et de sélection de ces administrateurs élus par le membre administrateur est dirigé par le Comité de la gouvernance d'entreprise. Dans le cadre de son mandat, ce comité élabore et met à jour chaque année un plan à long terme, aux fins de la composition du Conseil, qui tient compte des forces, des compétences et de l'expérience actuelles du Conseil et de l'orientation stratégique de NAV CANADA et il recommande au Conseil des candidats en vue de l'élection.

Dans l'exercice de ce mandat, le Comité cherche des candidats parmi les administrateurs qui possèdent les compétences et l'expérience requises pour veiller soigneusement aux intérêts de la Société. Le Comité évalue attentivement chaque candidature pour s'assurer que ces personnes possèdent l'expérience, les compétences et les qualifications qui, de l'avis du Comité, sont nécessaires pour être un membre efficace du Conseil d'administration. Les principaux critères évalués comprennent, entre autres :

- le plus haut niveau d'éthique et d'intégrité et les plus hautes valeurs sur les plans personnel et professionnel;
- une sagesse pratique et un jugement éclairé;
- un point de vue objectif et un regard inquisiteur;
- des compétences et une expérience qui sont complémentaires à celles des membres qui siègent déjà au Conseil et qui sont utiles au regard des activités et de l'orientation stratégique actuelles de la Société;
- le désir d'être perçu comme une ressource utile pour le Conseil et pour la direction, lorsqu'il y a lieu, et d'évaluer de façon objective le rendement de la direction.

En plus des qualifications exigées de chaque personne candidate, le Conseil croit qu'un ou plusieurs de ses membres devraient avoir l'expérience et l'expertise indiquées ci-dessous étant donné que celles-ci sont particulièrement pertinentes au regard des activités et de la structure de la Société :

- expérience de l'industrie du transport aérien;
- expérience de l'industrie aéronautique;
- expérience de la gouvernance d'entreprise;
- expertise dans le domaine de l'audit et de la comptabilité générale;
- expertise juridique;
- expertise dans le domaine de l'ingénierie;

- expertise technologique et de la cybersécurité;
- expérience de la planification stratégique et de la gestion des risques;
- expérience de la transformation des activités;
- expérience en matière de financement des sociétés et de gestion de placements;
- expérience en matière de ressources humaines et de rémunération;
- expertise à l'égard des régimes de retraite;
- expérience auprès d'un gouvernement;
- expérience des fonctions de leader.

Le mandat du Comité de la gouvernance d'entreprise figure à l'**annexe C**.

Évaluations

Aux deux ans, l'efficacité et l'apport du Conseil, du président du Conseil et de chaque comité du Conseil sont soumis à une évaluation. À la discrétion du Comité de la gouvernance d'entreprise, la haute direction pourrait aussi être invitée à participer périodiquement au processus d'évaluation avec le Conseil pour fournir aux administrateurs un autre point de vue sur les principales questions, dont les interactions entre le Conseil et ses comités et la direction. En outre, puisque le perfectionnement des administrateurs contribue à l'efficacité globale du Conseil, chaque administrateur prend part à un processus d'évaluation par les pairs, qui se tient tous les deux ans. Le Comité de la gouvernance d'entreprise surveille le processus d'évaluation et formule des recommandations au Conseil sur des points qui pourraient exiger des améliorations. Chaque comité examine son évaluation et apporte les améliorations nécessaires.

Descriptions des fonctions

Le Conseil a élaboré des descriptions des fonctions pour le président du Conseil, le président et chef de la direction, ainsi que pour les présidents des comités. Ces descriptions de travail sont jointes comme **annexes B, D et E**, respectivement.

Orientation et formation continue

Un programme d'orientation permet aux nouveaux administrateurs de se familiariser avec la Société, le Conseil, ses comités et les autres membres du Conseil, de comprendre leurs responsabilités et d'accroître leur capacité d'apporter une contribution. Ce programme d'orientation vise à permettre aux administrateurs qui viennent d'être élus de se familiariser avec leur rôle, leurs responsabilités et leurs obligations, ainsi qu'à leur donner une vue d'ensemble complète de la Société, du système de navigation aérienne, du Conseil d'administration et de ses comités. Le programme comprend des documents écrits, des réunions avec le président du Conseil, les autres administrateurs, le PCD et l'équipe de la haute direction et le personnel de l'entreprise, ainsi que des visites des aménagements de la Société. Chaque nouvel administrateur est jumelé à un mentor, à savoir un collègue administrateur qui fait partie à peu près des mêmes comités et qui compte plusieurs années de service au sein du Conseil d'administration.

La formation des administrateurs est réputée être constituée de tout élément qu'utilisent les administrateurs afin d'acquérir ou d'améliorer leurs connaissances dans le but de leur permettre de s'acquitter de leurs obligations d'être des membres efficaces du Conseil. Elle comprend divers éléments tels que :

- un cours,
- un séminaire,
- une conférence,
- un conférencier invité,
- un sujet éducatif à l'ordre du jour de la réunion,

- des documents à lire fournis en soutien à la documentation issue de la réunion,
- des visites des aménagements de la Société,

ou toute autre information ou formation particulière. Les administrateurs bénéficient des possibilités de formation continue pendant les réunions de comités et du Conseil, où les séances portent sur les nouveaux enjeux et les nouvelles tendances. Deux fois par année, le Conseil a droit à une présentation très détaillée de la direction concernant les problèmes opérationnels du moment. Les administrateurs sont encouragés à assister à des séminaires ou à des cours sur des sujets pertinents offerts par des établissements ou des organismes externes. Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés et, à ce titre, ils sont en mesure de rentabiliser les cours offerts par l'Institut. Elles et ils sont également encouragés à organiser des visites individuelles aux aménagements à intervalles réguliers de façon à tenir à jour leurs connaissances des activités en cours. En fonction de la nature de la formation, les administrateurs reçoivent du financement de la Société pour les cours suivis.

Le tableau suivant décrit en détail certaines initiatives de formation entreprises par des membres du Conseil durant l'exercice 2025-2026.

Formation continue des administrateurs – Exercice 2025-2026		
Sujet	**Présentation par**	**Participants**
Programmes de papier commercial	RBC Marchés des capitaux	Comité de l'audit et des finances
Atténuation des risques au moyen de l'assurance	Direction de NAV CANADA, Marsh Canada	Comité de l'audit et des finances
Intégration réussie de l'IA dans un contexte juridique en évolution : les enjeux à ne pas négliger	Gowling WLG	Conseil d'administration
Rémunération des hauts dirigeants	Direction de NAV CANADA	Conseil d'administration
Gestion des risques liés aux fournisseurs	Direction de NAV CANADA	Conseil d'administration
Prestation des services de WestJet	Groupe WestJet	Conseil d'administration
Investissement responsable à vocation éducative	Quinn+Partners	Comité des pensions
L'ESST en pratique : gérer les risques avant et après les événements	Direction de NAV CANADA	Comité de la sécurité
Gouvernance des transformations numériques	College of Corporate Directors	Kathy Baig
Transformation numérique de la salle du conseil	IAS	Peter Duffey
Conférence annuelle canadienne sur les avantages sociaux	Fondation internationale pour les avantages sociaux	Davey Lewis
Stratégies pratiques pour gérer les risques liés à la polarisation	IAS	Davey Lewis, Candice Li, Sarah Morgan-Silvester
« Facing the Grey Rhino » : exploration des risques géopolitiques mondiaux	PwC	Candice Li, Sarah Morgan-Silvester
Concevoir le conseil d'administration de demain : composition, compétences et structure au service d'une gouvernance efficace	Competent Boards	Candice Li
Les possibilités offertes par l'IA et le rôle du conseil d'administration	McKinsey	Sarah Morgan-Silvester
Notions financières de base à l'échelle de la gouvernance	IAS	Chantal Sorel
Renforcer la gouvernance des conseils : Éléments pratiques essentiels pour optimiser l'impact	IAS	David Weger

Rémunération

Le Comité de la gouvernance d'entreprise procède à un examen annuel de la rémunération des administrateurs et présente, le cas échéant, au Conseil des recommandations au sujet de changements qu'il juge nécessaires ou appropriés. Il peut faire appel pour l'aider en cela aux services d'experts-conseils externes. Les administrateurs sont rémunérés en espèces sous forme d'honoraires payés pour le Conseil d'administration et les comités, d'honoraires pour la présidence du Conseil ou des comités, et ils sont remboursés de leurs frais de déplacement et de leurs autres frais professionnels.

Pour de plus amples renseignements au sujet des honoraires versés aux administrateurs, veuillez consulter l'annexe 51-102F6, Déclaration de la rémunération de la haute direction (annexe 51-102A6), qui se trouve à l'**annexe H**.

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération est chargé de faire l'examen et de mettre à jour le régime de rémunération totale de la haute direction pour veiller à ce qu'il demeure compétitif et conforme à la philosophie de rémunération de la Société. La rémunération totale de la haute direction est détaillée dans l'annexe 51-102A6, qui se trouve à l'**annexe H** de la présente notice annuelle.

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération est entièrement composé d'administrateurs indépendants. Le mandat du Comité est reproduit à l'**annexe F**.

Éthique commerciale

Le Code de conduite a été conçu afin de régir la conduite des membres du Conseil d'administration des dirigeants, ainsi que la divulgation et l'évitement de conflits d'intérêts. La divulgation est mise à jour tous les ans, ou plus fréquemment au besoin. Tous les administrateurs et les dirigeants de la Société ont signé une déclaration à ce sujet. Durant l'exercice 2025-2026, le Conseil d'administration n'a pas eu à intervenir à l'égard d'aucun administrateur ou dirigeant en vertu du Code de conduite.

En outre, NAV CANADA a adopté un code de conduite et d'éthique (*Code de conduite et d'éthique*) qui s'applique à l'ensemble des administrateurs, des dirigeants et du personnel de la Société. Le *Code de conduite* et le *Code de conduite et d'éthique* sont disponibles sur le site Web de la Société et sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com. Le Comité de la gouvernance d'entreprise est tenu de passer en revue, de concert avec le Conseil et la direction, les résultats d'un examen annuel de conformité au Code de conduite et lignes directrices concernant les conflits d'intérêts.

Un administrateur ou un haut dirigeant de la Société qui assume les fonctions d'administrateur, de dirigeant ou de dirigeant élu d'une autre entité ou qui est l'associé ou l'employé d'une autre entité qui pourrait entrer en conflit avec son devoir ou son intérêt à l'égard de la Société doit le déclarer par écrit à la Société. Aucun administrateur ou dirigeant se trouvant dans une telle situation ne peut participer à l'examen de contrats et transactions dans lesquels cette autre entité possède un intérêt.

Le *Code de conduite et d'éthique*, qui s'applique à tous les employés, administrateurs et dirigeants de la Société, est revu et approuvé par le Conseil d'administration et est conforme aux exigences de l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance. Le Conseil s'engage à apporter le plus haut degré d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique aux activités et relations d'affaires de la Société. Cet engagement se reflète dans la vision et dans les valeurs de NAV CANADA, ainsi que dans tous ses rapports avec ses employés, clients, agents négociateurs, fournisseurs et autres parties prenantes. Le *Code de conduite et d'éthique* décrit comment la Société met cet engagement en pratique dans ses activités quotidiennes.

Le *Code de conduite et d'éthique* ne constitue pas simplement une liste de règles. Il vise à aider le personnel, les administrateurs et les dirigeants à maintenir, en matière de comportement éthique, les normes très élevées que l'on s'attend à trouver dans une entreprise chargée de veiller à la sécurité du public. Dans tout le *Code de conduite et d'éthique*, le personnel, les administrateurs et les dirigeants sont orientés vers les mécanismes d'examen et de recours internes disponibles de la Société pour les aider à réagir dans des cas précis et dans l'éventualité d'une infraction. Entre autres mécanismes d'examen et de recours internes, notons le Mode de règlement extrajudiciaire des conflits, la Politique sur les mesures d'adaptation du milieu de travail, la Procédure interne de règlement des plaintes en matière de langues officielles, le Processus de règlement des incidents de harcèlement, les processus de présentation d'un grief accessibles au personnel syndiqué, ainsi que le processus de règlement interne des plaintes.

La Société a des politiques et des processus en place sur la dénonciation. Le système de dénonciation de NAV CANADA, appelé Sentinelle, est un système confidentiel géré de façon indépendante. Il prévoit des procédures pour recevoir, conserver et traiter les rapports reçus concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions liées à l'audit ou aux régimes de retraite, ainsi que des mécanismes pour signaler des problèmes graves de nature éthique, juridique, frauduleuse ou autre, qui pourraient nuire à la réputation ou à la position financière de la Société. Sentinelle offre aux membres du personnel un moyen de signaler les problèmes liés à la Société qui, selon eux, ne sont pas pris en considération par l'intermédiaire des canaux existants. Les préoccupations en matière de comptabilité, de contrôles internes ou liées à l'audit sont adressées au président du Comité de l'audit et des finances, les préoccupations liées aux régimes de retraite sont adressées au président du Comité des pensions, et les problèmes graves de nature éthique, juridique, frauduleuse ou autre sont adressés au président du Conseil.

La Société s'est aussi dotée d'un programme de rapports confidentiels sur la sécurité, appelé ARGUS+, qui permet au personnel de signaler les dangers éventuels sous le couvert de l'anonymat. Grâce à ARGUS+, les employés qui constatent un danger éventuel peuvent faire part de leurs préoccupations en toute confidentialité. Le personnel ainsi que les gestionnaires sont encouragés à utiliser le programme ARGUS+, et ce, sans craindre les représailles.

Le Conseil d'administration, les dirigeants et la direction de la Société se sont engagés à promouvoir une culture active de communication de l'information. La Politique de communication de l'information de la Société (accessible sur le site Web de la Société) permet de s'assurer que les communications au public investisseur sont opportunes, exactes, uniformes, utiles, conformes aux exigences juridiques et réglementaires, et qu'elles sont largement diffusées.

Diversité des genres

La Société et le Conseil d'administration reconnaissent l'importance de la diversité, notamment de la diversité des genres, dans le choix des administrateurs et des hauts dirigeants et ils sont d'avis que la diversité permet de multiplier les points de vue et d'enrichir les discussions au sein de la Société et du Conseil d'administration et, finalement, d'améliorer le rendement.

Bien qu'aucun objectif n'ait été établi en ce qui a trait à la représentation des femmes au sein du Conseil ou parmi les hauts dirigeants, la Société a adopté la Politique sur l'équité et la diversité en matière d'emploi qui s'applique à l'embauche et à la promotion des hauts dirigeants. En vertu de cette politique, les pratiques d'embauche de la Société doivent refléter autant que possible la diversité de la population active canadienne, accroître la représentation des groupes désignés et intégrer des éléments de la diversité dans les pratiques commerciales de la Société.

Les deux tiers des membres du Conseil sont élus par les parties prenantes membres de la Société et, même si le Conseil ne peut leur imposer ses exigences, le Comité de la gouvernance d'entreprise du Conseil examine régulièrement l'expérience, les compétences et les attributs, y compris le genre, requis pour pourvoir aux postes vacants du Conseil, et il communique ces exigences aux parties prenantes membres afin qu'elles en tiennent compte lors de l'élection des administrateurs. De la même façon, le Comité de la gouvernance d'entreprise détermine les compétences et les attributs recherchés, y compris le genre, pour faire en sorte que l'expérience et les compétences des administrateurs élus par le Conseil soient complémentaires.

Actuellement, près de la moitié (47 %) des membres du Conseil sont des femmes et ces dernières représentent 100 % des membres élus par le Conseil et 50 % de ceux élus par les transporteurs aériens commerciaux. Quatre femmes (50 %) siègent également au Comité exécutif de gestion de la Société. Au sein du groupe de la haute direction qui, par définition, comprend des personnes qui assument des fonctions d'élaboration de politiques, environ 42 % sont des femmes.

Comités du Conseil

Le Conseil d'administration compte six comités, lesquels sont décrits ci-dessous, qui ne prennent aucune mesure ni aucune décision au nom du Conseil à moins d'en avoir expressément le mandat.

Comité de l'audit et des finances		
Mandat	**Nombre de réunions tenues durant l'exercice**	**Membres actuels**
Le Comité de l'audit et des finances aide le Conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance relatives aux obligations de la Société en matière de rapports financiers et de communication de l'information financière, ce qui comprend l'examen des états financiers annuels et intermédiaires, l'examen de la présentation de rapports publics en lien avec les normes d'information sur les questions ESG, la vérification de l'intégrité des contrôles internes et des rapports financiers de la Société, la surveillance de la fonction d'audit interne de la Société, la vérification de la conformité aux exigences juridiques et réglementaires, ainsi que l'examen des compétences, de l'indépendance et du rendement des comptables professionnels agréés de la Société. De plus, le Comité assure la surveillance des questions de trésorerie, et passe en revue et recommande au Conseil toutes les opérations de gestion des risques financiers ou de financement proposées par la direction.	9	Candice Li, présidente Lucie Guillemette Davey Lewis Sarah Morgan-Silvester Iain Stewart David Weger

Comité de la gouvernance d'entreprise		
Mandat	**Nombre de réunions tenues durant l'exercice**	**Membres actuels**
Le Comité de la gouvernance d'entreprise élabore les politiques générales de gouvernance pour veiller à ce que la Société dispose de mécanismes de gouvernance efficaces qui ajoutent de la valeur à son activité et l'aident à atteindre ses objectifs. De plus, le Comité supervise les progrès de la Société concernant les enjeux de durabilité ainsi que les questions ESG, et fournit des conseils et des recommandations au Conseil d'administration au sujet de la stratégie et de l'orientation générales sur ces questions.	7	David Weger, président Kathy Baig Kevin Howlett Davey Lewis Michelle Savoy Chantal Sorel

Comité des ressources humaines et de la rémunération		
Mandat	**Nombre de réunions tenues durant l'exercice**	**Membres actuels**
Le Comité des ressources humaines et de la rémunération assure une surveillance afin de garantir un leadership de haute qualité au sein de NAV CANADA, des relations de travail et avec les employés qui favorisent un climat de travail productif et épanouissant, ainsi qu'une souplesse et une productivité constantes dans l'ensemble de la Société. En outre, le Comité s'assure que les plans et les programmes de ressources humaines sont conformes aux valeurs et aux principes de la Société dans ce domaine.	7	Sarah Morgan-Silvester, présidente Marc Grégoire Kevin Howlett Jean-François Lemay Anne Whelan

Comité des pensions		
Mandat	**Nombre de réunions tenues durant l'exercice**	**Membres actuels**
Le Comité des pensions surveille la gestion du placement des actifs du régime et l'administration du régime de retraite de la Société, qui comprend un régime enregistré de retraite et des mécanismes de prestations supplémentaires. À l'invitation du président, un observateur nommé par les syndicats des employés assiste aux réunions.	4	Kevin Howlett, président Mark Cooper Davey Lewis Chantal Sorel Iain Stewart Anne Whelan Nick von Schoenberg, observateur

Comité de la sécurité		
Mandat	**Nombre de réunions tenues durant l'exercice**	**Membres actuels**
Le Comité de la sécurité surveille la sécurité des produits et des services de navigation aérienne de la Société, essentiellement en contrôlant l'intégrité et l'efficacité du SMS, du QMS, du système relatif à l'environnement et à la santé et sécurité au travail ainsi que des politiques connexes de gestion des risques de la Société.	4	Peter Duffey, président Mark Cooper Marc Grégoire Jean-François Lemay Michelle Savoy David Weger

Comité de transformation		
Mandat	**Nombre de réunions tenues durant l'exercice**	**Membres actuels**
Le Comité de transformation assure la surveillance de la mise en œuvre et de l'avancement des initiatives stratégiques de transformation de la Société (collectivement, le Programme de transformation) ainsi que des projets d'immobilisations approuvés par le Conseil, afin de garantir une harmonisation avec les objectifs à long terme et d'assurer la durabilité de la Société. Il examine et recommande des améliorations au Programme de transformation de temps à autre, dans la mesure où cela est nécessaire, pour favoriser une réflexion prospective et obtenir une vue intégrée du Programme de transformation afin d'aider le Conseil dans le cadre de l'approbation du Plan Stratégique de la Société.	3	Kathy Baig, présidente Peter Duffey Lucie Guillemette Candice Li Sarah Morgan-Silvester Chantal Sorel

Information sur le Comité de l'audit et des finances

La Société s'est dotée d'un Comité de l'audit et des finances qui satisfait aux exigences du Règlement 52-110. Le mandat du Comité de l'audit et des finances est joint comme **annexe G**.

Indépendance et compétences financières – Tous les membres du Comité de l'audit et des finances sont indépendants et possèdent des compétences financières au sens du Règlement 52-110.

Voici une description des qualités et expériences pertinentes des membres actuels du Comité.

