



**BANQUE
LAURENTIENNE**

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

9 avril 2024

VOTRE VOTE COMPTE.

Veillez lire la présente circulaire de
sollicitation de procurations
de la direction et voter.

banquelaurentienne.ca





Michael T. Boychuk
Président du conseil d'administration

Chers actionnaires,

À titre de membre du Conseil depuis dix ans, et aujourd'hui comme président du conseil d'administration de la Banque Laurentienne, j'ai l'honneur et le privilège de vous inviter à l'assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 9 avril 2024. Cette assemblée est l'occasion de se réunir pour discuter de l'année précédente et des initiatives en cours, partager vos opinions et répondre à vos questions.

Tout au long de l'exercice 2023, la Banque a réalisé des progrès notables et franchi des jalons importants dans la mise en œuvre de notre plan stratégique actuel : une solution numérique d'ouverture de compte a été lancée, ce qui a permis d'accueillir de nombreux nouveaux clients à travers le Canada, et la stratégie à l'égard des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) a été améliorée, donnant lieu à un taux de recommandation net supérieur à 50 dans les Services aux entreprises et à d'excellents taux dans les activités de financement immobilier et de financement d'équipement, ainsi qu'à un taux de classe mondiale dans le financement d'inventaire. L'indice de mobilisation des employés a augmenté de trois points de pourcentage pour atteindre 80 %, atteignant ainsi notre objectif un an plus tôt que prévu, ce qui témoigne des progrès réalisés dans l'amélioration et l'évolution de la culture et des pratiques en milieu de travail de la Banque.

Au fil des mois, l'environnement macroéconomique a posé plusieurs défis d'ampleur croissante. L'inflation élevée et la hausse des taux d'intérêt ont entraîné des répercussions sur l'ensemble du secteur financier au niveau mondial, accroissant l'incertitude. Malgré ces pressions, la Banque Laurentienne demeure bien capitalisée et continue de faire face à ces défis en position de force grâce à sa solide situation de liquidités et de fonds propres.

Après deux années de mise en œuvre du plan stratégique de la Banque, et compte tenu de

l'évolution de l'environnement macroéconomique et des attentes des clients, le conseil d'administration et l'équipe de direction ont jugé prudent de procéder à une revue approfondie des options stratégiques de la Banque afin de déterminer la voie à suivre pour maximiser la valeur pour ses actionnaires et ses parties prenantes. À la mi-septembre, le conseil d'administration, avec l'appui de l'équipe de la haute direction, a conclu que la meilleure voie à suivre pour obtenir ce résultat était d'accélérer la mise en œuvre du plan stratégique existant de la Banque en mettant davantage l'accent sur l'efficacité et la simplification.

Fin septembre, une mise à jour programmée du système central de la Banque a causé une importante panne de nos services bancaires, y compris notre plateforme de services bancaires en ligne *BLCDirect*. Cette panne a eu des conséquences significatives sur nos clients, et les inconvénients occasionnés étaient, en un mot, inacceptables. Au nom du conseil d'administration, nous nous excusons pour cet événement malheureux et nous nous engageons à regagner la confiance de nos précieux clients. Nous avons apporté des correctifs pour empêcher autant que possible les situations semblables de se reproduire.

En octobre 2023, nous étions fiers de nommer Éric Provost au poste de président et chef de la direction. Depuis son entrée en fonction, Éric a travaillé avec diligence à recentrer l'organisation sur ses activités principales, à améliorer l'expérience client et, plus important encore, à simplifier la Banque. Éric possède une grande expertise du secteur bancaire au Québec et à l'extérieur du Québec, et il peut compter sur l'appui plein et entier d'une équipe de direction chevronnée et expérimentée. Alors que nous nous tournons vers 2024, le conseil d'administration réitère son engagement à guider et à soutenir cette équipe de direction talentueuse et dévouée alors qu'elle procède à la révision en profondeur du plan stratégique de la Banque pour nous placer sur la voie du succès.

Notre Conseil a lui aussi connu des changements cette dernière année, activant des plans de relève notamment pour la fonction de présidence. Le Conseil continuera de s'assurer qu'il dispose des compétences requises pour affronter les changements, bien jouer son rôle de gouvernance et planifier correctement la relève des administrateurs, le tout en mettant l'accent sur la diversité et une gamme étendue de compétences. Nous remercions l'ancien président du Conseil Michael Mueller pour son engagement et son dévouement envers la Banque ces cinq dernières années, tout comme Susan Wolburgh Jenah pour plus de 9 années de service et Michelle R. Savoy pour 12 années de service au sein du Conseil de la Banque. Nous sommes heureux de proposer la candidature de trois nouveaux administrateurs qui à notre avis apporteront des

points de vue forts utiles au Conseil : la professeure Johanne Brunet, M. Jamey Hubbs et M. Paul Stinis.