Candice Li, CPA, CA, CPA (IL), présidente du Comité de l'audit et des finances – M^me^ Li possède plus de 25 ans d'expérience dans un grand nombre de fonctions financières, notamment la comptabilité, la trésorerie et les finances d'entreprise, l'analyse et la planification financières, les relations avec les investisseurs, la gestion des risques, les contrôles internes, les audits internes, les impôts et les sources d'approvisionnement stratégiques. Elle a auparavant occupé le poste de chef de la direction financière de Transdev Canada, une entreprise innovatrice et chef de file dans le domaine des systèmes de transport en commun, et celui de chef de la direction financière de Benevity. Avant cela, M^me^ Li a travaillé 14 ans pour WestJet Airlines Ltd (WestJet), occupant de nombreux postes aux responsabilités croissantes au sein du groupe responsable des finances, notamment en tant que directrice, Audit et services consultatifs, vice-présidente, trésorière, vice-présidente contrôleuse et vice-présidente, Finances et gestion de la flotte. Elle a également occupé le poste de chef de la direction financière intérimaire de WestJet de mai à octobre 2015. M^me^ Li a occupé des postes de comptabilité et d'audit chez PricewaterhouseCoopers LLP (maintenant PwC) après avoir obtenu son baccalauréat en commerce à l'Université de Calgary. Elle siège aussi actuellement au conseil des gouverneurs de l'Université de Calgary et est membre de son comité de l'audit et de son comité du budget. Elle détient à la fois le titre de comptable professionnelle agréée au Canada et de Certified Public Accountant aux États-Unis (Illinois) et détient également la désignation GCB.D de Competent Boards sur la durabilité et les questions ESG.

Lucie Guillemette – M^me^ Guillemette a travaillé pendant plus de 35 ans chez Air Canada, où elle a occupé en dernier lieu le poste de vice-présidente générale et chef des Affaires commerciales de 2017 à 2023. Elle avait alors la responsabilité générale de l'ensemble des stratégies commerciales d'Air Canada visant à soutenir les objectifs commerciaux et la croissance des marges du transporteur aérien. À ce titre, elle a supervisé l'optimisation de l'ensemble des activités commerciales du transporteur et de ses partenaires régionaux, notamment la planification et la gestion du réseau, le rendement du chiffre d'affaires, les produits, le marketing, les marques ainsi que les activités de ventes et de distribution à l'échelle mondiale. Elle a également assuré la supervision des activités d'Air Canada Cargo. Avant cela, M^me^ Guillemette a

occupé les postes de vice-présidente, Gestion du chiffre d'affaires, et de première vice-présidente, Optimisation du chiffre d'affaires d'Air Canada. Elle a également été présidente de Vacances Air Canada, mandat au cours duquel le chef de la direction financière de l'entreprise relevait directement d'elle. M[me] Guillemette siège actuellement au sein du Comité exécutif du conseil d'administration de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill (CUSM), ainsi qu'au sein du conseil d'administration d'Aéroports de Montréal. Elle a également déjà été membre du Comité de l'audit et des finances de NAV CANADA de janvier 2024 à janvier 2025.

Davey Lewis – M. Lewis cumule environ 40 ans d'expérience dans l'industrie de l'aviation, dont plus de 30 ans en tant que contrôleur de la circulation aérienne, surveillant ATC et gestionnaire au sein de la Société. Il a consacré environ dix ans de sa carrière à travailler pour l'ACCTA, l'association professionnelle qui représente les contrôleuses et contrôleurs de la circulation aérienne canadiens, dont il était l'agent négociateur exclusif. Il a également siégé au conseil d'administration de l'ACCTA pour une période totale de 13 ans, et a occupé les postes de président et chef de la direction et de président du conseil d'administration pendant les six dernières années. À titre de membre de la direction de l'ACCTA, il a acquis une vaste expérience dans l'administration des contrats et a participé à de nombreuses rondes de négociations collectives avec la Société, étant le négociateur en chef lors de la toute première ronde de négociations avec NAV CANADA. En tant que gestionnaire d'unité et gestionnaire général, il était responsable du budget, de l'administration et de la prestation de services aux tours de Victoria et de Vancouver Harbour et à la Région d'information de vol (FIR) d'Edmonton, respectivement. Il a également siégé au conseil d'administration et au comité d'investissement du Fonds de croissance canadien de la science et de la technologie, un fonds qui était géré par TIMCO, l'un des principaux gestionnaires de fonds de capital de risque de travailleurs au Canada.

Sarah Morgan-Silvester, FICB – M[me] Morgan-Silvester a acquis une longue expérience et une grande connaissance de la comptabilité et des rapports financiers en tant que membre du conseil d'administration (membre externe) de Grant Thornton LLP et de Grant Thornton Consulting, vice-présidente exécutive, Services financiers personnels et gestion de patrimoine de la Banque HSBC Canada, et présidente et chef de la direction de la Société fiduciaire de la HSBC (Canada). Elle siège actuellement au conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada (ainsi qu'à son comité de gestion des risques) et est une ancienne administratrice de la Canadian Western Bank (présidente du conseil et membre du comité de l'audit) et de la British Columbia Ferry Services Inc. (présidente du comité d'audit et des finances). Titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique, elle est membre de l'Institut des banquiers canadiens.

Iain Stewart, IAS.A – M. Stewart possède de l'expérience dans la gestion des ressources, la fonction de contrôleur, et l'examen et l'interprétation des renseignements fiscaux et des états financiers. Il compte plus de 30 années d'expérience au sein de la fonction publique fédérale du Canada, où il a travaillé pendant 24 ans à titre de cadre responsable de la gestion financière et de l'obtention de résultats pour la population canadienne. Il a notamment été le président (sous-ministre) responsable de deux organismes fédéraux, dont le budget annuel s'élevait chacun à plus de 1,5 milliard de dollars (le CNRC et l'Agence de la santé publique du Canada). M. Stewart a passé le tiers de sa carrière au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), où il a occupé des postes de plus en plus élevés et avait la responsabilité d'aider les ministres à gérer l'ensemble des dépenses du gouvernement du Canada, jusqu'à ce qu'il soit nommé secrétaire délégué (sous-ministre délégué) du SCT. Son expérience au sein de conseils d'administration comprend un mandat de fiduciaire d'un organisme philanthropique, des fonctions d'administrateur auprès d'organismes sans but lucratif (y compris une participation à des comités d'audit et des finances ainsi qu'à des comités de gouvernance) et une participation à un conseil consultatif d'une société privée. M. Stewart détient le titre d'IAS.A.

David Weger, IAS.A – M. Weger a travaillé pendant plus de 21 ans chez Nutrien Ltd. (anciennement Potash Corporation of Saskatchewan Inc.). Plus récemment, il a occupé le poste de directeur principal des services

d'administration dans le cadre duquel il était responsable de trois unités d'affaires, ainsi que de la préparation des budgets généraux, d'administration et des ventes, des budgets d'immobilisations, de la planification des locations et des immobilisations, des occasions de conception-construction et de monétisation immobilières et de l'analyse du coût du cycle de vie des biens immobiliers et des actifs aux fins d'efficience fiscale. Avant de se joindre au Conseil d'administration, il a siégé au conseil d'administration de l'Association canadienne de l'aviation d'affaires (ACAA). M. Weger a été président du conseil d'administration de la Saskatoon Airport Authority et membre de son comité de l'audit et des finances. Il a également déjà été membre du Comité de l'audit et des finances de NAV CANADA de janvier 2018 à janvier 2020, et de janvier 2021 à janvier 2025. M. Weger est diplômé du programme d'administration des affaires du College of Commerce de l'Université de la Saskatchewan et détient le titre d'IAS.A.

Services non liés à l'audit – Le Comité de l'audit et des finances a adopté une politique d'approbation préalable des services liés à l'audit et à la fiscalité et des services non liés à l'audit qui sont fournis par les auditeurs externes de la Société. Cette politique prévoit que tous les services non liés à l'audit fournis par l'auditeur externe de la Société doivent recevoir l'approbation préalable du Comité, et elle comprend également une liste des services non liés à l'audit qui sont interdits.

Chaque année, le Comité met à jour et approuve une liste des services préapprouvés, y compris les services qui sont récurrents ou qui sont déjà censés être fournis. Le Comité est également informé chaque année des services que les auditeurs doivent fournir dans le cadre de sa mission ainsi que des honoraires qui y sont liés. Toutes les autres demandes de préapprobation sont traitées au cas par cas selon chaque mission, comme il est décrit ci-dessous.

Le chef de la direction financière fait des recommandations relativement à chaque mandat, soit au président du Comité de l'audit et des finances, soit à l'ensemble du Comité. Le mandat peut commencer dès qu'il est approuvé par le président du Comité (si le total des honoraires prévus est inférieur à 50 000 $) ou par l'ensemble du Comité (si le total des honoraires prévus est supérieur à 50 000 $).

Honoraires des auditeurs externes – Le total des honoraires facturés par le cabinet KPMG s.r.l., auditeurs externes de la Société, au cours des exercices 2025-2026 et 2024-2025 est le suivant :

	Exercice terminé le 31 août 2026 ($)	**Exercice terminé le 31 août 2025 ($)**
Honoraires d'audit[1]	703 492	691 555
Honoraires pour services liés à l'audit[2]	107 608	61 050
Honoraires pour services fiscaux[3]	117 536	161 192
Autres honoraires	0	0
Total	928 636	913 797

(1) **Honoraires d'audit** – Honoraires versés au titre des services professionnels pour l'audit des états financiers annuels de la Société et au titre des services offerts dans le cadre de l'examen des états financiers intermédiaires de la Société.

(2) **Honoraires pour services liés à l'audit** – Sommes versées au titre des assurances et services connexes qui sont raisonnablement liées à l'audit ou à l'examen des états financiers annuels et qui ne sont pas comptabilisées dans les honoraires versés aux auditeurs définis ci-dessus. Ces services comprennent des services de traduction et des ateliers d'examen des processus.

(3) **Honoraires pour services fiscaux** – Sommes versées au titre de services professionnels liés à la conformité fiscale et aux conseils fiscaux en matière de conformité. Ces services comprennent l'examen

des déclarations fiscales, l'aide dans le domaine des impôts indirects, l'aide fiscale concernant des transactions précises et d'autres services liés à la conformité fiscale.

Haute direction

En plus du président et chef de la direction, nous comptions sept autres membres de la haute direction à la fin de l'exercice 2025-2026. Ces personnes sont nommées pour des mandats de durée indéterminée.

Nom, lieu de résidence et date de nomination	Poste	Principales occupations et principaux postes au cours des cinq dernières années[1]
MARK COOPER Ontario, Canada 2 décembre 2024	Président et chef de la direction	Du 1er septembre 2020 au 1er décembre 2024, M. Cooper a occupé le poste de vice-président et chef de la direction des technologies et de l'information.
MICHAEL BÉLANGER Ontario, Canada 20 mai 2025	Vice-président et chef de la direction stratégique	De juin 2024 à mai 2025, M. Bélanger a été directeur principal, Intégration des opérations (réseau mondial) au sein de Vantage Group. D'octobre 2023 à juin 2024, il a été directeur principal des opérations (réseau canadien) de Vantage Group. D'août 2021 à octobre 2023, M. Bélanger a occupé le poste de directeur de la sécurité aérienne, de la réglementation et de la performance au sein de l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto.
MARIE-PIER BERMAN Manitoba, Canada 1er novembre 2022	Vice-présidente et chef de la direction de l'exploitation	De décembre 2020 au 31 octobre 2022, Mme Berman a occupé le poste de vice-présidente adjointe, Prestation des services ATS.
DIANA KELLY Ontario, Canada 8 avril 2022	Vice-présidente et chef de la direction des ressources humaines	Du 1er septembre 2020 au 7 avril 2022, Mme Kelly a occupé le poste de vice-présidente et chef de la direction de la sécurité et de la qualité.
ANTHONY MACKAY Ontario, Canada 1er novembre 2022	Vice-président et chef de la direction de la sécurité et de la qualité	D'avril 2022 au 31 octobre 2022, M. MacKay a occupé le poste de vice-président adjoint intérimaire, Sécurité et qualité. De novembre 2020 à avril 2022, il a été directeur, Sécurité opérationnelle.
MICHELINE PION Ontario, Canada 8 janvier 2026	Vice-présidente et chef de la direction financière	D'août 2023 à septembre 2025, Mme Pilon a occupé le poste de gestionnaire générale, Développement des affaires à Rio Tinto Aluminium. De septembre 2018 à août 2023, elle a été chef de la direction financière à Evolugen (Brookfield Renewable).
AMANDA SARGINSON Ontario, Canada 17 mars 2026	Vice-présidente et chef de la direction des affaires juridique et corporatives, et secrétaire générale	Du 1er septembre 2024 au 16 mars 2026, Mme Sarginson a occupé le poste de vice-présidente, chef de la direction juridique et secrétaire générale. Elle était vice-présidente, chef de la direction juridique et secrétaire générale à titre intérimaire du 1er mai 2024 au 31 août 2024, et vice-présidente adjointe, Relations de travail, de novembre 2021 au 31 août 2024.

DAVID SHEPPARD Ontario, Canada 9 janvier 2025	Vice-président et chef de la direction des technologies et de l'information	Du 13 mai 2024 au 8 janvier 2025, M. Sheppard a occupé le poste de vice-président et chef de la direction stratégique intérimaire. De juin 2020 au 12 mai 2024, il a été vice-président adjoint, Services de technologies SNA.

(1) À moins d'indication contraire, tous les postes antérieurs mentionnés sont à NAV CANADA.

Interdictions d'opérations sur valeurs, faillites, peines ou sanctions

En date de la présente Notice annuelle et au cours des dix dernières années précédant la notice, aucun des membres de la haute direction ou du Conseil d'administration de NAV CANADA :

(a) n'est ou n'a été gestionnaire, membre de la haute direction ou chef des services financiers pour une société (y compris la Société) qui :

(1) a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable, ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs :

(i) pendant que le membre du Conseil d'administration exerçait les fonctions de gestionnaire, de membre de la haute direction ou de chef des services financiers; ou

(ii) après la cessation des fonctions de gestionnaire, de membre de la haute direction ou de chef des services financiers du membre du Conseil d'administration, découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait cette fonction; ou

(2) pendant que la personne exerçait cette fonction ou au cours de l'exercice suivant la cessation des fonctions de celle-ci, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux ou s'est vu nommer un séquestre-gérant ou un syndic de faillite pour détenir ses biens; ou

(b) ne fait ou n'a fait faillite, ou ne présente ou n'a présenté une proposition en vertu des lois en matière de faillite ou d'insolvabilité, ou ne fait ou n'a fait l'objet ou institué des procédures, des arrangements ou des compromis avec ses créanciers, ou un séquestre, un administrateur-séquestre ou un fiduciaire pour assurer la garde de ses biens.

POURSUITES JUDICIAIRES

Dans le cours normal de ses activités, la Société est engagée dans plusieurs procédures judiciaires. La direction ne prévoit pas que l'issue de l'une ou l'autre de ces procédures aura une incidence négative importante sur la situation financière consolidée de la Société ni sur ses résultats d'exploitation.

INTÉRÊTS DES EXPERTS

La firme KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. est notre auditeur. À ce titre, elle a produit le rapport d'audit déposé avec nos états financiers annuels consolidés vérifiés pour l'exercice 2025-2026, qui se trouvent sur SEDAR+. Relativement à l'audit des états financiers annuels consolidés de la Société pour l'exercice 2025-2026, les auditeurs ont confirmé être indépendants au sens des règles appropriées et des interprétations

connexes prescrites par les ordres professionnels pertinents au Canada ainsi que de toute loi ou tout règlement applicable.

CONTRATS IMPORTANTS

Le contrat suivant est le seul contrat important, autre que les contrats signés dans le cadre des activités régulières de la Société, à avoir été conclu au cours du plus récent exercice ou au cours de l'exercice terminé le plus récemment et à être toujours en vigueur :

- L'acte de fiducie relatif aux billets d'obligation générale susmentionné à la section « Structure du capital ».

Une copie de ce document a été consignée en tant que contrat important sur SEDAR+ et est disponible à l'adresse suivante : www.sedarplus.com.

AGENT DES TRANSFERTS ET AGENT CHARGÉ DE LA TENUE DES REGISTRES

L'agent des transferts et l'agent chargé de la tenue des registres de la Société est Fiducie Computershare Avantage du Canada (auparavant appelé BNY Trust Company of Canada), dont le siège social se trouve à Toronto, en Ontario.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Des renseignements supplémentaires au sujet de la Société sont disponibles sur SEDAR+ à www.sedarplus.com. Des renseignements financiers supplémentaires concernant la Société sont disponibles dans les états financiers annuels consolidés vérifiés et les rapports de gestion pour l'exercice 2025-2026.

ANNEXE A

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

INTRODUCTION

La principale responsabilité du Conseil d'administration est de favoriser le succès à long terme de NAV CANADA dans le respect de sa responsabilité fiduciaire envers NAV CANADA.

Le Conseil d'administration délègue certaines de ses tâches et responsabilités à la direction, notamment les autorisations de dépenses, et conserve certaines prérogatives. Sous réserve des statuts de prorogation et du Règlement de NAV CANADA, le Conseil d'administration conserve la responsabilité de la gestion de l'activité commerciale et des affaires de NAV CANADA, notamment la sélection des administrateurs élus par le Conseil et du président du Conseil, la nomination des dirigeants et des comités et la détermination de la rémunération des administrateurs.

Le Conseil d'administration agit dans l'intérêt de la Société et doit rendre compte de sa gestion, notamment, la supervision de la direction et du fonctionnement de la Société, l'étude et l'approbation des stratégies générales, des plans et des objectifs financiers, les nominations, la formation, la surveillance, les conseils et la supervision de la haute direction, l'évaluation du rendement et des résultats de la direction et de la Société, en déployant des efforts raisonnables pour entretenir des communications efficaces avec les membres et le public de la manière envisagée aux présentes, en veillant à l'intégrité des contrôles internes et des systèmes d'information financière et administrative, en exerçant son devoir de prudence et en préservant les biens de la Société; il est tenu d'élaborer l'approche de la Société en matière d'administration interne et, dans la mesure du possible, de s'assurer de l'intégrité du président et des autres dirigeants et de veiller à ce que ces personnes créent une culture d'intégrité au sein de la Société.

Les fonctions et responsabilités individuelles des administrateurs sont définies dans le Manuel relatif à l'administration interne de la Société.

SÉLECTION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL, DU PRÉSIDENT ET DES DIRIGEANTS

Le Conseil d'administration doit :

(a) nommer et remplacer le président et le président du Conseil, assurer le suivi et l'examen (en collaboration avec le Comité des ressources humaines et de la rémunération et par son intermédiaire) de leur rendement, approuver la rémunération du président et lui fournir des avis et des conseils dans le cadre de ses fonctions;

(b) approuver la nomination de tous les dirigeants selon le conseil du Comité des ressources humaines et de la rémunération ainsi que du président lorsque ces personnes relèvent directement de lui;

(c) veiller à la mise en place de plans de relève de la direction.

SURVEILLANCE ET RÉALISATION

Le Conseil d'administration doit :

(a) surveiller les progrès de NAV CANADA par rapport à ses objectifs et ses politiques, et réviser et modifier son orientation par l'intermédiaire de la direction suivant l'évolution des circonstances;

(b) définir les principaux risques liés à l'activité commerciale de NAV CANADA et veiller à la mise en œuvre de systèmes appropriés pour gérer ces risques;

(c) prendre les mesures appropriées pour obtenir l'assurance raisonnable que la direction a mis en œuvre des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion fiables;

(d) par l'entremise du Comité de la gouvernance d'entreprise, superviser les progrès de la Société concernant les enjeux de durabilité et les questions environnementales, sociales et de gouvernance, y compris la stratégie et l'orientation générales sur ces questions ainsi que l'évaluation des cibles et du rendement connexes.

DÉTERMINATION DE LA STRATÉGIE

Le Conseil d'administration est tenu d'examiner, conjointement avec la direction, la mission de la Société, ses objectifs et politiques, ainsi que la stratégie permettant la réalisation de ces objectifs et politiques, en tenant compte notamment des occasions favorables et des risques liés aux activités.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

Le Conseil d'administration est tenu de prendre les mesures appropriées pour obtenir l'assurance raisonnable que la direction a mis en place les processus adéquats :

(a) pour approuver toutes les politiques et procédures importantes relatives au fonctionnement de NAV CANADA et veiller au respect de celles-ci; et;

(b) pour garantir que NAV CANADA mène en tout temps ses activités dans le respect des lois et règlements applicables, ainsi que des normes éthiques et morales les plus élevées.

COMMUNICATION

Le Conseil d'administration doit :

(a) veiller à la diffusion large, pertinente et opportune de l'information importante, comme il est défini dans la Politique de communication de l'information et les autres politiques de communication de la Société;

(b) s'assurer que la performance financière de NAV CANADA est présentée de manière adéquate aux membres, aux autres porteurs de valeurs et aux organismes de réglementation, le cas échéant, de manière opportune et périodique;

(c) veiller à ce que les résultats financiers soient présentés fidèlement et conformément aux normes comptables généralement reconnues;

(d) veiller à ce que tout autre élément ayant une incidence significative et importante sur NAV CANADA soit signalé en temps opportun;

(e) rendre compte chaque année de sa gestion pour l'exercice précédent aux membres et à toute autre partie prenante prévue par la loi applicable; et;

(f) veiller à ce que NAV CANADA dispose de systèmes permettant aux membres et aux autres parties prenantes prévues par la loi applicable de faire part de leurs commentaires.

EXIGENCES JURIDIQUES

A. Le Conseil d'administration est tenu de veiller au respect de toutes les exigences juridiques applicables et de s'assurer que les documents et dossiers sont préparés, approuvés et tenus à jour de manière adéquate.

B. Le droit canadien, y compris, sans restriction, le Règlement de NAV CANADA, établit les exigences juridiques selon lesquelles le Conseil d'administration doit :

i) gérer l'activité commerciale et les affaires de NAV CANADA;

ii) agir avec honnêteté et de bonne foi dans l'intérêt de NAV CANADA;

iii) agir avec le degré de soin, de diligence et de compétence auquel on peut raisonnablement s'attendre de la part de personnes ayant leurs connaissances et leur expérience;

iv) agir conformément à ses obligations telles qu'elles sont définies dans la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif, la Loi sur les valeurs mobilières de chaque province et territoire du Canada selon laquelle NAV CANADA est un « émetteur assujetti », les autres lois et règlements applicables et les statuts de prorogation et le Règlement de NAV CANADA;

v) les responsabilités suivantes ne peuvent être déléguées à la direction ni à un quelconque comité :

(a) toute question destinée aux membres et nécessitant une approbation de leur part;

(b) la dotation d'un poste d'administrateur vacant, sous réserve des dispositions du Règlement de NAV CANADA, ou d'un poste vacant chez l'auditeur externe;

(c) le mode et la période d'émission des titres de NAV CANADA;

(d) le versement d'une commission à toute personne en contrepartie de l'achat ou de l'entente d'achat de titres de NAV CANADA auprès de NAV CANADA ou de toute autre personne, ou en contrepartie de l'obtention de la souscription de titres;

(e) l'approbation de tout document d'information, y compris les prospectus requis par les lois sur les valeurs mobilières;

(f) l'approbation des états financiers de NAV CANADA;

(g) l'adoption, la modification ou l'abrogation du Règlement de NAV CANADA;

(h) la variation des redevances facturées par NAV CANADA concernant le système de navigation aérienne.

CYBERSÉCURITÉ

Le Conseil d'administration doit suivre et examiner sur une base trimestrielle les rapports de la direction sur la maturité et la performance en matière de cybersécurité, recevoir un rapport semestriel du vice-président et chef de la direction des technologies et de l'information et recevoir une évaluation de la maturité en matière de cybersécurité effectuée par un tiers tous les deux ans ou selon les modalités convenues par le Conseil.

ANNEXE B

MANDAT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

INTRODUCTION

Le Manuel relatif à l'administration interne de la Société définit le rôle du président du Conseil d'administration en renvoyant précisément au Règlement de NAV CANADA à cet égard. Étant donné l'énoncé général des pouvoirs du président du Conseil, le Comité de la gouvernance d'entreprise, conjointement avec le président du Conseil, a précisé davantage les responsabilités liées à ce rôle.

RESPONSABILITÉS

A. Introduction

L'objectif primordial du président du Conseil est d'assurer un fort leadership et d'optimiser l'efficacité du Conseil d'administration. Le Conseil d'administration a la responsabilité ultime de la gestion de NAV CANADA. Les relations entre le Conseil d'administration, la direction, les membres et les autres parties prenantes sont au cœur de cette responsabilité. Le président du Conseil d'administration doit s'assurer que ces relations sont efficaces et efficientes, et qu'elles servent les intérêts de NAV CANADA. Dans l'exercice de ses fonctions, le président du Conseil doit travailler avec la direction, gérer le Conseil d'administration et assurer l'efficacité des relations avec les membres, les autres parties prenantes et le public. À cet égard, le président du Conseil, de concert avec le président, est responsable de l'interaction avec le public en ce qui a trait aux affaires de NAV CANADA.

B. Interaction du Conseil d'administration avec la direction

Le président du Conseil doit :

i) veiller à ce que la direction soit sensibilisée aux préoccupations du Conseil d'administration, des membres et des autres parties prenantes;

ii) veiller à ce que la stratégie, les plans et le rendement de la direction soient communiqués de manière appropriée au Conseil d'administration; et;

iii) garantir la visibilité du Conseil d'administration vis-à-vis de l'équipe de direction.

C. Gestion des affaires du Conseil d'administration

Le président du Conseil doit :

i) présider les réunions du Conseil d'administration;

ii) s'assurer que des mécanismes d'administration efficaces sont en place et que le Conseil d'administration est conscient de ses obligations envers NAV CANADA, les membres, la direction et les autres parties prenantes en vertu de la loi applicable;

iii) assurer un fort leadership auprès du Conseil d'administration et participer à l'examen et au suivi de la vision, de la stratégie et des politiques de NAV CANADA;

iv) en qualité de membre du Comité de la gouvernance d'entreprise, participer aux recommandations en ce qui concerne les comités du Conseil d'administration et leur composition, examiner la

nécessité, l'efficacité et la pertinence de ces comités et recommander les ajustements jugés nécessaires de temps à autre;

v) en collaboration avec le Comité de la gouvernance d'entreprise, s'assurer que le processus de sélection des administrateurs élus par le Conseil et la composition du Conseil sont appropriés et répondent aux exigences de NAV CANADA; et;

vi) tenir les réunions du Conseil d'administration de manière efficiente, efficace, claire et ordonnée.

D. Relations avec les membres, les autres parties prenantes et le public

Le président du Conseil doit :

i) assurer la liaison avec le comité consultatif de NAV CANADA;

ii) veiller à ce que la direction de NAV CANADA et, le cas échéant, le Conseil d'administration soient représentés de manière appropriée aux cérémonies et réunions officielles auprès des membres et des autres parties prenantes; et;

iii) veiller à ce que des canaux de communication appropriés et efficaces soient mis en place entre le Conseil d'administration, la direction, les membres et les autres parties prenantes.

ANNEXE C

MANDAT DU COMITÉ DE LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

OBJET

À NAV CANADA, le terme « gouvernance du Conseil » désigne le processus et la structure utilisés pour superviser l'activité commerciale et les affaires de NAV CANADA en vue d'atteindre les fins énoncées par la Société dans les statuts de prorogation. Le processus et la structure définissent toute délégation de pouvoir et établissent les mécanismes permettant d'établir la responsabilité du Conseil et de la direction.

La déclaration d'intention dans les statuts de prorogation donne à NAV CANADA le mandat d'acquérir, de détenir, de gérer, d'exploiter et de développer le système de navigation aérienne de façon sécuritaire, sûre, efficace et rentable, notamment :

(a) favoriser et maintenir les normes professionnelles les plus élevées;

(b) favoriser la disponibilité du service et l'établissement de redevances raisonnables;

(c) agir en bon employeur; et;

(d) satisfaire aux besoins raisonnables des communautés éloignées.

Pour ce faire, il est essentiel de garantir la viabilité financière des activités de NAV CANADA.

La finalité du Comité de la gouvernance d'entreprise (le « Comité ») est d'orienter l'administration du Conseil afin d'accroître le rendement général de NAV CANADA. Les activités du Comité comprennent l'examen et la surveillance de l'efficacité du Conseil de NAV CANADA et la formulation de recommandations à cet égard, l'établissement et l'administration d'un processus permanent de sélection et de perfectionnement de ses administrateurs, ainsi que la formulation de recommandations concernant la composition et la présidence des divers comités du Conseil.

COMPOSITION ET MANDAT

Le Comité compte jusqu'à six administrateurs, dont une personne élue par le membre gouvernemental, une personne élue par les membres usagers, une personne élue par le membre syndical et deux personnes élues par le Conseil d'administration. Un des membres du Comité doit en assumer la présidence du Conseil.

Le mandat des membres du Comité peut être reconduit à l'appréciation du Conseil.

Le quorum est constitué de la majorité des membres du Comité.

FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

Sous réserve des pouvoirs et des fonctions du Conseil, et conformément au Règlement de la Société, le Comité :

(a) élabore et met à jour chaque année un plan à long terme qui détermine la composition du groupe d'administrateurs élus par le Conseil sur la base des forces, des compétences et de l'expérience actuelles des membres du Conseil et de l'orientation stratégique de NAV CANADA;

(b) formule des recommandations relatives à l'expérience et aux compétences essentielles et souhaitées des administrateurs éventuels qui sont élus par les membres, en tenant compte des besoins du Conseil à court terme et des plans de relève à long terme;

(c) recommande au Conseil des candidatures pour les fonctions d'administrateurs élus par le Conseil;

(d) examine et surveille l'orientation des nouveaux membres du Conseil et le perfectionnement permanent des membres actuels, et formule des recommandations au Conseil à cet égard;

(e) passe en revue, au besoin, afin de le soumettre à l'approbation du Conseil, le Manuel relatif à l'administration interne, qui définit les politiques et procédures régissant le fonctionnement du Conseil, ainsi que le mandat du Conseil, du président du Conseil, du président, des administrateurs et des comités du Conseil;

(f) évalue les besoins du Conseil en ce qui concerne la fréquence et le lieu des réunions du Conseil et des comités, l'ordre du jour, les documents, rapports et renseignements permettant la discussion, et la tenue des réunions, et formule des recommandations au Conseil s'il y a lieu;

(g) passe en revue les structures et les procédures de la Société afin de garantir l'indépendance du Conseil par rapport à la direction;

(h) met en œuvre tous les deux ans un processus d'évaluation approprié pour le Conseil ainsi que pour son président et ses comités, et recommande un processus d'évaluation individuel pour les administrateurs au moment opportun;

(i) tous les deux ans, passe en revue le Règlement de NAV CANADA et recommande des modifications au Conseil;

(j) chaque année, en consultation avec le président du Conseil, passe en revue la composition et la présidence des divers comités du Conseil et formule des recommandations à cet égard;

(k) chaque année, recommande un président du Conseil au Conseil d'administration; avec une telle recommandation, le Comité s'assure que le candidat détient les compétences et les habiletés nécessaires au poste de président du Conseil, notamment : (i) une expérience et un sens des affaires exceptionnels; (ii) la très haute estime de ses pairs; (iii) une compréhension approfondie des plans stratégiques et des valeurs de NAV CANADA; (iv) le respect et la confiance du président et du Conseil, et une relation productive et efficace avec ceux-ci;

(l) surveille et passe en revue, conjointement avec le Conseil et la direction, les résultats de leur examen de conformité de NAV CANADA avec le Code de conduite et lignes directrices concernant les conflits d'intérêts à l'intention *des* administrateurs et des dirigeants;

(m) révise chaque année la rémunération (jetons de présence, honoraires payés d'avance et autres montants) et les avantages sociaux des administrateurs ainsi que les assurances des administrateurs et des dirigeants, et émet des recommandations au Conseil à cet égard;

(n) prépare des recommandations pour le Conseil concernant tout rapport requis ou recommandé relativement à l'administration interne (p. ex., les rapports publics exigés par les lignes directrices des Autorités canadiennes en valeurs mobilières);

(o) supervise les progrès de la Société concernant les enjeux de durabilité et les questions environnementales, sociales et de gouvernance, et fournit des conseils et des recommandations au Conseil d'administration au sujet de la stratégie et de l'orientation générales sur ces questions, y compris l'évaluation des stratégies, des cibles et du rendement connexes;

(p) examine chaque année le rapport de la Société en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* et en recommande l'approbation au Conseil d'administration;

(q) examine son mandat et recommande au Conseil des modifications à y apporter;

(r) a autorité pour engager et rémunérer tout conseiller externe qu'il juge nécessaire pour assumer ses fonctions;

(s) tient une partie de chaque réunion en l'absence des représentants de la direction;

(t) se voit ponctuellement déléguer d'autres pouvoirs et fonctions par le Conseil.

RESPONSABILITÉ

À chaque réunion périodique, le Comité rend compte au Conseil de toute mesure prise depuis le rapport précédent.

CALENDRIER DU COMITÉ DE LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Les principales activités annuelles du Comité sont décrites dans le plan de travail du Comité.

ANNEXE D

MANDAT DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

INTRODUCTION

Le Manuel relatif à l'administration interne de la Société définit le rôle du président et chef de la direction en renvoyant précisément au Règlement de NAV CANADA. Étant donné l'énoncé général des pouvoirs du président et chef de la direction, le Comité de la gouvernance d'entreprise, conjointement avec le président du Conseil, a précisé davantage les responsabilités du président et chef de la direction.

RESPONSABILITÉS DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Le Conseil d'administration a la responsabilité ultime de la gestion de NAV CANADA. Les relations entre le Conseil d'administration, la direction, les membres et les autres parties prenantes sont au cœur de cette responsabilité. Le président et chef de la direction s'acquitte des fonctions habituelles associées à ce poste au sein d'une société dont l'ampleur et les activités s'apparentent à celles de NAV CANADA et est responsable en permanence de l'imputabilité de la direction vis-à-vis du Conseil d'administration. En outre, le président et chef de la direction, de concert avec le président du Conseil, est responsable de l'interaction avec le public en ce qui a trait aux affaires de NAV CANADA. Il assure la liaison avec les utilisateurs du système de navigation aérienne concernant les problèmes majeurs et exerce un rôle permanent de personne-ressource et de conseillère ou conseiller pour ce qui est des redevances, à l'interne, ainsi qu'un rôle public de premier plan en ce qui concerne la mise en œuvre des redevances.

Le président et chef de la direction doit :

(a) diriger et gérer NAV CANADA;

(b) relever du Conseil d'administration;

(c) tenir le Conseil d'administration informé des développements majeurs et veiller à ce qu'il soit suffisamment informé pour pouvoir débattre pleinement des problèmes éventuels et prendre des décisions;

(d) recommander au Conseil d'administration les orientations stratégiques de NAV CANADA et, lorsque ces recommandations sont approuvées, mettre en œuvre avec succès les plans stratégiques, commerciaux et opérationnels correspondants;

(e) diriger et surveiller les activités de NAV CANADA de manière à orienter les efforts sur les objectifs et à garantir la préservation et l'optimisation des actifs de NAV CANADA dans l'intérêt de NAV CANADA;

(f) élaborer et mettre en œuvre des politiques d'exploitation visant à diriger NAV CANADA conformément aux statuts de prorogation et au Règlement de NAV CANADA ainsi qu'aux autres lois applicables, et dans le respect des orientations stratégiques adoptées par le Conseil d'administration;

(g) mettre au point et recommander au Conseil d'administration la structure organisationnelle générale et la dotation en personnel de la Société;

(h) élaborer, tenir à jour et examiner avec le Conseil d'administration un plan annuel de perfectionnement et de relève de la direction;

(i) superviser les interactions entre NAV CANADA et le public;

(j) rencontrer le Conseil d'administration régulièrement et suivant les besoins afin d'examiner les questions importantes et veiller à ce que le Conseil d'administration reçoive en temps opportun toutes les informations nécessaires à la satisfaction de ses obligations juridiques et autres;

(k) garantir la visibilité du Conseil d'administration vis-à-vis des dirigeants clés de NAV CANADA;

(l) participer aux activités internationales liées aux services de navigation aérienne, notamment en assistant aux réunions du Conseil d'administration d'associations ou de sociétés intervenant dans les services internationaux de navigation aérienne, et soutenir ces activités internationales; et;

(m) prendre des engagements à l'égard du public, comme convenu avec le Conseil d'administration, dans le cadre des activités caritatives, éducatives et culturelles de NAV CANADA.

ANNEXE E

MANDAT DES PRÉSIDENTS DE COMITÉ

RESPONSABILITÉS DES PRÉSIDENTS DE COMITÉ

Les présidents de comité sont sélectionnés par l'ensemble du Conseil d'administration sur la recommandation du Comité de la gouvernance d'entreprise et du président du Conseil. Le président d'un comité du Conseil est tenu notamment :

(a) de veiller à ce que le travail du Comité soit bien organisé et se déroule en temps opportun;

(b) en consultation avec le Comité et la direction, de déterminer l'ordre du jour, la fréquence et la durée des réunions du Comité;

(c) de présider les réunions du Comité;

(d) en cas d'absence, d'organiser son remplacement lors d'une réunion;

(e) de rendre compte à l'ensemble du Conseil d'administration de toute mesure prise par le Comité depuis le dernier rapport présenté au Conseil d'administration;

(f) de rendre compte au Conseil d'administration de toute question qu'il juge important de soumettre à l'étude de l'ensemble du Conseil d'administration.

ANNEXE F

MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

OBJET

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération (le « Comité ») aide le Conseil d'administration (le « Conseil ») à s'acquitter de son rôle de surveillance, ce qui suppose :

(a) d'établir la philosophie de rémunération de la Société et de veiller à ce que les programmes et la structure de rémunération soient conformes à sa philosophie et à sa stratégie et que ses activités et les risques auxquels la Société s'expose soient gérés avec prudence;

(b) de superviser l'embauche, la promotion et la rémunération des dirigeants de la Société et des autres vice-présidents;

(c) de veiller à ce qu'un programme de gestion de la relève efficace soit en place;

(d) de veiller à ce qu'une stratégie de développement de talent efficace soit en place;

(e) d'assurer l'efficacité des autres stratégies, politiques et programmes en matière de relations de travail et de ressources humaines.

COMPOSITION ET MANDAT

Le Comité compte un nombre maximal de six administrateurs, dont au moins deux personnes élues au Conseil d'administration par les membres à l'exception du membre syndical, et une personne élue par le Conseil. Le quorum est constitué de la majorité des membres du Comité.

Le Comité doit se réunir au moins quatre fois par an.

FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

Par les présentes, le Conseil délègue au Comité les fonctions et pouvoirs suivants :

(a) Le Comité élabore une philosophie et des lignes directrices de rémunération compétitives et stimulantes à l'échelle de NAV CANADA, en vue de recruter et de maintenir en poste tout le personnel et les membres de la direction.

(b) Le Comité examine chaque année le budget de fonctionnement de la Société et les hypothèses concernant les coûts liés aux effectifs, avant d'obtenir l'approbation du Conseil, et s'entretient avec les autres comités, s'il y a lieu.

(c) Conformément aux budgets et politiques établis par le Conseil, le Comité passe en revue, de façon continue selon les besoins, la pertinence de la stratégie de la Société relativement aux négociations collectives et fournit une orientation relative aux coûts globaux.

(d) Le Comité soumet à l'approbation du Conseil les avantages sociaux liés au régime de retraite et aux régimes de retraite supplémentaires de NAV CANADA et examine leur conception.

(e) Le Comité révise chaque année certaines politiques de ressources humaines pertinentes, y compris un Code de conduite applicable à tout le personnel, et recommande des changements au Conseil aux fins d'approbation lorsque cela est nécessaire.

(f) Le Comité examine les demandes du président et chef de la direction (le « président ») et recommande des approbations au Conseil en ce qui concerne l'embauche, la nomination ou la cessation d'emploi des dirigeants. Le Comité doit approuver la rémunération de chaque nouveau dirigeant, à l'exception de la présidente ou du président.

(g) Le Comité évalue le rendement du président. Cette évaluation porte sur les aspects suivants :

- la réception de l'autoévaluation du rendement de la présidente ou du président au cours de l'exercice précédent ainsi que des buts et des objectifs que le Comité doit approuver pour l'année à venir;
- la tenue d'entrevues auprès des personnes qui relèvent directement du président par les présidents du présent Comité et du Comité de la gouvernance d'entreprise;
- une évaluation du rendement du président par tous les administrateurs, consolidée par une ressource interne de la Société ou provenant de l'extérieur;
- une rétroaction au président sur tous les aspects de l'évaluation.

Une évaluation consolidée reflétant l'évaluation effectuée par le Comité est ensuite soumise au Conseil et son approbation sera recommandée au Conseil.

(h) Le Comité révise les évaluations du rendement et approuve, une fois par année, la rémunération, les primes de rendement, les avantages indirects et les avantages sociaux des dirigeants, à l'exception du président. Après l'achèvement de chaque évaluation annuelle du rendement du président effectuée par le Comité, ce dernier recommandera au Conseil d'approuver la rémunération, les primes de rendement, les avantages indirects et les avantages sociaux du président. Cette révision peut inclure une analyse comparative réalisée par un spécialiste en rémunération externe.

(i) Deux fois par année, le Comité révise et met à jour la structure du régime de rémunération totale de la haute direction (salaire de base, régimes d'incitatifs à court terme et d'incitatifs à long terme, avantages sociaux, avantages indirects) afin de garantir sa compétitivité sur le marché et de satisfaire à la philosophie de rémunération de NAV CANADA. Au besoin, le Comité effectue un examen approfondi dudit régime en faisant appel aux services d'un spécialiste en rémunération externe.