Pour terminer, je tiens à adresser des remerciements sincères à mes collègues du Conseil pour leur attachement à la Banque; à nos clients pour leur confiance continue et leur fidélité lors des événements récents; à nos actionnaires pour leur patience et leur soutien continu à la Banque; et à nos employés pour leur travail acharné, leur dévouement, leur professionnalisme et, plus particulièrement, leur capacité à prioriser nos clients pendant les récentes difficultés que nous avons connues.

Les membres du conseil d'administration et moi-même sommes impatients de recevoir vos plus amples commentaires lors de l'assemblée annuelle.

Salutations cordiales,

Banque Laurentienne

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Boychuk', written in a cursive style.

Michael Boychuk
Président du conseil d'administration

Banque Laurentienne du Canada

Avis d'Assemblée annuelle des actionnaires.

Quand

Le mardi 9 avril 2024
9 h 30 (heure de l'Est)

Où

En virtuel

Par le biais d'une webdiffusion en direct :
<https://web.lumiagm.com/443045511>
Code d'identification : 443-045-511
Mot de passe : laurentian2024

En personne

LUMI
1250, boul. René-Lévesque O. bureau 3610
Montréal (Québec) H3B 4W8

Points à l'ordre du jour

Lors de l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

- I. prendre connaissance des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 et du rapport de l'auditeur y afférent;
- II. nommer l'auditeur de la Banque;
- III. élire les administrateurs;
- IV. voter sur notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs;
- V. voter sur les propositions d'actionnaires; et
- VI. examiner toute autre question dont l'Assemblée annuelle pourrait être régulièrement saisie.

La Circulaire contient de l'information détaillée sur les *Points à l'ordre du jour*. Si vous êtes un détenteur d'actions ordinaires de la Banque Laurentienne du Canada à la fermeture des bureaux le 9 février 2024 (la **Date de clôture des registres**), vous avez dès lors le droit de recevoir l'avis de l'Assemblée annuelle, d'assister à l'Assemblée annuelle et de voter à l'Assemblée annuelle. À la Date de clôture des registres, 43 734 280 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

La version électronique de la Circulaire et du Rapport annuel, lequel contient les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 et le rapport de gestion y afférent (collectivement, les **Documents de l'assemblée**), sont disponibles sur le site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/a-propos-de-nous/rerelations-investisseurs/rapports-annuels, et sur SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca.

Votre vote compte.

Veillez lire la Circulaire et exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Vous avez reçu la présente Circulaire parce que vous êtes un actionnaire de la Banque Laurentienne à la Date de clôture des registres et que vous êtes habilité à voter lors de l'Assemblée annuelle. Il est important que vous lisiez attentivement la Circulaire et que vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions. Des instructions de vote détaillées sont fournies au paragraphe *Comment voter?* de la section *Questions et réponses sur le vote et la présence à l'assemblée* plus loin dans la Circulaire. Sauf si vous avez l'intention de voter pendant l'Assemblée annuelle (l'assemblée en personne ou l'assemblée virtuelle), veuillez voter par procuration dès que possible. L'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada (**Computershare**), doit recevoir votre vote avant 17 h (heure de l'Est), le 5 avril 2024.

Pour en savoir plus sur la façon d'assister à l'assemblée, de poser des questions et de voter pendant l'assemblée, veuillez consulter la Circulaire à la section *Questions et réponses sur le vote et la présence à l'assemblée*. Vous pouvez également communiquer avec Computershare en composant le 1 800 564-6253 ou en écrivant à service@computershare.com, ou encore avec Kingsdale en composant le 1 888 518-1561 sans frais en Amérique du Nord (ou le +1 437 561-5017 pour des messages texte et des appels à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en écrivant à contactus@kingsdaleadvisors.com.

Par ordre du conseil d'administration,



Bindu Cudjoe

Vice-présidente exécutive, chef des Affaires juridiques et secrétaire corporative
Le 9 février 2024

Glossaire.