(j) Le Comité a autorité pour engager et rémunérer tout conseiller externe qu'il juge nécessaire pour assumer ses fonctions, y compris la sélection et le mandat des consultants externes chargés de fournir des conseils.

(k) Une fois par année, le Comité révise les plans de relève des dirigeants et les recommande au Conseil. Le Comité révise également une fois par année les plans de relève et les plans de carrière des employés de tous les autres niveaux de la direction et les approuve, et veille à ce que des processus de gestion de la relève appropriés soient mis en place pour tous ces autres niveaux de la direction.

(l) Le Comité passe en revue son mandat et en recommande les mises à jour chaque année au Conseil, et permet aux membres de consulter ce mandat.

(m) Le Comité révise et soumet à l'approbation du Conseil l'information relative à la rémunération de la haute direction avant que celle-ci soit communiquée au public.

(n) Le Comité doit examiner et approuver les indemnités de départ du personnel non syndiqué aux termes de la Délégation des pouvoirs financiers de la Société.

(o) Le Comité doit examiner régulièrement les résultats des sondages sur l'engagement du personnel ainsi que la stratégie de la direction pour maintenir ou accroître le niveau d'engagement des employés.

(p) À chaque réunion du Conseil, le Comité rend compte au Conseil de toute mesure qu'il a prise depuis le dernier rapport qu'il a déposé auprès du Conseil. Le procès-verbal de chaque réunion du Comité doit être mis à la disposition de tous les administrateurs.

(q) Le Comité doit examiner chaque trimestre un rapport de la direction contenant des mises à jour des RH concernant l'état des plaintes de « dénonciateurs », y compris la façon dont la situation a été réglée grâce aux mesures de suivi.

(r) Le Comité se voit ponctuellement déléguer d'autres pouvoirs et fonctions par le Conseil.

(s) Le Comité doit tenir une partie de chaque réunion en l'absence des représentants de la direction.

(t) Le Comité doit passer en revue régulièrement les risques de la Société propres à l'industrie en vertu du programme de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise, risques qui sont assignés au Comité par le Conseil.

(u) Le président du Comité doit assurer la liaison avec les autres présidents de comité, au besoin, afin d'atteindre l'objectif du Comité et d'exécuter ses tâches et responsabilités.

ANNEXE G

MANDAT DU COMITÉ DE L'AUDIT ET DES FINANCES

1. Objet du Comité de l'audit et des finances

Le Conseil d'administration (le « Conseil ») dirige l'activité commerciale et les affaires de NAV CANADA (la « Société »), et exerce tous les pouvoirs qui sont conférés à celle-ci. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le Conseil délègue certains dossiers et pouvoirs aux dirigeants de la Société (la « direction »), en conservant toutefois le pouvoir de superviser la gestion de l'activité commerciale et des affaires de la Société. La fonction de supervision du Conseil englobe tous les aspects importants de la gestion de l'activité commerciale et des affaires de la Société, notamment ses obligations en matière de rapports financiers et de communication de l'information financière. Le Conseil a confié au Comité de l'audit et des finances (le « Comité ») la tâche de l'aider à veiller à ce que ces obligations soient respectées, en surveillant les éléments suivants :

a) les processus adoptés par la Société pour produire des rapports financiers et communiquer l'information financière;

b) les qualifications, l'objectivité et l'impartialité des auditeurs externes;

c) le rendement du directeur, Audit interne, et la fonction d'audit interne de la Société;

d) les fonctions liées aux finances et à la trésorerie de la Société;

e) les autres tâches assignées par le Conseil.

2. Mise sur pied du Comité

Le Conseil a mis sur pied le Comité, qui est conforme au Règlement 52-110 sur le comité d'audit (le « Règlement ») des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« ACVM »). Par les présentes, le Comité peut et doit :

a) prendre toutes les mesures et demander tous les renseignements qui, de l'avis du Conseil ou du Comité, sont nécessaires ou souhaitables pour permettre au Comité d'obtenir l'assurance raisonnable que la Société respecte les obligations relatives aux rapports financiers; et;

b) faire part au Conseil des conclusions auxquelles le Comité est arrivé.

3. Composition du Comité

A. Le Comité, dont les membres sont nommés par le Conseil, doit, conformément aux règlements de la Société, comprendre au moins quatre administrateurs de la Société, mais pas plus de six. Sous réserve des dispenses prévues dans le Règlement, chaque membre du Comité est « indépendant » et « compétent en matière de finances », au sens où l'entendent les ACVM en ce qui concerne les comités d'audit. Aucun dirigeant de la Société, ni le président du Conseil, ne peut faire partie du Comité. En tout temps, le Conseil peut relever de ses fonctions tout membre du Comité.

B. De temps à autre, le Conseil doit nommer le président du Comité et peut relever cette personne de ses fonctions.

C. Il est reconnu que des membres du Comité peuvent se retrouver dans une situation où leurs fonctions à l'égard de la Société entrent en conflit, ou sont perçues comme entrant en conflit, avec leurs fonctions à l'égard d'autres parties prenantes. Il incombe à chaque membre du Comité et au Comité dans son ensemble de déceler de tels conflits et de les régler de façon à donner, dans la mesure du possible, l'assurance que les mesures et les décisions prises par le Comité sont exemptes de conflits, réels ou perçus.

4. Recours à la direction et à des experts

En vue d'aider le Comité à s'acquitter de ses fonctions en vertu du présent mandat, chaque membre du Comité est autorisé à s'appuyer de bonne foi sur :

a) les états financiers de la Société qui, d'après un ou plusieurs membres de la direction ou d'après le rapport écrit des auditeurs externes, présentent fidèlement la situation financière de la Société et

b) tout rapport d'un avocat, d'un comptable, d'un ingénieur, d'un évaluateur, d'un actuaire ou d'une autre personne dont la profession permet d'accorder foi à une déclaration de sa part.

5. Procédures d'exploitation

A. Le Comité, en consultation avec la direction et le directeur, Audit interne, élabore un plan de travail annuel du Comité tenant compte de ses responsabilités définies dans le présent mandat.

B. De plus, le Comité, en consultation avec la direction, élabore un processus d'examen des questions financières importantes susceptibles d'avoir une incidence sur les principes et conventions comptables de la Société ainsi que sur l'information financière communiquée par cette dernière, et participe à un tel processus.

C. En vue de s'acquitter de ses responsabilités, le Comité peut recourir aux services non seulement des auditeurs externes, mais également d'un ou de plusieurs spécialistes, y compris les services d'un avocat indépendant et d'autres conseillers, et ce, aux frais de la Société. Le Comité est autorisé à fixer et à verser la rémunération de tout conseiller à son service.

D. Le Comité se réunit quatre fois par année, ou plus souvent selon les circonstances. Les réunions ont lieu sur l'initiative du président du Comité ou à la demande de l'un des membres du Comité ou des auditeurs externes.

E. Un préavis écrit de 72 heures en vue de la tenue d'une réunion est signifié à chaque membre du Comité et à l'auditeur externe, s'il est signifié par d'autres moyens que par le courrier. Si ledit préavis est expédié par la poste, il doit l'être au moins 14 jours avant la date de la réunion. Aucun préavis de réunion du Comité n'est requis si tous les membres du Comité sont présents et renoncent au préavis ou si les absents ont consenti à ce que la réunion ait lieu sans eux. Aucune erreur ou omission dans un préavis de réunion ou ajournement de réunion du Comité (pourvu que l'erreur ou omission ne soit pas importante) ne peut invalider la réunion ou rendre nulles les mesures prises à cette occasion, et tout membre du Comité peut, à tout moment, renoncer à recevoir le préavis de

réunion et peut ratifier, approuver et confirmer l'une ou l'autre ou la totalité des mesures prises ou débattues dans l'instance.

F. Le directeur, Audit interne, et les auditeurs externes sont autorisés à participer à chaque réunion du Comité et à se faire entendre, et doivent participer à chaque réunion du Comité si l'une ou l'un des membres du Comité en fait la demande.

G. Les membres du Comité ou les auditeurs externes peuvent participer à une réunion du Comité par le biais d'un moyen de communication téléphonique, électronique ou autre permettant à toutes les personnes qui participent à la réunion de s'entendre les unes les autres. Une personne qui participe de cette manière à la réunion est réputée être présente.

H. À toute réunion du Comité, le quorum est constitué de la majorité de ses membres.

I. Chaque membre du Comité a droit à une voix à chaque motion lors de chacune des réunions du Comité. Sauf disposition expresse des présentes et à moins qu'il n'en soit disposé expressément autrement à la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif, toute question, à toute réunion du Comité, est tranchée par la majorité des voix exprimées à la réunion. La déclaration par le président du Comité qu'une résolution est adoptée et la mention de ce fait au procès-verbal constitue une preuve prima facie de ce fait, sans la preuve du nombre de voix ou la proportion des votes exprimés pour ou contre cette résolution.

J. Une résolution écrite signée par tous les membres du Comité autorisés à voter à l'égard de cette résolution lors d'une réunion dudit Comité est aussi valable que si elle avait été adoptée à une réunion du Comité.

K. À moins d'indication contraire du Comité, le secrétaire de la Société ou son adjoint agit à titre de secrétaire à toutes les réunions du Comité.

L. En l'absence du président à toute réunion du Comité, les membres nomment l'un d'entre eux pour agir à titre de président à la réunion.

M. Une copie du procès-verbal de chaque réunion du Comité est remise à chaque membre du Comité et mise à la disposition de chaque administrateur de la Société, et ce, en temps opportun.

N. Le président du Comité fait état des délibérations de chaque réunion du Comité à l'occasion de la réunion périodique suivante du Conseil.

O. Le Comité peut communiquer directement avec les auditeurs externes et, à chacune de ses réunions, rencontrer en privé ceux-ci, le vice-président et chef de la direction financière (« CDF ») de la Société, ou toute autre partie, si le Comité le demande.

P. Le Comité peut communiquer directement avec le directeur, Audit interne, et se réunir en privé avec le directeur, Audit interne, à chaque réunion périodique prévue du Comité.

6. Fonctions et responsabilités

Le Comité assume les fonctions dont s'acquitte habituellement un comité d'audit, ainsi que toute autre fonction attribuée par le Conseil. Les responsabilités du Comité concernant les processus de production de rapports financiers et de communication de l'information financière comprennent les suivantes :

i. superviser la direction dans ses activités d'établissement et de maintien du contrôle interne pour offrir une assurance raisonnable quant à la fiabilité des rapports financiers;

ii. superviser la direction dans son engagement à créer une culture d'honnêteté et de comportement éthique, y compris l'établissement du ton adéquat et l'accent important sur la prévention de la fraude.

iii. au moins tous les deux ans, superviser les politiques de la direction en matière de fraude et les modifications apportées à la charte du Comité d'éthique

De plus, le Comité assumera les fonctions et responsabilités suivantes :

A. États financiers intermédiaires et annuels

En vue d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers de la Société pour chaque trimestre (le « trimestre en cours ») et pour chaque exercice (l'« exercice en cours ») présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de celle-ci, ses résultats d'exploitation et ses flux de trésorerie, conformément aux principes comptables généralement reconnus (GAAP) qui s'appliquent à la Société, et qu'une fois combinés aux rapports de gestion annuels et intermédiaires et à la Notice annuelle, ils constituent une présentation juste de ses résultats et de son état financier, le Comité doit, avant la publication :

a) passer en revue les états financiers de la Société pour le trimestre en cours (« états intermédiaires courants ») et l'exercice en cours (les « états annuels courants ») avec la direction;

b) examiner le caractère raisonnable des modifications importantes apportées aux politiques comptables, aux estimations, aux charges à payer et aux réserves depuis la fin de la période de rapport précédente;

c) passer en revue toutes les questions en suspens soulignées par les auditeurs externes pendant la préparation de leur rapport sur l'engagement des états intermédiaires courants ou l'audit des états annuels courants et régler tout différend entre la direction et les auditeurs externes en ce qui concerne les rapports financiers;

d) obtenir auprès des auditeurs externes un rapport présentant, par écrit, les inexactitudes (corrigées ou non) qui ont été relevées dans le cadre d'examens ou d'audits en fonction de leur seuil d'entrée d'une inexactitude ou d'un audit;

e) chaque année, obtenir auprès des auditeurs externes un rapport précisant, par écrit, si ces derniers ont pris connaissance, dans le cadre de l'audit des états annuels courants, de toute question à communiquer au Comité en vertu des normes comptables publiées par le Conseil des normes comptables internationales (normes internationales d'information financière, ou IFRS) ou de toute autre norme professionnelle actuellement en vigueur. Ce rapport comprendra, s'il y a lieu, toute question liée aux principes, politiques ou pratiques comptables utilisés dans la présentation des états annuels courants, ainsi que toute constatation issue des procédures de prévention des risques de fraude et tout changement important concernant la stratégie d'audit prévue;

f) obtenir et passer en revue une copie de la lettre de déclaration que ladite direction a fournie aux auditeurs externes relativement aux états intermédiaires courants et aux états annuels courants;

g) passer en revue avec la direction et le conseiller juridique de la Société toutes les réclamations juridiques importantes ou autres éventualités touchant la Société en vue d'obtenir l'assurance raisonnable que lesdites réclamations et éventualités, qui sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur la situation financière ou les résultats d'exploitation de la Société, ont été dûment inscrites dans les états intermédiaires courants ou les états annuels courants;

h) sur une base trimestrielle, recevoir et examiner un rapport du Comité de communication de l'information de la direction confirmant la conformité à la politique de divulgation de l'information de la Société et à ses contrôles et procédures de communication de l'information;

i) recommander l'approbation des états intermédiaires courants ou des états annuels courants au Conseil d'administration.

B. Autres renseignements financiers importants

En vue d'obtenir l'assurance raisonnable que les renseignements financiers importants sur la Société sont communiqués au public en temps opportun et qu'ils sont exacts, complets et justes, le Comité doit :

a) passer en revue avec la direction chaque Rapport de gestion annuel et provisoire;

b) passer en revue avec la direction tous les communiqués de presse et les rapports concernant les états financiers annuels ou provisoires de la Société, ainsi que les communiqués et les rapports subséquents qui sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur lesdits états financiers. Dans les cas où il est impraticable de consulter l'ensemble du Comité avant la diffusion de tels communiqués ou rapports, le président du Comité ou le président du Conseil peut exercer le pouvoir de les passer en revue et de les approuver;

c) passer en revue avec la direction tous les autres documents d'information principaux tels que les prospectus, les avis de changement de nature financière, les notices annuelles et les communiqués de presse connexes; et;

d) recommander l'approbation du rapport de gestion annuel et de chaque rapport de gestion provisoire, ainsi que de tout autre document d'information principal au Conseil.

C. Renseignements liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

En vue d'obtenir l'assurance raisonnable que les renseignements importants de la Société liés aux facteurs ESG, comme l'exige la loi, sont communiqués au public en temps opportun et qu'ils sont exacts, complets et justes, et présentés conformément aux normes d'information sur les facteurs ESG, le Comité doit :

a) exécuter ses activités en tenant compte des pratiques et stratégies ESG de la Société;

b) surveiller l'élaboration de renseignements importants liés aux facteurs ESG, y compris la pertinence et l'efficacité des mécanismes de contrôle connexes et l'intégration de tels renseignements dans les rapports externes;

c) examiner la portée des travaux et l'approche des fournisseurs d'assurance indépendants en ce qui concerne les rapports sur les questions importantes relatives aux facteurs ESG;

d) passer en revue les éléments des rapports publics conformes aux normes d'information des facteurs ESG, et formuler des recommandations au Conseil d'administration.

D. Présentation fidèle

En vue d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers de la Société pour chaque exercice et chaque trimestre présentent fidèlement la situation financière de la Société, ses résultats d'exploitation et ses flux de trésorerie, et que les renseignements financiers importants sur la Société à diffuser au public sont exacts, complets et justes, le Comité doit :

a) examiner la pertinence des ressources affectées aux fonctions clés de production de rapports financiers, de trésorerie et de contrôle interne à l'égard de l'information financière (« CIIF »);

b) superviser le travail des auditeurs externes lorsqu'ils préparent ou diffusent un audit ou un autre rapport à l'égard des états financiers de la Société, ou lorsqu'ils offrent d'autres services d'audit, d'examen ou d'attestation pour la Société;

c) passer en revue le processus de certification trimestrielle suivi par le président et chef de la direction (« PCD ») et le CDF de la Société relativement à l'état des CIIF et aux contrôles et procédures de communication de l'information (« CPCI ») : Tous les trimestres, recevoir et passer en revue un rapport de la direction concernant :

   i. l'état des travaux effectués afin d'appuyer les attestations du PCD et du CDF, y compris la divulgation appropriée des conclusions du Rapport de gestion de la Société;

   ii. les conclusions sur la conception (et annuellement sur l'efficacité) des CIIF et des CPCI;

   iii. la présence de toute lacune ou faiblesse importantes dans la conception ou l'efficacité du contrôle interne qui pourraient nuire à la capacité de la Société de consigner, traiter, résumer et signaler les données financières;

   iv. toute modification importante apportée au contrôle interne ou tout changement du milieu dans lequel s'effectuent les contrôles internes, y compris les corrections apportées aux lacunes ou faiblesses importantes déjà signalées;

d) recevoir, en temps opportun, les rapports de la direction et du directeur, Audit interne, en ce qui concerne toutes les indications ou constatations de fraudes importantes ainsi que les mesures correctives qui sont prises en conséquence;

e) à tout le moins une fois par année, recevoir un rapport de la direction sur l'évaluation des risques de fraude de la Société;

f) passer en revue les commentaires reçus des autorités en valeurs mobilières portant sur les examens des communications périodiques, s'il y a lieu, ainsi que les réponses de la direction.

E. Auditeurs externes

Les auditeurs externes relèvent directement du Comité.

En vue d'obtenir l'assurance raisonnable que les auditeurs externes sont objectifs et indépendants, le Comité doit :

a) chaque année, obtenir une communication écrite des auditeurs externes confirmant qu'ils sont indépendants de la Société conformément aux exigences éthiques qui sont pertinentes à la vérification des états financiers de la Société au Canada, et avec les renseignements suivants :

   i. tous les honoraires versés par la Société et ses entités consolidées contrôlées aux auditeurs externes ou à tout cabinet membre affilié des auditeurs externes au cours du dernier exercice de la Société qui s'est terminé avant la date d'un tel rapport, et

   ii. toutes les relations qui ont été établies entre les auditeurs externes ou tout cabinet membre affilié des auditeurs externes et la Société et ses entités consolidées contrôlées qui peuvent raisonnablement être considérées comme susceptibles d'avoir une incidence sur l'indépendance des auditeurs externes;

b) avant que les auditeurs externes commencent chacun des audits des états financiers de la Société, passer en revue, avec les auditeurs externes, leur rapport de planification de l'audit détaillant leur évaluation des risques, la portée proposée de l'audit, les domaines de risque important proposés de l'audit, ainsi que les seuils d'importance relative que les auditeurs externes proposent d'utiliser;

c) s'assurer que la direction n'a imposé aucune restriction quant à la portée ou à l'étendue des travaux d'audit des auditeurs externes ou de la méthode qu'ils utilisent pour communiquer leurs constatations au Comité;

d) entamer une discussion franche et ouverte avec les auditeurs externes relativement à toute question susceptible d'avoir une incidence importante sur l'intelligibilité, la pertinence, la fiabilité et la comparabilité des états financiers annuels et intermédiaires; et

Dans le cadre de l'évaluation des auditeurs externes par le Comité, le Comité doit :

a) effectuer une évaluation annuelle du rendement des auditeurs externes;

b) tous les ans, questionner les auditeurs externes au sujet de l'existence de questions importantes soulevées lors des plus récents examens menés par le Conseil canadien sur la reddition de comptes, susceptibles d'avoir une incidence importante sur la capacité des auditeurs externes à offrir des services d'audit de qualité.

F. Auditeur interne

Afin de préserver son indépendance, le directeur, Audit interne, relève du Comité sur le plan fonctionnel et du PCD sur le plan administratif.

En vue d'obtenir une assurance raisonnable en ce qui a trait au travail effectué par la fonction d'audit interne, le Comité doit :

a) passer en revue et approuver la charte d'audit interne tous les ans pour confirmer l'autorité, le rôle, les responsabilités, la portée et les services du groupe Audit interne;

b) examiner le plan stratégique, les objectifs, les mesures de rendement et les résultats liés aux activités d'audit interne;

c) passer en revue avec le directeur, Audit interne, l'approche utilisée pour élaborer le plan d'audit interne de 12 mois fondé sur les risques ainsi que les prévisions sur 24 mois, et en discuter avec lui;

d) passer en revue et approuver le plan d'audit interne de 12 mois axé sur les risques qui a été proposé et les prévisions subséquentes sur 24 mois;

e) passer en revue et approuver le budget annuel et l'effectif complémentaire;

f) examiner le rendement en matière d'audit interne par rapport au plan d'audit établi;

g) passer en revue les recommandations découlant des audits internes et des projets spéciaux. Passer en revue la pertinence et la justesse de l'intervention de la direction à l'égard des recommandations formulées par les auditeurs internes, y compris la mise en œuvre desdites recommandations;

h) passer en revue et approuver la nomination, la réaffectation ou le congédiement du directeur, Audit interne, et en faire part au Conseil ainsi qu'au PCD;

i) passer en revue et approuver les exigences relatives aux compétences et évaluer les compétences du directeur, Audit interne;

j) passer en revue et approuver l'évaluation de rendement annuelle et les recommandations salariales du directeur, Audit interne;

k) examiner chaque année les résultats du programme d'amélioration et d'assurance de la qualité du groupe Audit interne.

G. Finances et trésorerie

Pour superviser les fonctions financières et de trésorerie, le Comité doit :

a) passer en revue le rapport de trésorerie trimestriel et en discuter, y compris les développements concernant la conformité aux clauses restrictives, les liquidités prévues et l'utilisation des facilités de crédit, les discussions avec les agences de cotation, les rapports des analystes de marchés de financement ou d'obligations, les placements en fonds de réserve et en quasi-espèces et autres questions de trésorerie qui pourraient être soulevées;

b) passer en revue les opérations de financement proposées par la direction et les recommander au Conseil, le cas échéant, conformément à la Politique de trésorerie;

c) passer en revue et recommander au Conseil les stratégies de couverture des taux d'intérêt présentées dans le cadre du processus annuel de budgétisation ou soumises séparément au Comité;

d) chaque année, passer en revue la Politique de trésorerie et recommander toute modification qui devra être approuvée par le Comité;

e) passer en revue au moins une fois l'an la suffisance du capital et des liquidités, y compris les fonds de réserve.

H. Autres fonctions et responsabilités

Le Comité doit :

a) recommander au Conseil un cabinet de comptables professionnels agréés participant aux travaux d'audit du Conseil canadien sur la reddition des comptes, en vue de leur nomination à titre d'auditeurs externes;

b) recommander au Conseil la rémunération des auditeurs externes pour l'évaluation annuelle conformément aux modalités applicables du Règlement, et sous réserve de ces dernières, donner son approbation préalable en ce qui concerne les estimations recommandées par la direction pour tous les services non liés à l'audit (tel que défini par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières) que les auditeurs externes ou leurs cabinets membres affiliés doivent fournir à la Société ou à ses entités consolidées contrôlées;

c) passer en revue et approuver, au moins tous les deux ans, les politiques d'embauche de la Société en ce qui concerne les associés, les employés, et les anciens associés et employés de l'auditeur externe actuel et de tous les anciens auditeurs externes de la Société conformément aux modalités applicables du Règlement;

d) passer annuellement en revue les plans de rotation des associés d'audit externe;

e) examiner l'état des plaintes de « dénonciateurs » sur une base trimestrielle, y compris la façon dont la situation a été réglée grâce aux mesures de suivi et, au moins tous les deux ans, passer en revue et suggérer des changements appropriés, s'il y a lieu, à la procédure du système de signalement de la Société pour :

   i. recevoir, conserver et traiter les plaintes reçues par la Société concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions liées à l'audit, y compris les commentaires relatifs à leur clôture,

   ii. permettre aux employés de la Société de faire part, de façon confidentielle et anonyme, de leurs préoccupations sur des questions litigieuses en matière de comptabilité et d'audit;

f) chaque année, passer en revue les dépenses du président du Conseil en vue d'obtenir l'assurance raisonnable que lesdites dépenses sont raisonnables;

g) obtenir des rapports trimestriels de la direction faisant état de la mesure dans laquelle la Société se conforme aux lois et aux règlements régissant les retenues sur la paye, les impôts et autres montants versés par la Société, les primes d'indemnisation des accidentés du travail et autres obligations similaires, et de la mesure dans laquelle la direction respecte la Politique de lutte contre la corruption et le Code de conduite de la Société;

h) passer en revue et approuver au moins tous les deux ans, tout changement apporté à la Politique de communication de l'information de la Société et à la composition du Comité de communication de l'information;

i) passer en revue les questions et les principes émergents de comptabilité, ainsi que les nouvelles règles en matière de valeurs mobilières qui s'appliquent à la Société, et en discuter;

j) veiller à ce qu'un encadrement soit fourni aux nouveaux membres du Comité et qu'une formation continue soit donnée à tous les membres du Comité au sujet des nouveautés des domaines des affaires et de la comptabilité ainsi que d'autres questions relatives à leurs responsabilités en tant que membres du Comité;

k) passer en revue une fois par année la délégation des pouvoirs financiers (« DPF ») pour en évaluer la pertinence et recommander toute modification aux fins d'approbation au Conseil d'administration;

l) conformément à la DPF, examiner avec la direction, au besoin, les états financiers des entités auxquelles la Société a fourni un soutien financier;

m) chaque année, passer en revue les modalités et conditions de crédit de la Société et recommander au Conseil toute modification qui devra être approuvée;

n) examiner les répercussions financières et les hypothèses financières clés reflétées dans les budgets d'immobilisations et de fonctionnement de la Société avant qu'ils ne soient rédigés dans leur version définitive et présentés au Conseil aux fins d'approbation;

o) au moins une fois par année, passer en revue les dispositions du présent mandat en vue de recommander au Conseil les modifications à y apporter pour respecter les nouvelles exigences législatives ou réglementaires et intégrer les pratiques exemplaires en évolution au sein des comités d'audit, ou toute autre modification qui s'impose;

p) au moins annuellement, évaluer officiellement l'efficacité avec laquelle le Comité s'acquitte de ses responsabilités, confirmer annuellement que toutes les responsabilités établies dans le présent mandat ont été exercées, et en faire part au Conseil.

ANNEXE H

DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2026

FORMULAIRE 51-102F6

Exercice se terminant le 31 août 2026

22 octobre 2026

ANALYSE ET DISCUSSION RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

L'analyse et la discussion relatives à la rémunération qui suivent établissent la philosophie de rémunération et les éléments de la rémunération applicables aux membres de la haute direction de NAV CANADA (également « nous », « notre » ou « la Société »), ainsi que la rémunération réelle versée au président et chef de la direction (PCD), au vice-président et chef de la direction financière (CDF), à l'ancien vice-président et CDF, et à chacun des trois autres membres de la haute direction de NAV CANADA en poste au 31 août 2026 et qui reçoivent la rémunération la plus élevée (collectivement, les « membres de la haute direction visés »). Aux fins des présentes analyse et discussion relatives à la rémunération, la haute direction s'entend du PCD et des autres membres de la haute direction énumérés dans le tableau se trouvant dans la section intitulée « Haute direction » du présent document (collectivement, les membres de la haute direction).

Le sigle « RH » est parfois utilisé dans les présentes analyse et discussion relatives à la rémunération pour désigner les Ressources humaines. Les termes et acronymes qui ne sont pas définis dans les présentes analyse et discussion relatives à la rémunération sont définis ailleurs dans la notice annuelle.

Sauf indication contraire, tous les montants mentionnés dans les présentes analyse et discussion relatives à la rémunération sont exprimés en dollars canadiens (le symbole « $ » correspondant au dollar canadien).

Rapport du Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération (le Comité) du Conseil d'administration de la Société (le Conseil), composé entièrement d'administrateurs indépendants, s'est vu confier la responsabilité, par le Conseil, de définir une philosophie de rémunération, notamment d'examiner et d'approuver le programme de rémunération globale de la haute direction pour veiller à ce qu'il demeure compétitif et appuie la philosophie de rémunération de la haute direction de la Société.

Compétences et expérience des membres du Comité

Les membres du Comité sont Sarah Morgan-Silvester (présidente), Marc Grégoire, Kevin Howlett, Jean-François Lemay et Anne Whelan. Tous ont de l'expérience en ressources humaines et en politiques de rémunération.

Sarah Morgan-Silvester (présidente), membre de l'Institut des banquiers canadiens, est administratrice de sociétés. Elle possède de l'expérience dans le domaine des services financiers, ayant occupé le poste de vice-présidente directrice, Services financiers personnels et gestion de patrimoine de la Banque HSBC Canada, ainsi que le poste de présidente et chef de la direction de la Société fiduciaire de la HSBC (Canada). M^{me} Morgan-Silvester siège actuellement à plusieurs conseils d'administration, notamment celui de la Banque Nationale du Canada. Avant cela, elle a été présidente du conseil d'administration de la Canadian Western Bank et membre du comité des ressources humaines de la Canadian Western Bank et de British Columbia Ferry Services Inc. Elle a également siégé au conseil d'administration d'ENMAX Corporation, où elle a présidé le comité de la sécurité et des ressources humaines. Elle a également été chancelière de l'Université de la Colombie-Britannique et présidente de la BC Women's Hospital and Health Centre Foundation. Titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'Université de la Colombie-Britannique, elle est membre de l'Institut des banquiers canadiens. Elle détient aussi une certification du programme de comité de ressources humaines et de rémunération du Directors College. M^{me} Morgan-Silvester s'est jointe au Comité en janvier 2023.

Marc Grégoire possède une vaste expérience dans le domaine de l'aviation, ayant occupé divers postes de direction pendant 27 ans à Transports Canada, notamment celui de sous-ministre adjoint, Sécurité et sûreté. M. Grégoire est devenu commissaire de la Garde côtière canadienne au sein du ministère des Pêches et Océans en 2010, poste qu'il a occupé jusqu'à sa retraite de la fonction publique en décembre 2014. En tant que commissaire, il a géré un budget de plus de 600 millions de dollars et une organisation d'environ 5 000 employés. Au cours de son mandat au sein de la fonction publique, il a participé à la gestion du rendement, au perfectionnement des employés, à la planification de la relève, et à la gestion des relations de travail et des questions de rémunération des membres de la haute direction et des employés. M. Grégoire s'est joint au Comité en janvier 2021.

Kevin Howlett a pris sa retraite après avoir travaillé pendant plus de 45 ans au sein des l'industrie de l'aviation, principalement chez Air Canada. Plus récemment, il a occupé le poste de vice-président principal, Marchés régionaux et relations gouvernementales, à Air Canada et, avant cela, celui de vice-président principal, Relations avec les employés. M. Howlett possède des années d'expérience dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines. Durant son mandat de vice-président principal, Relations avec les employés, il était responsable des fonctions en lien avec les ressources humaines et les relations de travail à Air Canada, y compris le soutien stratégique offert aux groupes, l'harmonisation et la stratégie organisationnelles, le développement de talent, les programmes de recrutement, les services de santé des employés et de santé au travail, le perfectionnement des employés et la rémunération globale, notamment les pensions et les avantages sociaux. M. Howlett est titulaire des titres de conseiller en ressources humaines agréé (FCRHA) et d'IAS.A. Il a été président de CRHA, Colombie-Britannique et Yukon, et a siégé au conseil d'administration national de CRHA Canada. Il siège actuellement au sein du conseil de l'Administration de l'aéroport international de Vancouver et est membre de son comité des ressources humaines et de la rémunération. Il a en outre déjà siégé au conseil et sur le comité des ressources humaines et de la rémunération de la Greater Vancouver Board of Trade. M. Howlett s'est joint au Comité en janvier 2021.

Jean-François Lemay compte 11 années de service chez Air Transat, dont plus récemment en tant que président-directeur général de 2016 à 2022, À ce titre, il était responsable de la gestion opérationnelle du transporteur, y compris des questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération, et a supervisé la mise en œuvre des principaux objectifs stratégiques de l'entreprise. Avant cela, M. Lemay a occupé le poste de directeur général d'Air Transat et celui de vice-président, Ressources humaines et gestion de talent, de Transat, la société mère, où il a pris part aux réunions du comité des ressources humaines et de la rémunération. Au cours de son mandat en tant que haut dirigeant au sein du groupe d'entreprises Transat, M. Lemay a travaillé dans les domaines de la gestion du rendement et de la rémunération, du perfectionnement du personnel et des hauts dirigeants, de la planification de la relève ainsi que des relations de travail, ayant notamment dirigé les négociations de six conventions collectives. Avant son arrivée à Transat, M. Lemay était associé dans le cabinet d'avocats Dunton Rainville et exerçait en droit administratif et en droit du travail. Il est membre du Barreau du Québec et détient un diplôme en droit de l'Université de Montréal. Il s'est joint au Comité en janvier 2025.

Anne Whelan est entrepreneure, administratrice de sociétés, dirigeante d'entreprise et présidente-directrice générale de Seafair, une société axée sur la croissance qui investit dans les domaines des services et des technologies de santé communautaire et comportementale, de l'apprentissage en ligne et des services aux entreprises. En tant que présidente-directrice générale de Seafair, M^{me} Whelan est responsable de tous les aspects liés à la rémunération et à l'évaluation du rendement des cadres supérieurs. Avant cela, elle a été consultante en ressources humaines chez PWG Human Resources Consultants où elle s'est spécialisée dans le recrutement, les méthodes de formation et la planification des ressources humaines. Elle est également administratrice de la Banque du Canada, du Groupe CSA et de Nova Leap Health Corp., et ancienne administratrice de la Banque de développement du Canada et de Newfoundland Power, une filiale de Fortis Inc. (en tant que présidente du comité de gouvernance et des ressources humaines). M^{me} Whelan détient un

baccalauréat ès arts et une maîtrise en administration des affaires de l'Université Memorial, ainsi que le titre d'IAS.A. Elle s'est jointe au Comité en février 2025.

Surveillance des risques

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) examine et approuve les politiques de rémunération des membres de la haute direction de la Société et tient compte des risques qui s'y rattachent. Tel qu'il est expliqué ci-après, le programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société est simple et comprend cinq éléments : les salaires de base, les incitatifs monétaires annuels, les incitatifs monétaires à long terme, le régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. Le Comité croit que la philosophie de rémunération des membres de la haute direction, qui reflète l'équilibre établi entre l'objectif commun de la Société (présenté ci-après), n'incite pas les membres de la haute direction à exposer la Société à des risques excessifs ou inappropriés.

Certains éléments du programme de rémunération des membres de la haute direction ont été mis en place pour atténuer les risques, à savoir :

- un équilibre approprié entre les rémunérations fixe et variable et les incitatifs annuels et à long terme;
- aucun incitatif de rendement minimal garanti;
- une portion importante de la rémunération de chaque membre de la haute direction est considérée comme « à risque » puisqu'elle dépend des incitatifs monétaires annuels ou des incitatifs monétaires à long terme.

Comme l'indique son mandat (**annexe F de la notice annuelle de la Société**), le Comité passe en revue chaque année le programme de rémunération globale de la haute direction et s'assure que la façon dont il est conçu et appliqué permet d'établir un lien clair entre la rémunération et le rendement et n'encourage pas les membres de la haute direction à prendre des risques excessifs. Le Comité examine ce programme aux deux ans en faisant appel aux services de spécialistes en rémunération externes pour lui porter assistance lorsque cela est nécessaire.

Le Comité croit que les salaires de base des membres de la haute direction (éléments de la rémunération fixe) se situent, sous forme agrégées, à la médiane environ des salaires attribués pour des postes comparables d'autres sociétés et sont raisonnables.

Le Comité croit que les éléments de la rémunération variable (incitatifs monétaires annuels et à long terme) du programme de rémunération globale de la haute direction représentent un pourcentage important de la rémunération globale pour motiver les membres de la haute direction à atteindre les objectifs à court et à long terme de la Société. Les incitatifs monétaires annuels et à long terme comprennent des objectifs de rendement précis, ainsi que des seuils minimum et maximum. Les résultats réels sont évalués en fonction des buts et des objectifs préalablement approuvés et sont associés au rendement obtenu par la Société à l'égard de son objectif commun. En outre, les programmes d'incitatifs monétaires annuels et à long terme sont conçus de manière à ce que chaque programme vienne équilibrer l'autre, ce qui permet de minimiser les risques qu'un objectif soit atteint au détriment des autres. Pour ce faire, il est nécessaire d'établir des objectifs relatifs à la prestation des services, à la gestion des coûts de l'entreprise et à la gestion du rendement ainsi que des objectifs fonctionnels dans le cadre du plan à court terme, de même que des objectifs complémentaires en matière de finances, de sécurité et de productivité dans le cadre du plan à long terme, tel que décrit ci-dessous. Le modificateur relatif à la sécurité dans le plan à long terme constitue un mécanisme essentiel de surveillance des risques qui permet de s'assurer que les résultats globaux des incitatifs à long terme restent équilibrés pendant les périodes de changements technologiques majeurs en maintenant une norme de référence cohérente en matière de sécurité et en atténuant les risques opérationnels

élevés.

Pour s'aider dans la gestion des risques, le Comité s'assure que la partie du régime d'incitatifs annuels relativeà la gestion des coûts de l'entreprise est fonction des états financiers audités de fin d'exercice. Le directeur, Audit interne, de la Société procède à un examen de certains paramètres des incitatifs annuels et à long terme. Le Comité n'a relevé aucun risque pouvant découler du programme de rémunération de la haute direction de la Société qui pourrait raisonnablement avoir un effet négatif important sur cette dernière.

Consultants en rémunération

Dans le cadre de son examen régulier du programme de rémunération de la haute direction, le Comité fait appel à Southlea Group. Southlea Group, qui agit comme conseiller indépendant en rémunération des membres de la haute direction, aide le Comité à remplir ses obligations de surveillance, notamment en ce qui concerne l'examen des niveaux de rémunération des membres de la haute direction, de la conception du programme de rémunération, des pratiques de gouvernance, des tendances du marché et des questions de rémunération émergentes. Les décisions du Comité lui sont propres et peuvent refléter des facteurs autres que les renseignements et les recommandations faites par Southlea Group.

Le Comité n'est pas tenu d'approuver au préalable les services, autres que les services liés à la rémunération des membres de la haute direction, offerts par Southlea Group ou ses sociétés affiliées.

Le tableau ci-dessous établit les honoraires facturés par Southlea Group pour chacun des deux derniers exercices relativement aux services indiqués ci-dessous.

Conseiller	Exercice financier	Honoraires liés à la rémunération de la haute direction ($)	Tous les autres honoraires ($)
Southlea Group	2025-2026	127 406	0
	2024-2025	61 019	0

Philosophie de rémunération des membres de la haute direction

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société vise à appuyer la philosophie de rémunération des membres de la haute direction de la Société et à atteindre les objectifs suivants :

- attirer et retenir des membres de la haute direction d'expérience qualifiés et engagés;
- récompenser les membres de la haute direction pour leur contribution au succès global de la Société et pour l'atteinte d'objectifs d'affaires planifiés dans leur secteur de responsabilité;
- encourager un meilleur rendement en tenant compte de la portée et de la qualité des réalisations ainsi que de la variabilité de la rémunération proportionnelle au rendement;
- rémunérer les membres de la haute direction en fonction de la valeur du marché pour le type de poste qu'ils occupent, selon la médiane des salaires offerts sur le marché pour un rendement qui répond aux attentes;
- appuyer l'objectif commun de la Société; et encourager les comportements cadrant avec les valeurs de la Société et le *Code de conduite* de NAV CANADA;

- gérer et équilibrer de façon appropriée les possibilités et les risques auxquels fait face la Société.

OBJECTIF COMMUN

Assurer la sécurité de l'espace aérien du Canada : façonner l'avenir des services de navigation aérienne. L'objectif commun de la Société repose sur quatre piliers :

(1) La sécurité est au cœur de toutes nos activités – elle fait partie intégrante de tout ce que nous faisons et continue de croître à mesure que l'industrie évolue.

(2) L'innovation est la clé – moderniser le système de navigation aérienne du Canada pour offrir une valeur ajoutée à nos clients nous passionne.

(3) L'expertise est la pierre angulaire – les compétences, l'agilité, le leadership et la collaboration de nos employés jouent un rôle décisif.

(4) Les partenariats sont essentiels – nos partenariats aident l'industrie de l'aviation à améliorer son efficacité et contribuent à créer un avenir durable du point de vue environnemental.

Éléments principaux de la rémunération de la haute direction

Le régime de rémunération de la haute direction de NAV CANADA (ou programme de rémunération globale) comprend les composants suivants :

- salaire de base concurrentiel;
- régime d'incitatifs annuel à court terme de la haute direction (RIAHD);
- régime d'incitatifs à long terme (RILT) de la haute direction;
- un régime de retraite;
- des avantages sociaux et des avantages indirects.

La rémunération des membres de la haute direction autres que le président et chef de la direction est recommandée par le président et chef de la direction et examinée et approuvée par le Comité. La rémunération du président et chef de la direction est recommandée par le Comité, et examinée et approuvée par le Conseil.