Répertoire de mots et de sigles utilisés dans la Circulaire :

| | | | |
|---|---|------------------------|---|
| Action | Action ordinaire de la Banque | | |
| Actionnaire, vous, votre et vos | Les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque | MÉDAC | Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires, un actionnaire de la Banque dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec), H2X 1X3 |
| Assemblée annuelle | L'Assemblée annuelle annuelle des actionnaires de la Banque devant avoir lieu le 9 avril 2024 | | |
| Banque Laurentienne, Banque, BLC, nous, notre et nos | La Banque Laurentienne du Canada et, lorsqu'il y a lieu, les filiales de la Banque | Notice annuelle | La notice annuelle de la Banque datée du 6 décembre 2023 |
| BSIF | Le Bureau du surintendant des institutions financières | PANDC | Personnes autochtones, noires et de couleur |
| CCRC | Le Conseil canadien sur la reddition de comptes | | |
| Circulaire | La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction | PCAF | La <i>Partnership for Carbon Accounting Financials</i> - une initiative mondiale favorisant la collaboration entre institutions financières pour définir des normes de mesure et de déclaration des émissions de GES associées à leurs activités de financement et d'investissement |
| Comité GC | Le Comité de gouvernance et de conformité du Conseil | PCGR | Principes comptables généralement reconnus |
| Comité RH | Le Comité des ressources humaines du Conseil | PVP | Premier-ère vice-président-e |
| Comité RHRE | Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise du Conseil | Rapport annuel | Le Rapport annuel 2023 de la Banque daté du 6 décembre 2023 |
| Computershare | La Société de fiducie Computershare du Canada, l'agent des transferts de la Banque | RCP | Rendement des capitaux propres |
| Conseil | Le conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada | RICT | Rémunération incitative à court terme |
| Date de clôture des registres | Le 9 février 2024, après la fermeture des bureaux | RILT | Rémunération incitative à long terme |
| Documents de l'assemblée | La Circulaire et le Rapport annuel 2023 qui contient les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 et le rapport de gestion y afférent | RTA | Rendement total pour les actionnaires |
| EDI | Équité, diversité et inclusion | SEDAR+ | Système électronique de données, d'analyse et de recherche |
| ESG | Environnemental, social et gouvernance | UAD | Unité d'action différée |
| EY | EY, l'auditeur de la Banque pour l'exercice financier 2023 | UAP | Unité d'action de performance |
| GES | Gaz à effet de serre | UAPD | Unité d'action de performance différée |
| GIFCC | Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques | UAR | Unité d'action restreinte |
| IFRS | Les normes internationales d'information financière | UARD | Unité d'action restreinte différée |
| Kingsdale | Kingsdale Advisors, l'agent de sollicitation de procurations et conseiller stratégique de la Banque à l'égard des actionnaires | VP | Vice-président-e |
| Loi sur les banques (Canada) | La <i>Loi sur les banques</i> (LC 1991, ch 46) (et ses modifications) ainsi que la réglementation et les règles applicables | VPE | Vice-président-e exécutif-ve |

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

La présente Circulaire contient de l'information importante sur l'Assemblée annuelle, le Conseil, la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance d'entreprise. Elle contient également de l'information détaillée sur les points qui seront abordés lors de l'Assemblée annuelle et qui feront l'objet d'un vote, ainsi que les instructions de vote. **Vous êtes encouragés à la lire en détail et à exercer votre droit de vote.**

| Que contient la Circulaire? | |
|--|-----------|
| 01. Assemblée annuelle des actionnaires | 3 |
| 02. Gouvernance d'entreprise | 21 |
| 03. Rémunération des cadres supérieurs | 45 |
| 04. Autres renseignements | 82 |
| Annexe - Propositions d'actionnaires | 85 |

La Circulaire est datée du 9 février 2024. À moins d'indication contraire, l'information qui s'y trouve est en vigueur à cette date.

À moins d'indication contraire, tous les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens. Toute référence à un site Web est fournie à des fins d'information uniquement, et les renseignements de ces sites Web ne font pas partie de la présente Circulaire. Les adresses des sites Web sont inactives et fournies comme référence textuelle uniquement.

Pour en savoir plus.

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion du dernier exercice clos de la Banque contiennent de l'information financière.

La **Notice annuelle**, le **Rapport de gestion** et le **Rapport annuel** cités dans la Circulaire sont disponibles sur le site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs/rapports-annuels, ainsi que sur SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca.

Ces sites contiennent également de plus amples renseignements sur la Banque.

Notification et accès.

Conformément aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières et aux termes d'une dispense émise par le BSIF, la Banque utilise un mécanisme de **notification et d'accès** pour transmettre les Documents de l'assemblée. Grâce à ce mécanisme, la Banque rend disponibles les versions électroniques des Documents de l'assemblée en ligne plutôt que d'envoyer des copies papier aux actionnaires par la poste. Le mécanisme de notification et d'accès accélère la transmission des Documents de l'assemblée et contribue à la protection de l'environnement. Pour toute question sur ce mécanisme, vous pouvez communiquer avec Computershare en composant le 1 800 564-6253 ou en écrivant à service@computershare.com.