Sociétés pour fins de comparaison

Lors de la mise en place du programme de rémunération globale des membres de la haute direction de la Société, le Comité examine les données du marché portant sur la rémunération pour des postes comparables de sociétés du même secteur d'activités, suggérées par les conseillers externes en rémunération des membres de la haute direction du Comité et approuvées par le Comité. Le Comité compare la rémunération des membres de la haute direction en fonction de la rémunération globale, ce qui comprend le salaire de base, les incitatifs cibles à court terme, les incitatifs cibles à long terme, le régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. Le Comité cherche généralement à établir la rémunération globale, de même que les éléments qui la compose, autour de la médiane du marché d'organisations comparables, tout en tenant compte du fait que les niveaux de rémunération pourraient varier en fonction de l'étendue des responsabilités et de la complexité du poste par rapport au marché ainsi que des compétences et de l'expérience de la personne qui l'occupe. Au cours de l'exercice 2025-2026, une étude de marché a été effectuée fondée sur les données du marché de 2023-2024 et ajustée pour tenir compte des augmentations du marché en 2024-2025. L'étude ne tenait pas compte des augmentations du marché en 2025-2026. Les entreprises faisant partie du groupe de pairs correspondaient à celles de l'examen de 2023-2024.

La constitution du groupe de pairs est fondée sur des critères, de sorte que l'on puisse varier les entreprises membres en fonction de leur adéquation avec ces critères et de leur participation aux sondages sur la rémunération utilisés pour l'analyse. Ces critères sont considérés comme reflétant la portée et la complexité de NAV CANADA au sein du marché en ce qui a trait au talent des membres de la direction. Le groupe de pairs pour l'exercice 2025-2026 comprenait 60 entreprises canadiennes au sondage de Willis Towers Watson concernant la rémunération des membres de la haute direction dans l'industrie générale ainsi qu'à la base de données de référence et au sondage sur la rémunération totale de Mercer. Ces entreprises exercent des activités dans un vaste éventail de secteurs et ont des revenus oscillant entre environ le tiers et trois fois ceux de NAV CANADA. La fourchette est plus large pour les entreprises directement liées au secteur des transports. Ce groupe de pairs était constitué d'entreprises de plus de 500 employés dans les proportions suivantes : au plus environ 33 % d'organisations cotées en bourse, environ 20 % de filiales en propriété exclusive, environ 10 % d'organisations gouvernementales, et environ 20 % d'organisations issues d'un même secteur, à l'exception du secteur des transports.

Les sociétés énumérées dans le tableau suivant font partie du groupe de pairs utilisé pour évaluer la compétitivité de la rémunération des membres de la haute direction de NAV CANADA pour l'exercice 2025-2026.

Groupe de pairs pour l'exercice 2025-2026		
Airbus Canada	Federal Express Canada Corporation	Porter Airlines Inc.
All Nippon Airways Co. Ltd.	Fortis Inc.	Purolator Inc.
Alstom Transport Canada Inc.	General Dynamics Land Systems – Canada Corporation	RTX Corporation
ATB Financial	General Electric Company	Samuel, Son & Co.
B2Gold Corp.	Graham Management Services LP	Seaspan ULC
Bell Hélicoptère Textron Canada Ltée	Autorité aéroportuaire du Grand Toronto	Secure Energy Services Inc.
Bombardier Aéronautique Inc.	Husky Injection Molding Systems Ltd.	Spin Master Corp.
British Columbia Hydro and Power Authority	Inter Pipeline Ltd. – compagnie privée	StandardAero Inc.
Bruce Power Inc.	Interfor Corporation	Stantec Inc.
Banque de développement du Canada	J.D. Irving, Limited	STELIA Aerospace S.A.S.
CAE Inc.	Kinross Gold Corporation	STEP Energy Services Ltd.
Capital Power Corporation	Ledcor IP Holdings Ltd	Textron Inc.
CEDA International Corporation	Livingston International Inc.	The Boeing Company
CHC Helicopters Canada Inc.	Lockheed Martin Corporation	Le Groupe Co-operators Ltée
Cineplex Inc.	Aliments Maple Leaf Inc.	Groupe TMX
Coast Capital Savings	Maple Leaf Sports & Entertainment Ltd.	UAP inc.
Société financière Definity	Société financière MCAP	VIA Rail Canada Inc.
Gestion de parc de véhicules Element	Molson Coors Canada Inc.	West Fraser Timber Co. Ltd.
ENMAX Corporation	Banque Nationale du Canada	WestJet Airlines Ltd.

EPCOR Utilities Inc.	NOVA Chemicals Corporation	Aéroport international de Calgary (YYC)

Du nouveau en 2026-2027

Dans le cadre de son examen biennal de la rémunération des membres de la haute direction, le Comité passe en revue la méthodologie utilisée pour constituer le groupe de pairs servant à évaluer la rémunération des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'elle tient toujours compte de la taille et de la complexité de NAV CANADA ainsi que du marché dans lequel l'entreprise est en concurrence pour recruter et retenir les talents de la haute direction. Dans le cadre de son examen pour l'exercice 2026-2027, le Comité a approuvé des modifications aux critères de sélection du groupe de pairs servant à identifier les organisations comparables, dont les suivantes :

- préférence accordée aux organisations qui évoluent dans un environnement réglementé, capitalistique ou fortement syndiqué;
- composition remaniée de sorte à réduire la représentation maximale des organisations cotées en bourse, la faisant passer d'environ 33 % à 25 %, et à augmenter celle des organismes gouvernementaux et des sociétés d'État, la faisant passer d'environ 10 % à 20 %, en particulier les sociétés d'État de type commercial.

Le Comité croit que ces modifications reflèteront mieux l'environnement d'exploitation de NAV CANADA et le marché des talents de haute direction. Les nouveaux critères ont été appliqués pour sélectionner les organisations qui ont servi à comparer la rémunération des membres de la haute direction dans le cadre de l'examen de l'exercice 2026-2027.

Salaires de base

Les salaires de base de tous les membres de la haute direction, incluant celui du président et chef de la direction, sont établis sur une base concurrentielle en fonction de données comparatives du marché ainsi que du rendement personnel, des responsabilités et de l'expérience. Tous les membres de la haute direction reçoivent un salaire de base. Les salaires de base sont revus annuellement par le Comité. Le Comité vise généralement à établir la rémunération globale, de même que les éléments qui la compose dont le salaire de base, s'il y a lieu, autour de la médiane du marché, tout en tenant compte du fait que sa position pourrait varier en fonction de l'étendue des responsabilités et de la complexité du poste à NAV CANADA par rapport au marché ainsi que des compétences et de l'expérience de la personne qui l'occupe. Par conséquent, certains membres de la haute direction pourraient recevoir des salaires qui se situent au-dessus ou en dessous de la médiane du marché. Lorsque des personnes sont nouvellement nommées à un poste de la haute direction, leur salaire de base initial se situe souvent en dessous de la médiane du marché pour refléter leur arrivée dans un poste plus élevé à la portée et aux responsabilités accrues. À mesure que ces personnes démontreront leur efficacité, produiront des résultats et assumeront toute l'étendue de leurs responsabilités, la Société prévoit augmenter leur salaire de manière accélérée au cours des premières années suivant leur nomination au poste pour refléter leur rendement et harmoniser leur salaire avec le marché.

Régime d'incitatifs annuel

La Société propose un régime d'incitatifs à court terme, aussi appelé RIAHD (le « Régime »), qui est administré par le Comité. Les participants au Régime sont les personnes qui occupent des postes de haute direction (président et chef de la direction et vice-présidents).

L'objet du Régime est de fournir aux membres de la haute direction des primes incitatives pour atteindre,

voire dépasser les objectifs stratégiques à court terme de la Société. Selon leur poste et leurs niveaux de rendement par rapport aux objectifs établis, les participants peuvent recevoir une prime allant de 0 % à 150 % de la prime cible. Si la Société met fin à l'emploi du participant avec ou sans motif, ou si le participant démissionne volontairement, à l'exception d'un départ à la retraite conforme à la politique sur la retraite de la Société, aucune prime n'est attribuée pour l'année de la fin de l'emploi ou de la démission, à moins que la Société en décide autrement.

Le tableau suivant présente les primes auxquelles un participant a droit aux termes du Régime.

	Droits aux primes (% du salaire de base)	
Poste	Prime cible	Prime maximale
Président et chef de la direction	95,0 %	142,5 %
Vice-présidents – VP3	50,0 %	75,0 %
Vice-présidents – VP2	35,0 %	52,5 %
Vice-présidents – VP1	30,0 %	45,0 %

Détermination des objectifs de rendement

Le Régime comporte deux catégories d'objectifs de rendement, établis au début de chaque exercice.

(1) Les **objectifs de la Société** sont liés à l'atteinte des cibles suivantes :

(i) **SRC 1** – **Prestation des services** : la ponctualité des arrivées et des départs est un secteur de rendement clé des transporteurs aériens, et NAV CANADA contribue à leur succès;

(ii) **SRC 2** – **Flux de trésorerie net** : avancement de l'objectif visant la gestion des flux de trésorerie afin de réduire les risques financiers de la Société et création d'une valeur ajoutée pour les parties prenantes;

(iii) **SRC 3** – **Opinion du personnel** : intégration de pratiques cohérentes en réponse aux résultats du sondage, visant à renforcer la responsabilisation et à établir des processus fiables pour recueillir les opinions et susciter l'action.

(2) Les **objectifs fonctionnels** liés aux responsabilités de chaque fonction principale de la Société (comme la sécurité, l'exploitation, les ressources humaines, la technologie, les finances, etc.), lesquelles appuient le Plan d'affaires annuel et l'objectif commun.

Les objectifs fonctionnels et ceux de la Société doivent être mesurables et quantifiables en ce qui a trait aux sommes en cause, aux calendriers, aux taux d'efficacité, etc. Une pondération et des objectifs sont attribués à chaque catégorie d'objectifs de rendement, comme dans le tableau suivant, le rendement entre les divers niveaux étant calculé par interpolation linéaire. Aucune prime n'est attribuée pour un rendement en-deçà du seuil pour un objectif de rendement donné.

Objectifs	Pondération	Seuil (prime de 50 %)	Cible (prime de 100 %)	Maximum (prime de 150 %)
Objectifs de la Société	**70 %**			
IRC 1 : Prestation des services	**35 %**			
Pourcentage du nombre total de vols réguliers dans les quatre aéroports canadiens principaux (quatre aéroports principaux) directement touchés par les GDP, les GS et les APREQ pour lesquels la dotation en personnel et/ou les pannes d'équipement de NAV CANADA ont été un facteur contributif, de mai à août 2026[1]	26,25 %	< 3 %	<1,5 %	<0,8 %
Augmentation du retard moyen (en minutes) pour les arrivées prévues dans les quatre aéroports principaux directement touchés par les GDP, les GS et les APREQ pour lesquels la dotation en personnel et/ou les pannes d'équipement de NAV CANADA ont été un facteur contributif, par rapport au retard moyen de toutes les autres arrivées prévues dans les quatre aéroports principaux au cours de la même période (mai à août 2026)[1]	8,75 %	28 min	19 min	14 min
IRC 2 : Flux de trésorerie net[2]	**30 %**	-2 032,9 M$	-2 012,8 M$	-1 932,3 M$
IRC 3 : Opinion du personnel	**5 %**			
Plans d'action mis en œuvre pour chaque fonction selon une à trois des priorités déterminées par le Comité exécutif de gestion (CEG) à la fin du T2 de 2025-2026.	2,5 %	80 %	90 %	100 %
Pourcentage des mesures prévues qui ont été exécutées ou sont en cours, conformément aux jalons définis en date du 31 juillet 2026.	2,5 %	80 %	90 %	100 %
Objectifs fonctionnels	**30 %**	Les objectifs varient d'un membre de la haute direction à un autre		

1. GPD = programme d'attente au sol; GS = arrêts au sol; APREQ = demandes d'approbation.
2. Le terme « flux de trésorerie net » désigne le flux de trésorerie provenant des activités de fonctionnement et d'investissement conformément à l'état des flux de trésorerie de la Société, à l'exception des flux de trésorerie liés aux investissements à court terme. Il est possible d'inclure ou d'exclure d'autres postes non prévus au budget, selon le cas, s'ils reflètent des mesures profitables prises par la direction ou qui ont abouti à des résultats d'affaires positifs.

Régime d'incitatifs annuel – Aperçu de la performance de l'entreprise

Au cours de l'exercice 2025-2026, NAV CANADA a connu une performance solide. Le nombre de vols perturbés en raison d'une pénurie de personnel ou de pannes d'équipement a diminué, le flux de trésorerie net a dépassé le montant cible, et l'organisation progresse dans ses initiatives en vue de répondre aux commentaires du personnel. Ensemble, ces résultats témoignent d'une exécution coordonnée des priorités opérationnelles, financières et de ressources humaines de la Société.

Le régime est conçu pour harmoniser la rémunération des membres de la haute direction avec la

performance de l'entreprise. Pour l'exercice 2025-2026, le régime a mesuré les résultats dans trois secteurs clés : prestation des services, flux de trésorerie net et opinion du personnel. Les résultats combinés dans l'ensemble des secteurs de rendement clés (SRC) de l'entreprise se sont élevés à 128,73 % de la cible.

Prestation des services

Dans l'ensemble, les résultats relatifs à la prestation des services ont dépassé le rendement cible et se sont grandement améliorés au cours de l'exercice 2025-2026. Le nombre de vols touchés par les initiatives de gestion de la circulation liées au personnel ou aux équipements de NAV CANADA a nettement diminué, et les retards enregistrés par ces vols ont aussi diminué. Ces résultats témoignent d'une importante amélioration de la prestation des services et d'une expérience client plus prévisible au cours de la saison estivale.

Flux de trésorerie net

Pour l'exercice 2025-2026, le rendement cible pour le flux de trésorerie net a été dépassé en raison d'un rendement favorable du flux de trésorerie lié aux activités d'exploitation, appuyé d'une gestion des coûts rigoureuse et de dépenses d'immobilisations nettes moins élevées. Ces résultats renforcent la flexibilité financière de la Société tout en continuant de soutenir les priorités d'investissement.

Opinion du personnel

Pour l'exercice 2025-2026, le rendement maximal a été atteint en ce qui a trait à l'opinion du personnel. Pour répondre aux commentaires du personnel, chaque groupe a élaboré un plan d'action axé sur des domaines comme le leadership, la rétroaction et la reconnaissance, ainsi que les services et la qualité. Toutes les mesures prévues ont été exécutées ou sont en cours conformément aux jalons établis, ce qui témoigne des progrès réalisés en vue de répondre aux commentaires du personnel dans l'ensemble de l'organisation.

Objectifs fonctionnels

Le président et chef de la direction recommande annuellement les niveaux de rendement relatifs aux objectifs fonctionnels pour les autres participants. Le Comité détermine ensuite le rendement de chaque participant à l'égard des objectifs fonctionnels en tenant compte du rendement réel du participant par rapport à ses buts et à ses objectifs annuels préétablis ainsi que d'autres facteurs pertinents où le participant a eu une incidence sur la capacité de la Société d'atteindre ses objectifs généraux. Le Comité approuve également les objectifs fonctionnels annuels du président et chef de la direction, détermine son rendement par rapport à l'atteinte de ses objectifs fonctionnels et formule une recommandation au Conseil d'administration aux fins d'approbation.

Le Comité a le droit de réduire ou d'augmenter le montant total des primes de rendement versé pour rendre compte, en tout ou en partie, des cas où le Plan n'a pas donné les résultats attendus lorsque sont considérés certains facteurs comme les IRC et l'environnement d'affaires dans lequel le rendement s'inscrit.

Président et chef de la direction – Le président et chef de la direction est responsable de la gestion des affaires de la Société. Au cours de l'exercice 2025-2026, les objectifs fonctionnels de M. Cooper comprenaient : (1) l'amélioration de la gestion de la stratégie par l'évaluation des avantages prévus et des hypothèses des initiatives de transformation stratégiques afin de suivre les progrès et de valider la cohésion stratégique; (2) le renforcement des relations avec les parties prenantes en favorisant un environnement clair, positif et axé sur les résultats avec les principales parties prenantes afin de soutenir le succès à long terme de la Société; (3) la solidification des relations avec le personnel en misant sur la présence des leaders, le perfectionnement de la haute direction, des communications efficaces et des forums d'engagement

cohérents qui favorisent la crédibilité et une compréhension commune; (4) l'accroissement de l'efficacité des activités par l'amélioration de la responsabilisation relative à la réalisation des avantages et l'augmentation de la capacité de l'organisation à réaliser ses priorités stratégiques et à soutenir la croissance future.

Vice-présidente et chef de la direction financière – En sa qualité de vice-présidente et chef de la direction financière, M^me^ Pion est responsable de la planification financière et de la gestion des risques financiers de la Société et de son régime de retraite. Ses secteurs de responsabilité comprennent la stratégie financière et la durabilité financière à long terme de l'entreprise, ce qui comprend la planification et l'analyse financières, l'exécution du cadre d'établissement des tarifs, la gestion de la trésorerie, de la dette et des liquidités, l'encaissement et les paiements, les rapports financiers, les contrôles internes et les relations avec les investisseurs, les agences de cotation et les prêteurs. Durant l'exercice 2025-2026, ses objectifs fonctionnels consistaient, entre autres, à effectuer une évaluation complète des activités du groupe Finances pour cerner et mettre en œuvre des améliorations ciblées visant à rehausser l'efficacité, la qualité des données et la prise de décision, à faire progresser les initiatives de simplification, d'automatisation et de normalisation des processus pour accroître l'efficacité du groupe Finances et le préparer à de futures modernisations des systèmes, à renforcer le rôle des Finances en tant que partenaire d'affaires stratégique, et à faire progresser les stratégies financières à long terme qui optimisent la structure du capital et la gestion de la dette et qui renforcent les méthodes de planification à long terme et liées au compte de stabilisation des tarifs de la Société.

Vice-président et chef de la direction de l'exploitation – M^me^ Berman a la responsabilité générale de la prestation des services de la circulation aérienne (ATS) fournis par toutes les unités opérationnelles du pays. Elle est également responsable des groupes Normes ATS, Opérations aériennes et Gestion de l'information aéronautique (AIM) et assure l'harmonisation des initiatives d'affaires avec la stratégie de la Société ainsi que leur intégration pour offrir une valeur ajoutée aux clients de NAV CANADA. Pour l'exercice 2025-2026, les objectifs de M^me^ Berman visaient l'avancement de la modernisation d'entreprise, le renforcement du leadership opérationnel et l'optimisation de l'efficacité des activités. M^me^ Berman a supervisé l'achèvement du Projet de modernisation de l'espace aérien de Vancouver et a fait progresser des initiatives essentielles, dont la solution iTEC SkyNex et l'Unité de gestion du réseau canadien (CNMU). Elle a également facilité la réorganisation de l'établissement tactique des quarts afin d'améliorer la dotation au jour le jour et fait progresser un plan pluriannuel visant à réduire les risques d'incursion sur piste en accordant la priorité à la sécurité des pistes aux quatre aéroports principaux. De plus, en collaboration avec l'ACCTA et les Relations de travail, ses efforts en vue de mettre en œuvre le Programme incitatif pour le personnel essentiel ont permis d'accroître de façon importante la dotation pendant l'été, ce qui a réduit grandement les retards et a permis à l'organisation de gérer efficacement le trafic lors de certains événements importants, comme la Coupe du Monde de la FIFA, au cours de l'été 2026.

Vice-président et chef de la direction des technologies et de l'information – M. Sheppard assume la responsabilité générale de la conception, du développement, de la mise en œuvre et de l'entretien de l'infrastructure et des systèmes technologiques utilisées par NAV CANADA, ainsi que de la construction et des aménagements. Au cours de l'exercice 2025-2026, M. Sheppard avait comme objectifs de maintenir la conformité, la résilience et la haute disponibilité des systèmes opérationnels tout en faisant progresser les principales capacités de navigation aérienne reposant sur la technologie, dont les opérations basées sur trajectoire (TBO), les tours numériques, l'Unité de gestion du réseau canadien, la gestion de la circulation des SATP et l'intelligence artificielle. M. Sheppard avait également pour objectif de renforcer les capacités internes et la main-d'œuvre de NAV CANADA en technologie grâce à des outils d'intégration et de formation améliorés et au développement continu des compétences dans la prestation des programmes, le développement de logiciels, la gestion des immobilisations et la cybersécurité.

Vice-présidente et chef de la direction des ressources humaines – M[me] Kelly est responsable des groupes Ressources humaines, Relations de travail, Rémunération globale, Planification de l'effectif et Apprentissage ATS de la Société. À ce titre, elle est chargée d'assurer l'harmonisation des activités avec l'orientation stratégique de NAV CANADA. Au cours de l'exercice 2025-2026, les objectifs fonctionnels de M[me] Kelly consistaient notamment à assurer un soutien en matière de ressources humaines et de relations de travail afin de favoriser la prestation efficace des services de la circulation aérienne, à attirer les talents au sein de l'organisation, à gérer la prestation actuelle et future de la formation opérationnelle et à bâtir une solide culture organisationnelle au moyen de programmes de leadership et de programmes à l'intention du personnel.