Obtenir une copie papier des Documents de l'assemblée.

Vous pouvez recevoir sans frais par la poste une copie papier des Documents de l'assemblée et de tout document disponible sur SEDAR+ dont la Circulaire fait mention. Cette demande peut être faite par les actionnaires jusqu'à une année après le dépôt de la Circulaire dans SEDAR+, en contactant soit Computershare par téléphone (1 800 564-6253) ou par courriel (service@computershare.com), soit le Secrétariat corporatif de la Banque par courriel (secretariat.corporatif@blcgf.ca) ou par la poste, au siège social de la Banque : 1360, boul. René-Lévesque O., bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5. Pour demander une copie papier, vous devez utiliser votre numéro de contrôle tel qu'il apparaît dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote.

Veillez noter que vous ne recevrez pas d'autres formulaires de procuration ou d'instructions de vote. Vous devez donc conserver le formulaire initial qui vous a été transmis pour pouvoir voter.

Pour demander une copie papier, veuillez suivre les instructions ci-après.

Avant l'assemblée - expédition dans les trois jours ouvrables qui suivent la réception de votre demande.

Actionnaire inscrit

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions sont inscrites à votre nom.

En Amérique du Nord, composez sans frais le 1 866 962-0498;

À l'extérieur de l'Amérique du Nord, composez le 514 982-8716.

Pour vous identifier, inscrivez votre numéro de contrôle de 15 chiffres tel qu'il apparaît dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote.

Propriétaire véritable ou actionnaire non inscrit

Vous êtes un propriétaire véritable ou un actionnaire non inscrit si vos actions sont inscrites au nom d'un intermédiaire comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, une agence de compensation ou une autre institution. La plupart des actionnaires de la Banque sont des actionnaires non inscrits.

En Amérique du Nord, composez sans frais le 1 877 907-7643, puis identifiez-vous en inscrivant votre numéro de contrôle de 16 chiffres tel qu'il apparaît au recto de votre formulaire d'instructions de vote.

À l'extérieur de l'Amérique du Nord, composez le 303 562-9306 (français) ou le 303 562-9305 (anglais).

Après l'assemblée - expédition dans les dix jours civils qui suivent la réception de votre demande.

Pour obtenir une copie papier des Documents de l'assemblée après la date de l'assemblée, veuillez contacter le Secrétariat corporatif de la Banque (secretariat.corporatif@blcgf.ca) ou le service des relations avec les investisseurs de la Banque (relations.investisseurs@blcgf.ca).

Les Documents de l'assemblée sont disponibles en français et en anglais. Pour en recevoir une copie papier avant la date limite du vote, avoir le temps de les lire et avoir le temps de nous faire parvenir votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote dans les délais prescrits, **veuillez nous faire parvenir votre demande de copie papier dès que possible, au plus tard le 29 mars 2024 à 17 h (heure de l'Est).** Veuillez noter qu'en raison des délais postaux, vous pourriez recevoir les Documents de l'assemblée après la date limite du vote et après la date de l'assemblée.

Les Documents de l'assemblée se trouvent également sur le site Web de la Banque à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs, et sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca.

S'inscrire à la transmission électronique

Pour recevoir par courriel les Documents de l'assemblée et les autres documents d'information continue de la Banque, notamment les états financiers annuels et intermédiaires, et pour accéder plus rapidement aux documents tout en contribuant à la protection de l'environnement, veuillez vous inscrire à la transmission électronique :

- Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) peuvent accéder au site www.proxyvote.com, entrer le numéro de contrôle inclus au recto de leur formulaire d'instructions de vote, puis cliquer sur *Go Paperless*.
- Les actionnaires inscrits qui détiennent des certificats d'actions ou reçoivent des relevés d'un système d'inscription directe peuvent accéder au site www.centredesinvestisseurs.com, puis cliquer sur *Recevez vos documents par voie électronique*.

01

Assemblée annuelle des actionnaires.

| | |
|---|-----------|
| 1.1 Questions et réponses sur le vote et la présence à l'assemblée | 4 |
| 1.2 Points à l'ordre du jour | 10 |
| I. Prise de connaissance des états financiers | 10 |
| II. Nomination de l'auditeur de la Banque | 10 |
| III. Élection des administrateurs | 11 |
| IV. Vote consultatif sur notre approche de la rémunération des cadres supérieurs | 12 |
| V. Vote sur les propositions d'actionnaires | 12 |
| VI. Autres questions | 12 |
| 1.3 Candidatures aux postes d'administrateurs | 13 |
| Compétences et expertise | 18 |
| Rémunération des administrateurs | 19 |

1.1 Questions et réponses sur le vote et la présence à l'assemblée.

La présente section contient de l'information importante sur le vote et la présence à l'Assemblée annuelle, notamment en ce qui concerne la nomination de fondés de pouvoir pour voter en votre nom.