Régime d'incitatifs à long terme

La Société offre un RILT, auquel participent le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction. Le RILT est fondé sur des primes en espèces calculées chaque année ou sur une base cumulative et versées tous les trois ans, après examen et confirmation par le Comité. Les secteurs de rendement clé du RILT font l'objet d'un examen et sont confirmés ou modifiés par le Comité au début de chaque exercice. La prime finale varie entre 0 % et 150 % de la prime cible, selon le rendement.

En l'absence de régimes de rémunération liés aux actions, le RILT a pour but :

- de lier les primes des membres de la haute direction aux gains et au niveau de satisfaction des parties prenantes;
- de motiver les membres de la haute direction à atteindre des objectifs de rendement à long terme harmonisés à la stratégie et de les récompenser pour l'atteinte de ces objectifs;
- d'attirer et de retenir des membres de la haute direction pour les postes clés;
- d'imposer dans la rémunération à long terme un élément de risque.

Depuis le 1[er] septembre 2023, un cycle de rendement triennal, dont l'admissibilité au paiement pour le montant total (trois fois le montant annuel) des primes calculées en vertu du RILT est prévu après la fin du cycle de rendement triennal prenant fin le 31 août 2026 (PC26), est en vigueur. Ce régime prévoit une prime en espèces possible fondée sur cinq secteurs de rendement clés. Le montant de la prime est estimé chaque année, puis finalisé et payé à la fin des trois années après examen et confirmation par le Comité.

Le Comité peut réduire ou augmenter, de façon juste et raisonnable, le montant total des primes de rendement pour tenir compte, en totalité ou en partie, des cas où le plan n'a pas donné les résultats attendus en ce qui a trait à certains facteurs comme les indicateurs de rendement clés et l'environnement d'affaires dans lequel le rendement s'inscrit.

Au début de chaque cycle de rendement, si certains événements précisés d'importance majeure sont prévus, la Société indique aux participants, dans la mesure du possible, si le rendement sera évalué en tenant compte ou non des conséquences des événements extraordinaires pouvant survenir au cours du cycle de rendement.

Les membres de la haute direction qui sont démis de leurs fonctions pour un motif valable par la Société ou qui démissionnent volontairement, excluant un départ à la retraite conforme à la politique sur la retraite de la Société, n'ont droit à aucun paiement au titre des RILT, à moins que la Société n'en décide autrement.

Depuis le 2 décembre 2024, le RILT ne comporte plus de composante supplémentaire (RILT-S). Avant cette date, la Société offrait un RILT-S à certains dirigeants, selon ce que déterminait le Comité de temps à autre. Ces primes étaient accordées en plus des primes du RILT et selon les mêmes modalités. Aucun pourcentage des primes supplémentaires n'était inclus dans la détermination des gains ouvrant droit à

pension.

Les primes cibles et maximales indiquées dans le tableau ci-dessous représentent un total combiné, s'il y a lieu.

	Droits aux primes (% du salaire de base)	
Poste	Prime cible	Prime maximale
Président et chef de la direction[(1)]	140,0 %	210,0 %
Vice-présidents – VP3	60,0 %	90,0 %
Vice-présidents – VP2	45,0 %	67,5 %
Vice-présidents – VP1	35,0 %	52,5 %

[(1)] La prime cible du RILT pour le président et chef de la direction était de 120 % la première année et devrait progresser sur une période de trois ans jusqu'à ce qu'elle atteigne son taux cible de 160 %, à la discrétion du Conseil d'administration, selon le rendement atteint et l'impact obtenu. Le RILT pour la période où Mark Cooper était vice-président et chef de la direction des technologies et de l'information sera administré selon les primes cibles prévues pour ce poste, soit 45 % (RILT) et 25 % (RILT-S). La prime cible plus élevée applicable à sa nomination au poste de président et chef de la direction sera calculée au prorata à partir de la date d'entrée en vigueur de sa nomination (le 2 décembre 2024).

Le paiement des primes en vertu du RILT est calculé en fonction de l'atteinte d'objectifs de rendement précis dans des secteurs essentiels, dont les suivants :

i. **SRC 1 – Risques financiers** : L'objectif de NAV CANADA de réduire la dette financière d'ici la fin de l'exercice 2025-2026 et de maintenir des niveaux de liquidités plus élevés tout en améliorant sa résilience financière doit tenir compte des plans d'investissement, de la stratégie tarifaire et des répercussions qu'un éventuel ralentissement économique aurait sur l'entreprise.

ii. **SRC 2 – Dette d'immobilisations** : La Société doit réduire les risques liés à l'obsolescence de ses immobilisations, à l'appui de son mandat principal en matière de prestation de services. Pour ce faire, elle devra gérer le plan d'immobilisations avec soin et l'exécuter en tenant compte des risques. Les dépenses en immobilisations doivent être cohérentes avec l'objectif de la Société de réduire sa dette financière d'ici la fin de l'exercice 2025-2026.

iii. **SRC 3 – Qualifications et certifications ATS** : La formation et la réussite des étudiants ATS sont essentielles à la prestation des services et à l'atteinte des étapes de l'orientation stratégique de la Société.

iv. **SRC 4 – Stratégie** : L'orientation stratégique de NAV CANADA s'échelonnera sur 10 à 15 ans. Même si de nombreux objectifs et étapes intermédiaires seront essentiels pour faire progresser la stratégie, quelques-uns d'entre eux sont des étapes clés et définissent un parcours critique vers sa réalisation. La stratégie n'étant encore qu'à ses débuts, les efforts déployés au cours des exercices 2023-2024 à 2025-2026 seront axés sur la mise en œuvre des éléments fondamentaux, qui sont indispensables à la concrétisation des avantages escomptés.

v. **SRC 5 – Sécurité** : NAV CANADA entre dans une période de changements technologiques majeurs. Il est donc important de maintenir une norme de référence en matière de sécurité. Une période de changement entraîne automatiquement un risque plus élevé comparativement à l'exploitation d'un système stable. Le maintien du même seuil de sécurité que celui qui était en place lors de la dernière période du RILT permettra une comparaison directe de la présente période de trois ans avec une période plus stable, maintenant que la Société s'engage dans les services de la circulation aérienne d'aérodrome numériques (DAATS), les TBO et la modernisation de l'espace aérien.

Une pondération et des objectifs sont attribués à chaque catégorie d'objectifs de rendement, comme l'indique le tableau suivant, le rendement entre les divers niveaux étant calculé par interpolation linéaire.

Objectifs	Pondération	Seuil	Cible	Maximum
Fourchette		**Prime de 50 %**	**Prime de 100 %**	**Prime de 150 %**
IRC 1 : Risques financiers Liquidités totales et réduction de la dette d'ici la fin de l'exercice 2025-2026.	**25 %**	600 M$ et plus	660 M$ et plus	720 M$ et plus
IRC 2 : Dette d'immobilisations[(1)]	**25 %**			
Dépenses d'immobilisations par rapport au budget de l'exercice 2023-2024, qui comprennent les dépenses pour les exercices 2023-2024 à 2025-2026 pour les projets qui sont associés à la dette d'immobilisations (projets) et qui étaient en cours au 1er septembre 2023. Les montants mesurés visent les dépenses globales de la liste connexe de projets liés à la dette d'immobilisations tenue à jour par la direction (liste de projets).	**10 %**	155 M$	175 M$	194 M$
Dépenses d'immobilisations par rapport aux dépenses stipulées dans les BID 3[(2)] initiales approuvées pour les exercices 2023-2024 à 2025-2026 pour les projets approuvés entre le 1er septembre 2023 et le 30 novembre 2024. Les montants mesurés visent les dépenses globales de la liste de projets.	**5 %**	90 M$	101 M$	112 M$
Taux d'achèvement des projets associés à la dette d'immobilisations qui étaient en cours au 1er septembre 2023 et qui devraient être terminés d'ici au 31 août 2026. Le taux d'achèvement est mesuré d'après l'approbation d'une BID 5 au plus tard le 23 septembre 2026, dont la portée relative à la réduction de la dette d'immobilisations est restée intacte telle que définie dans la BID 3 initiale ou toute BID 4 approuvée.[3]	**5 %**	50 %	60 %	70 %
Taux d'achèvement des projets qui ont été approuvés entre le 1er septembre 2023 et le 30 novembre 2024 et qui devraient être terminés d'ici au 31 août 2026. Le taux d'achèvement est mesuré d'après l'approbation d'une BID 5[(3)] au plus tard le 23 septembre 2026, dont la portée relative à la réduction de la dette d'immobilisations est restée intacte telle que définie dans la BID 3 initiale ou toute BID 4[(3)] approuvée.	**5 %**	50 %	60 %	70 %
IRC 3 : Qualifications et certifications ATS Augmenter le nombre de qualifications et de certifications de nouveaux contrôleurs de la circulation aérienne et spécialistes de l'information de vol opérationnels par rapport au niveau de référence de réussite de la formation des exercices 2016-2017 à 2018-2019.	**25 %**	Hausse de 25 %	Hausse de 40 %	Hausse de 50 %

IRC 4 : Stratégie Pourcentage d'achèvement des objectifs définis dans cet IRC (voir les détails ci-après).	**25 %**	Achèvement à 80 %	Achèvement à 100 %	À la discrétion du Comité
Fourchette du modificateur du RILT (pour l'IRC 5 seulement)		-25 %	0 %	S. o.
IRC 5 : Sécurité Taux de perte d'espacement IFR-IFR par 100 000 mouvements au cours du PC26.	**Modificateur[4]**	0,85 ou plus	0,70 ou plus	S. o.

1. « Dette d'immobilisations » désigne la somme du coût de remplacement estimé des actifs qui, selon l'autorité technique compétente, ont dépassé leur durée de vie utile.
2. BID 3 – Décision sur les investissements d'affaires – Charte de projet.
3. BID 4 – Décision sur les investissements d'affaires – Modification; BID 5 – Décision sur les investissements d'affaires – Rapport d'après-projet.
4. Le modificateur relatif à la sécurité peut réduire le paiement global au titre du RILT dans une proportion pouvant aller jusqu'à 25 % du paiement potentiel total dans les quatre autres IRC. Les paiements au titre du RILT ne seront pas réduits si le taux de perte d'espacement IFR-IFR par 100 000 mouvements est de 0,70 ou moins au cours du PC26, et seront réduits de 25 % si ce taux est de 0,85 ou plus. Les résultats qui se situent entre le seuil de l'IRC et l'IRC cible seront calculés par interpolation linéaire.

IRC 4 : Stratégie, selon le pourcentage d'achèvement des objectifs définis ci-dessous :

1. Services de la circulation aérienne d'aérodrome numériques (DAATS) : Faire progresser les efforts d'élaboration et d'exécution du programme d'aménagements numériques à l'appui de la transition vers le premier télécentre.

    a) Établir un emplacement de développement à Ottawa doté des technologies pertinentes d'ici la fin de l'exercice 2025-2026.
    b) Terminer la construction de l'aménagement numérique de Kingston au cours de l'exercice 2025-2026.

2. Modernisation de l'espace aérien : Poursuivre la modernisation et l'harmonisation de l'espace aérien du Canada à l'appui de la transition éventuelle vers l'environnement futur des TBO.

    a) Mettre en œuvre le mandat relatif à l'ADS-B dans l'espace aérien de classe B d'ici la fin de l'exercice 2025-2026.
    b) Élaborer le concept d'exploitation pour les fonctions de gestionnaire de réseau d'ici la fin de l'exercice 2023-2024.
    c) Commencer, avec preuves à l'appui, la mise en œuvre d'au moins une fonction de gestionnaire de réseau qui ne dépend pas du déploiement du nouveau système ATM d'ici la fin de l'exercice 2025-2026.
    d) Définir un plan de transition initial, y compris une conception préliminaire de l'espace aérien et une évaluation de l'emplacement des aménagements, en tenant compte des exigences des FIR et des ACC d'ici la fin de l'exercice 2025-2026.

3. TBO : Établir l'engagement de NAV CANADA à l'égard de l'environnement futur des TBO par des progrès avérés dans la mise au point des technologies requises.

    a) Livrer et installer une version initiale du logiciel central de traitement des données de vol (iTEC) dans un environnement de préproduction des TBO de NAV CANADA d'ici la fin de l'exercice 2025-2026.

Régime d'incitatifs à long terme – Aperçu de la performance de l'entreprise

Au cours de la période de rendement de trois ans ayant pris fin le 31 août 2026, NAV CANADA a réalisé d'importants progrès pour renforcer sa position financière, répondre aux besoins en immobilisations et faire progresser les éléments clés de sa stratégie à long terme. L'organisation a obtenu d'excellents résultats dans ces domaines, contrairement aux nouvelles qualifications et certifications ATS dont les résultats n'ont pas répondu aux attentes malgré une croissance record de la formation. Dans l'ensemble, les résultats traduisent d'importants progrès dans la réalisation de la stratégie à long terme de NAV CANADA.

Le RILT est conçu, entre autres, pour lier les primes des membres de la haute direction aux gains et au niveau de satisfaction des parties prenantes, et pour motiver les membres de la haute direction à atteindre des objectifs de rendement à long terme harmonisés à la stratégie. Pour le PC26, le RILT a mesuré les résultats dans cinq secteurs clés : risques financiers, dette d'immobilisations, qualifications et certifications ATS, stratégie et sécurité. Les résultats combinés dans l'ensemble des secteurs de rendement clés (SRC) pour le PC26 se sont élevés à 109,55 % de la cible.

Risques financiers

Le rendement maximal a été atteint en ce qui concerne les risques financiers. Au cours de la période de rendement de trois ans, NAV CANADA a renforcé sa position financière en augmentant ses niveaux de liquidités et en réduisant la dette. Les résultats combinés ont dépassé la cible établie au début du cycle. Ces progrès ont renforcé la flexibilité financière de la Société tout en lui permettant de continuer d'investir dans ses activités.

Dette d'immobilisations

Au cours de la période de rendement de trois ans, NAV CANADA a réalisé de grands progrès en vue de répondre à ses besoins en immobilisations. Les investissements dans les projets associés à la dette d'immobilisations ont dépassé les attentes, et l'organisation a achevé un grand nombre de projets prévus. Ces résultats ont renforcé l'infrastructure nécessaire pour appuyer la réalisation du mandat principal de NAV CANADA en matière de prestation de services.

Qualifications et certifications ATS

Pour le PC26, le Comité a exercé son pouvoir discrétionnaire en vertu du RILT pour établir que les qualifications et certifications ATS avaient atteint le seuil de rendement. Dans sa décision, le Comité a tenu compte du nombre élevé d'activités de formation achevées au cours de la période, y compris des volumes de formation record. Le Comité a également tenu compte de la décision de la direction de prioriser la formation tour au détriment des programmes de formation FIC et FSS de plus courte durée afin de combler des besoins opérationnels plus urgents, et a pris en considération le moment de l'obtention des qualifications, soit peu après la fin de la période de rendement dans plusieurs cas. Somme toute, le Comité a conclu que les résultats présentés ne reflétaient pas fidèlement les progrès réalisés au cours du cycle de rendement et que l'atteinte du seuil était un constat approprié.

Stratégie

Tous les objectifs stratégiques pour la période de rendement de trois ans ont été atteints. NAV CANADA a fait progresser le travail préparatoire relatif aux aménagements numériques, à la modernisation de l'espace aérien et aux TBO, jetant ainsi des bases solides en vue de la prochaine phase de sa stratégie à long terme.

Sécurité

La sécurité est demeurée un élément essentiel du rendement de NAV CANADA tout au long de la période de trois ans. Le taux de pertes d'espacement IFR-IFR a été meilleur que le taux cible établi, ce qui témoigne des efforts continus afin de réduire les risques liés à la sécurité opérationnelle. Résultat : la performance en matière de sécurité a répondu aux exigences du régime, et aucun ajustement à la baisse n'a été appliqué aux résultats globaux du RILT.

Incitatifs spéciaux au rendement

S'il y a lieu, le Comité, en collaboration avec le président et chef de la direction, peut offrir un incitatif spécial au rendement à un membre de la haute direction basé sur des réalisations particulières et uniques. Si ces réalisations sont accomplies, il est convenu d'un montant à payer au membre, qui est divulgué dans le Tableau sommaire de la rémunération, le cas échéant.

Application du pouvoir discrétionnaire

Le Comité et le Conseil d'administration ont le pouvoir d'autoriser le paiement d'incitatifs en vertu du Régime ainsi que du RILT, et peuvent exercer leur jugement, au besoin, en s'appuyant sur un cadre de travail et des données d'analyse connexes. Ils ont généralement recours au pouvoir discrétionnaire pour l'ajustement raisonnable des objectifs de rendement fonctionnels et de l'entreprise ou le paiement global d'incitatifs à l'intérieur d'une fourchette appropriée proportionnelle à l'évaluation du Comité.

Recouvrement ou renonciation

La Société peut exiger le recouvrement d'une prime (« recouvrement ») payable ou payée à un participant actuel ou à un ancien participant dans l'année qui suit le paiement de la prime au titre du Régime ou du RILT si la prime a été calculée d'après des données incorrectes ou si le participant a fait preuve d'inconduite, ce qui comprend la fraude, l'inconduite intentionnelle, la conduite contraire à l'éthique, l'abus de privilèges au titre de la délégation des pouvoirs financiers, le bris de confiance, la violation ou le non-respect de tout processus ou de toutes directive, politique ou pratique de la Société, et/ou la violation d'obligations en matière de gouvernance.

Lorsqu'il détermine s'il y a lieu d'exiger un recouvrement en raison de données incorrectes ou d'une inconduite et, le cas échéant, le montant de ce recouvrement, le Comité peut tenir compte notamment de ce qui suit :

(i) la valeur de la prime qui aurait été payable sans les données incorrectes ou l'inconduite, selon le cas;
(ii) la valeur de toute prime supplémentaire qui n'aurait pas été payée autrement;
(iii) le rôle et la culpabilité du participant actuel ou de l'ancien participant dans la présentation de données incorrectes ou l'inconduite, selon le cas;
(iv) les intérêts de la Société dans les circonstances.

Lorsque le Comité détermine qu'un recouvrement peut être nécessaire, celui-ci doit soumettre une recommandation au Conseil aux fins d'approbation, y compris la recommandation de l'action appropriée dans les circonstances. Le Conseil est libre d'examiner la recommandation du Comité et de la mettre en œuvre, en totalité, en partie ou telle que modifiée par le Conseil, à sa discrétion.

Avantages sociaux

Afin d'attirer et de maintenir un personnel de grande qualité et d'offrir des niveaux de rémunération concurrentiels, la Société offre des avantages sociaux à ses membres de la haute direction. Ces avantages sociaux sont régulièrement passés en revue afin de s'assurer de conserver un niveau d'avantages approprié. Tous les membres de la haute direction sont admissibles aux avantages sociaux flexibles de la Société dans l'ensemble, y compris l'assurance-vie, l'assurance en cas de décès ou mutilation par accident, l'assurance-invalidité de courte durée, l'assurance-invalidité de longue durée, le programme d'évaluation médicale des membres de la haute direction, l'assurance-soins médicaux et dentaires complémentaires, le régime provincial d'assurance maladie et le régime de retraite.

Avantages indirects

Les membres de la haute direction peuvent recevoir des avantages personnels directs ou indirects qui ne sont pas habituellement accordés à tous les employés. Les avantages indirects comprennent une allocation automobile, adhésion à un club, service de planification financière et stationnement. Les avantages indirects sont régulièrement passés en revue afin de demeurer concurrentiels.

Conventions d'emploi et indemnités de cessation d'emploi

Chaque membre de la haute direction désigné a une convention d'emploi avec la Société précisant un terme d'emploi indéterminé et une rémunération généralement en fonction des composantes suivantes :

- salaire de base concurrentiel;
- RIAHD à court terme;
- RILT à long terme;
- participation au régime de retraite à prestations déterminées;
- avantages sociaux et avantages indirects.

Si la Société met fin à l'emploi d'un membre de la haute direction désigné sans motif, la Société doit lui donner un préavis ou une indemnité de préavis de 18 mois.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant contient les rémunérations attribuées aux membres de la direction visés dans les exercices qui se sont terminés les 31 août 2026, 2025 et 2024.

Nom et poste principal	Exercice se terminant le 31 août	Salaire ($)	Régime d'incitatifs annuel[1] ($)	Régime d'incitatifs à long terme ($)[2]	Valeur des prestations[3] ($)	Toutes les autres rémunérations ($)	Rémunération globale ($)
Mark Cooper Président et chef de la direction[4]	2026 2025 2024	716 000 590 767 395 000	881 607 637 529 270 773	1 070 602 744 226 305 533	192 000 479 000 56 000	0 0 0	2 860 209 2 451 522 1 027 306
Micheline Pion Vice-présidente et chef de la direction financière (CDF)[5]	2026 2025 2024	357 123 - -	230 219 - -	234 737 - -	38 000 - -	0 - -	860 079 - -
Donna Mathieu Ancienne vice-présidente et chef de la direction financière (CDF)[6]	2026 2025 2024	192 978 428 000 416 000	115 893 267 051 274 976	111 905 293 892 275 808	170 000 108 000 156 000	0 0 0	590 776 1 096 943 1 122 784
Marie-Pier Berman Vice-présidente et chef de la direction de l'exploitation	2026 2025 2024	334 000 303 000 290 000	216 766 188 012 190 675	209 042 208 005 192 270	209 000 80 000 175 000	0 0 73 053[7]	968 808 779 017 920 998
Diana Kelly Vice-présidente et chef de la direction des ressources humaines	2026 2025 2024	354 000 323 000 314 000	228 950 200 422 211 008	221 409 221 793 208 182	253 000 41 000 106 000	0 0 0	1 057 359 786 215 839 190
David Sheppard Vice-président et chef de la direction des technologies et de l'information[8]	2026 2025 2024	352 000 313 589 290 121	228 184 174 179 108 391	269 791 193 521 0	115 000 228 000 31 000	0 0 0	964 975 909 289 429 512

[1] Représente les sommes reçues selon le rendement pendant chaque exercice. Les primes de rendement annuelles prévues aux termes du Régime sont payées en espèces dans les 90 jours suivant la fin de chaque exercice (sauf pour l'ancienne vice-présidente et chef de la direction financière, qui a reçu ce montant calculé au prorata au moment de sa retraite, suivant l'approbation du Comité).

[2] Représente les sommes touchées pendant chacun des exercices pour le cycle de rendement du RILT PC26 (2024-2026) selon la méthode de la comptabilité d'exercice, y compris les sommes touchées au titre du RILT-S, s'il y a lieu. Les incitatifs à long terme sont payés en espèces dans les 90 jours suivant la fin de la troisième année du régime pertinent.

[3] Le montant indiqué représente une valeur hors trésorerie établie par les calculs actuariels effectués en raison de la variation des obligations au titre des prestations constituées attribuable à la rémunération qui comprend le coût afférent

du service ouvrant droit à pension accumulé durant l'année et la différence des gains ouvrant droit à pension annuels moyens au-delà ou en deçà du niveau prévu. Des valeurs plus élevées sont généralement liées à une promotion ou à une augmentation des gains ouvrant droit à pensions (salaire de base ou primes d'encouragement cibles), laquelle fait augmenter les obligations au titre des prestations de retraite pour les années de service antérieures. Il est présumé que les participants au régime prendront leur retraite conformément aux années d'expérience stipulées dans le cadre du RRNC, à l'exception de M^me^ Mathieu pour qui la date présumée de retraite est le 6 février 2026.

(4) M. Cooper a été nommé au poste de président et chef de la direction le 2 décembre 2024. Avant cette nomination, M. Cooper a occupé le poste de vice-président et chef de la direction des technologies et de l'information, du 1er septembre 2020 au 1er décembre 2024.

(5) M^me^ Pion a été embauchée à la tête des Finances le 6 octobre 2025 et a occupé le poste de vice-présidente et chef de la direction financière à compter du 8 janvier 2026. Sa rémunération est restée la même lorsqu'elle a été nommée vice-présidente et chef de la direction financière. La rémunération indiquée précédemment couvre la période allant du 6 octobre 2025 à la fin de l'exercice (c.à-d. au 31 août 2026).

(6) M^me^ Mathieu a cessé d'être vice-présidente et chef de la direction financière le 7 janvier 2026, pour ensuite prendre la tête des Finances. Elle est restée à l'emploi de NAV CANADA jusqu'à sa retraite de NAV CANADA le 6 février 2026 afin de faciliter la transition de son portefeuille à la nouvelle vice-présidente et chef de la direction financière. Sa rémunération est restée la même durant son mandat à la tête des Finances. La rémunération indiquée précédemment pour l'exercice 2025-2026 couvre la période allant du début de l'exercice (c.-à-d. le 1er septembre 2025) au 6 février 2026.

(7) Ce montant représente les indemnités de voyage en remplacement d'une réinstallation.

(8) M. Sheppard a été nommé vice-président et chef de la direction des technologies et de l'information le 9 janvier 2025. Du 13 mai 2024 au 8 janvier 2025, M. Sheppard a été vice-président et chef de la direction stratégique intérimaire et avant d'occuper ce poste, il a été vice-président adjoint, Services de technologies SNA de juin 2020 au 12 mai 2024.

PRESTATIONS DU RÉGIME DE RETRAITE

NAV CANADA offre des prestations de retraite aux membres de la haute direction par l'intermédiaire du Régime de retraite de NAV CANADA (RRNC), un régime de retraite agréé qui couvre la quasi-totalité des employés de la Société. Le RRNC se compose de trois parties, toutes à prestations déterminées :

- La Partie A, volet contributif, prévoit le versement de prestations, pour les années de service précédant la nomination à titre de membre de la haute direction, aux personnes nommées à cette fonction avant le 31 décembre 2018, et, pour les années de service jusqu'au 1er avril 2022, aux membres de la haute direction nommés à cette fonction après le 31 décembre 2018 et qui ont été embauchés par NAV CANADA avant le 1er janvier 2009.
- La Partie B, volet non contributif, prévoit le versement de prestations pour toutes les années de service aux membres de la haute direction embauchés après le 31 décembre 2018 et, pour les années de service après le 1er avril 2022 aux autres membres de la haute direction. En outre, les membres de la haute direction embauchés par NAV CANADA après le 1er janvier 2009 et qui sont nommés à titre de membres de la haute direction à une date ultérieure sont couverts par la Partie B pour l'ensemble de leurs années de service;
- La Partie C, volet non contributif, prévoit le versement de prestations aux membres de la haute direction ayant participé au Régime de retraite des hauts dirigeants de NAV CANADA (ci-après appelé « Régime de retraite des hauts dirigeants ») pour les années de service jusqu'au 1er avril 2022. Le 1er janvier 2021, le Régime de retraite des hauts dirigeants s'est fusionné au RRNC.

Tous les membres de la haute direction sont admissibles à des dispositions de retraite supplémentaires pour les prestations dépassant les limites de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Le 17 avril 2023, une lettre de crédit a été émise pour garantir 75 % des prestations découlant de dispositions de retraite supplémentaires pour les membres de la haute direction actuels et retraités, à l'exclusion des prestations découlant de l'octroi de services supplémentaires en vertu d'ententes individuelles pour certains dirigeants retraités. Sur les 44 388 123 $ en valeur nominale que représente la lettre de crédit, 8 686 575 $ concernent les membres de la haute direction à l'évaluation du 1er janvier 2026, y compris l'ancienne vice-présidente et chef de la direction financière. Le montant sera revu chaque année en fonction des résultats obtenus aux évaluations actuarielles.

Tableau des régimes à prestations déterminées

Les obligations au titre des prestations de retraite et les rapprochements correspondants détaillés ci-dessous sont déterminés selon les mêmes hypothèses actuarielles utilisées pour déterminer l'information comptable des régimes de retraite énoncés dans les états financiers consolidés vérifiés de la Société pour la période se terminant le 31 août 2025. Le tableau indique la période de service validée, les prestations du régime de retraite estimées en date du 31 août 2025, les prestations prévues à l'âge de 65 ans, et les modifications apportées aux obligations au titre des prestations de retraite pendant l'exercice pour les membres de la haute direction désignés.

Nom	Années décomptées[1]	Prestations annuelles payables ($)		Valeurs actuelles des obligations au titre des avantages définis au 31 août 2025 ($)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires[4] ($)	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires[5] ($)	Valeurs actuelles des obligations au titre des avantages définis au 31 août 2026 ($)
		Au 31 août 2026[2]	À l'âge de 65 ans[3]				
Mark Cooper Président et chef de la direction[6]	6,998	62 364	287 494	788 000	192 000	20 000	1 000 000
Micheline Pion Ancienne vice-présidente et chef de la direction financière[6]	0,905	5 585	131 749	0	38 000	1 000	39 000
Donna Mathieu Ancienne vice-présidente et chef de la direction financière[7]	22,416	227 546	227 546	4 202 000	170 000	-30 000	4 342 000
Marie-Pier Berman Vice-présidente et chef de la direction de l'exploitation	22,837	164 684	260 139	2 524 000	209 000	129 000	2 862 000
Diana Kelly Vice-présidente et chef de la direction des ressources humaines	25,471	207 833	288 860	3 269 000	253 000	176 000	3 698 000

David Sheppard Vice-président et chef de la direction des technologies et de l'information	17,541	73 284	164 481	870 000	115 000	54 000	1 039 000

(1) Les dispositions de retraite supplémentaires des membres de la haute direction donnent un crédit de service de 1,00 année pour chaque année de service.

(2) Les prestations à vie annuelles payables à la fin de l'année sont calculées en fonction des gains ouvrant droit à pension réels moyens à la fin de l'exercice en cours, y compris 100 % du paiement cible conformément au régime d'incitatifs annuel pour l'exercice en cours, et sont versées à la date normale de retraite du membre de la haute direction désigné.

(3) Les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans sont établies en fonction des niveaux de rémunération actuels et supposent que le membre de la haute direction désigné recevra 100 % du paiement cible conformément au régime d'incitatifs annuel et que le service crédité à partir du 1er avril 2022 est compris dans le RRNC – Partie B. Les gains ouvrant droit à pension maximaux en vertu du Régime de pensions du Canada devraient demeurer constants au niveau actuel de 74 600 $. Pour Mme Mathieu, le montant indiqué correspond aux prestations annuelles au 6 février 2026.

(4) Le montant indiqué représente une valeur hors trésorerie établie par les calculs actuariels effectués en raison de la variation des obligations au titre des prestations constituées attribuable à la rémunération qui comprend le coût afférent du service ouvrant droit à pension accumulé durant l'année et la différence des gains ouvrant droit à pension annuels moyens au-delà ou en deçà du niveau prévu. Des valeurs plus élevées sont généralement liées à une promotion ou à une augmentation des gains ouvrant droit à pensions (salaire de base ou primes d'encouragement cibles), laquelle fait augmenter les obligations au titre des prestations de retraite pour les années de service antérieures. Il est présumé que les participants au régime prendront leur retraite conformément aux années d'expérience stipulées dans le cadre du RRNC, à l'exception de Mme Mathieu pour qui la date présumée de retraite est le 6 février 2026.

(5) La variation des obligations au titre des prestations constituées qui ne constitue pas une rémunération comprend les intérêts débiteurs, le changement des hypothèses et les gains et pertes autres que pour la différence des gains.

(6) Mme Pion a commencé à travailler à NAV CANADA le 6 octobre 2025 et a été nommée vice-présidente et chef de la direction financière le 8 janvier 2026.

(7) Mme Mathieu a cessé d'être vice-présidente et chef de la direction financière le 7 janvier 2026 et a pris sa retraite de NAV CANADA le 6 février 2026.

Description des régimes de retraite à prestations déterminées

Les prestations à l'égard du service conformément au RRNC sont calculées comme suit :

- 1,1 % multiplié par le salaire moyen ouvrant droit à pension et par le nombre d'années de service ouvrant droit à pension au titre de la Partie B du RRNC (2,0 % pour les Parties A et C).
- À l'âge de 65 ans, les prestations pour toutes les Parties sont intégrées au Régime de pensions du Canada. Pour la Partie B, le montant soustrait est égal à 0,5 % par année de service ouvrant droit à pension (0,7 % pour les Parties A et C) multiplié par le maximum annuel moyen des gains ouvrant droit à une pension du Régime de pensions du Canada pour l'année de la retraite plus les quatre années précédentes (deux ans pour les Parties A et C).

- Le salaire annuel moyen ouvrant droit à pension est fondé sur les 72 mois de service consécutifs les mieux payés de l'employé, ou les 60 mois de service ouvrant droit à pension au titre de la partie C ou de service alors qu'il était représenté par l'ACCTA avant d'être promu à un poste de haute direction.
- Le nombre d'années de services ouvrant droit à pension ne peut excéder 35 ans au total.

D'après la définition que donne le RRNC des gains ouvrant droit à pension applicables aux gains versés au titre des Parties A et B, le salaire et 100 % des incitatifs annuels en espèces sont reconnus comme ouvrant droit à pension, mais pas le RILT. Le Régime de retraite des hauts dirigeants (Partie C) reconnaissait le salaire et 50 % de la somme des montants payés pour les incitatifs annuels en espèces et le RILT comme ouvrant droit à pension (certains incitatifs à long terme étant classés comme n'ouvrant pas droit à pension). Avec la transition aux conditions de la Partie B, pour déterminer le salaire moyen des meilleures années des membres de la haute direction ayant participé au Régime de retraite des hauts dirigeants, la définition des gains ouvrant droit à pension du Régime de retraite des hauts dirigeants s'appliquera aux gains accumulés avant le 1er avril 2022, et la définition des gains ouvrant droit à pension du RRNC s'appliquera aux gains accumulés à compter du 1er avril 2022.

Les prestations à vie jusqu'à concurrence de 3 932,22 $ par année de service sont versées d'un régime de retraite enregistré auprès du gouvernement fédéral. Les prestations à vie en sus de ce montant sont admissibles à des dispositions de retraite supplémentaires et sont payées à même les produits d'exploitation de la Société.

Dans le cas de la Partie B, les prestations complètes sont payables à l'âge de 65 ans, ou à une combinaison d'âge et d'années de service totalisant au moins 85 points. Dans le cas des Parties A et C, les prestations complètes sont payables à l'âge de 60 ans, ou de 55 ans avec au moins 30 années de service. Les participants au Régime qui sont à moins de 10 ans de l'âge normal de la retraite et qui ne sont pas admissibles aux prestations complètes décrites ci-dessus, ont droit à une pension mensuelle à la retraite. Toutefois, elle sera réduite en raison de la retraite anticipée. Dans le cas de la Partie A et de la Partie C, la réduction est appliquée sur la base de 0,5 % pour chaque dixième d'année (5 % par année) qui sépare le participant du seuil de non-réduction de la pension applicable. Dans le cas de la Partie B, la réduction est appliquée sur la base de 0,3 % pour chaque dixième d'année (3 % par année) qui sépare le participant du seuil de non-réduction de la pension applicable. Dans le cas des membres de la haute direction qui avaient auparavant accumulé des années de service au titre de la Partie A et de la Partie C, la réduction applicable à la Partie B ne peut pas être supérieure à celle qui se serait appliquée au titre de la Partie A et de la Partie C.

L'augmentation des prestations de la Partie B et de la Partie C est indexée de façon ponctuelle à la discrétion du Conseil. Toutes les pensions de la Partie A sont protégées contre l'inflation en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation. Ces dernières sont déterminées en calculant la moyenne mensuelle de la période de 12 mois qui prend fin le 30 septembre de l'année précédente du Régime.

Si le décès survient en cours d'emploi, un montant forfaitaire capitalisé, conformément à la loi fédérale applicable en la matière, ou un montant qui en est l'équivalent actuariel, est payable au conjoint survivant de l'employé sous forme de rente viagère mensuelle. Si le décès survient après le départ à la retraite, 60 % (50 % pour la Partie A) des prestations servies sont payables au conjoint survivant sous forme de rente viagère mensuelle.

Rémunération des administrateurs

Le Règlement de la Société prévoit qu'une rémunération raisonnable sera versée aux administrateurs (autres que le président et chef de la direction) pour leur présence et leur participation aux réunions du Conseil et

des comités, tel qu'il aura été déterminé par résolution du Conseil. Les membres du Conseil reçoivent des honoraires annuels, une allocation de déplacement, et ont la possibilité de participer à un programme d'évaluation médicale pour les membres de la haute direction, lequel constitue un avantage imposable. Les membres du Conseil ont aussi droit à une allocation quotidienne pour les activités professionnelles qu'ils exercent au nom du Conseil. À partir de l'exercice 2023-2024, la rémunération des administrateurs sera revue annuellement, et non plus tous les deux ans, en concomitance avec l'évaluation annuelle du programme de rémunération global des membres de la haute direction. Pour ces évaluations, il se pourrait que l'on fasse appel à des services d'experts-conseils externes.

Southlea Group a été mandaté pour la dernière fois à la fin de l'exercice 2024-2025 pour effectuer un examen approfondi de la rémunération des administrateurs, lequel s'est terminé au cours du premier trimestre de l'exercice 2025-2026. À l'issue de cet examen, le Comité de la gouvernance d'entreprise a recommandé que la rémunération globale du Conseil soit accrue de 3 % pour la rapprocher de la philosophie de rémunération souhaitée, soit au 50e centile du marché. Le Conseil a approuvé à l'unanimité cette recommandation. En outre, les honoraires annuels du président du Conseil ont augmenté de 3 %. Ces changements sont entrés en vigueur le 1er septembre 2025.

Honoraires des membres du Conseil d'administration – Exercice 2025-2026 ($)	
Honoraires annuels	117 532
Jetons de présence aux réunions du Conseil d'administration	Compris dans les honoraires annuels
Jetons de participation aux téléconférences du Conseil d'administration • pour les téléconférences de plus d'une heure • pour les téléconférences de moins d'une heure	Compris dans les honoraires annuels
Allocation de déplacement (s'il est nécessaire de se déplacer entre deux provinces non adjacentes pour assister aux réunions des administrateurs ou des comités)	1 500
Allocation quotidienne(1) • une journée • une demi-journée	 1 250 750
Honoraires des membres des comités	
Honoraires annuels versés aux membres des comités pour chaque comité	Compris dans les honoraires annuels
Honoraires annuels versés aux membres du Comité de l'audit et des finances	Compris dans les honoraires annuels
Honoraires annuels versés au président du Comité de l'audit et des finances	22 500
Honoraires annuels versés au président du Comité des ressources humaines et de la rémunération	22 500
Honoraires annuels versés aux présidents des autres comités	17 500
Jetons de présence aux réunions des comités	Compris dans les honoraires annuels
Jetons de participation aux téléconférences des comités • pour les téléconférences de plus d'une heure • pour les téléconférences de moins d'une heure	Compris dans les honoraires annuels

Autre	
Honoraires annuels versés au président du Conseil[2]	214 790

[1] L'allocation quotidienne est versée aux administrateurs pour les activités professionnelles qu'ils exercent au nom du Conseil. Elle n'inclut pas leur participation à des séminaires, à des réunions d'associations professionnelles ou à de la formation, ni leurs activités de préparation aux réunions du Conseil ou des comités.

[2] Le président du Conseil d'administration a droit à des remboursements pour l'« allocation de déplacement », mais n'a reçu ni rétribution ni honoraires supplémentaires pour assister aux réunions sauf dans le cas d'Aireon LLC (Aireon), une coentreprise dans laquelle la Société détenait auparavant des intérêts. Voir le tableau « Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2025-2026 » ci-dessous.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2025-2026			
Nom	Honoraires touchés ($)	Toutes les autres rémunérations[3] ($)	Total ($)
Kathy Baig	135 032	0	135 032
Mark Cooper[1]	-	-	-
Peter Duffey	135 032	0	135 032
Marc Grégoire	117 532	0	117 532
Lucie Guillemette	117 532	0	117 532
Kevin Howlett	135 032	7 500	142 532
Jean-François Lemay	117 532	0	117 532
Davey Lewis	117 532	7 500	125 032
Candice Li	140 032	6 000	146 032
Sarah Morgan-Silvester	140 032	7 500	147 532
Michelle Savoy[2]	230 790	0	230 790
Chantal Sorel	117 532	0	117 532
Iain Stewart	117 532	0	117 532
David Weger	135 032	7 500	142 532
Anne Whelan	117 532	7 500	125 032

(1) En qualité de président et chef de la direction, M. Cooper ne reçoit pas d'honoraires.

(2) À titre de présidente du Conseil, M^{me} Savoy reçoit des honoraires annuels et ne reçoit pas de jetons de présence aux réunions. Elle a droit à l'allocation de déplacement. En sa qualité de présidente du Conseil d'administration d'Aireon, M^{me} Savoy recevait des honoraires annuels ainsi que des jetons de présence aux réunions. Elle a cessé d'être présidente du Conseil d'administration le 2 juillet 2026, date à laquelle NAV CANADA a vendu sa part dans Aireon à une filiale d'Iridium Communications Inc.

(3) Ces montants comprennent l'allocation de déplacement versée aux administrateurs qui doivent se déplacer entre deux provinces non adjacentes pour assister aux réunions, ainsi que l'allocation quotidienne versée aux administrateurs pour les activités professionnelles qu'ils exercent au nom du Conseil d'administration. Cette allocation n'inclut pas leur participation à des séminaires, à des réunions d'associations professionnelles ou à de la formation, ni leurs activités de préparation aux réunions du Conseil ou des comités.