Pour plus de renseignements, y compris pour savoir si vous êtes un actionnaire inscrit ou un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit), veuillez communiquer avec Computershare : 1 866 586-7635 (Canada et États-Unis) ou 514 982-7555 (appels internationaux).

En cas de difficulté technique ou logistique en lien avec l'assemblée virtuelle, veuillez accéder à la page <https://web.lumiagm.com/443045511>, puis cliquer sur *Technical support / Soutien technique*.

Dans quelle langue se déroulera l'Assemblée annuelle?

La totalité de l'Assemblée annuelle se déroulera à la fois en français et en anglais. Elle sera traduite en temps réel et les participants pourront utiliser la langue de leur choix, qu'ils y assistent de manière virtuelle ou en personne. De plus, les Documents de l'assemblée sont disponibles en français et en anglais, et tous les actionnaires sont invités à poser des questions et à voter dans la langue de leur choix.

Comment s'effectue la sollicitation de procurations?

La direction de la Banque sollicite des procurations en vue de l'Assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui aura lieu le 9 avril 2024 ou à la date de reprise de l'assemblée si celle-ci est reportée.

La sollicitation s'effectue principalement par la poste, mais aussi par téléphone. Pour l'assister dans le cadre de la sollicitation de procurations, la Banque a retenu les services de Kingsdale, au coût d'environ 35 000 \$ plus frais remboursables. Tous les frais de sollicitation sont assumés par la Banque.

La Banque pourrait également utiliser le service QuickVote^{MC} de Broadridge pour aider les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) à exercer leur droit de vote. Kingsdale pourrait contacter des propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) pour recevoir leurs instructions de vote directement par téléphone. Broadridge compilera ensuite toutes les instructions reçues et fournira les instructions appropriées concernant les actions devant être représentées à l'assemblée.

Qui peut voter?

Si vous êtes propriétaire d'actions ordinaires de la Banque à la Date de clôture des registres (le 9 février 2024), vous ou votre fondé de pouvoir dûment nommé disposez du droit de recevoir avis de l'assemblée et d'exercer le droit de vote afférent à ces actions ordinaires lors de l'assemblée. À la Date de clôture des registres, 43 734 280 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

Les droits de vote rattachés aux actions ordinaires de la Banque ne peuvent être exercés s'ils sont détenus en propriété effective par :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger, toute subdivision politique d'un pays étranger ou l'un de ses organismes; ou
- une personne qui a acquis plus de 10 % de toute catégorie d'actions ordinaires de la Banque sans l'approbation du ministre des Finances.

De plus, aucune personne ou entité ne peut exercer de droits de vote à l'égard d'actions ordinaires qu'elle détient en propriété effective elle-même ou par l'intermédiaire d'une entité qu'elle contrôle et qui représentent, au total, plus de 20 % des droits de vote admissibles.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, aucune personne ou entité ne détient en propriété effective, directement ou indirectement, ni n'exerce le contrôle ou une emprise sur des actions de la Banque conférant plus de 10 % des droits de vote afférents à une catégorie d'actions

ordinaires de la Banque.

La *Loi sur les banques* (Canada) prévoit des dispositions qui, dans certaines circonstances, restreignent le droit d'un propriétaire ou d'un fondé de pouvoir d'exercer le droit de vote afférent aux actions ordinaires de la Banque.

Est-ce que mon vote est confidentiel?

Oui. Pour assurer la confidentialité des votes, les votes exprimés par les actionnaires inscrits sont reçus et compilés en prévision de l'assemblée par Computershare, tandis que les votes exprimés par les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) sont compilés par des intermédiaires, puis soumis à Computershare.

Computershare fournit l'information d'un vote unique à la Banque uniquement lorsqu'il est tenu de le faire à des fins de conformité réglementaire ou lorsqu'un actionnaire souhaite manifestement exprimer une opinion au Conseil ou à la direction de la Banque.

Comment fonctionne le vote?

Chaque action ordinaire détenue à la Date de clôture des registres confère un droit de vote à son porteur inscrit. Sauf indication contraire, la majorité simple (plus de 50 %) des voix exprimées en personne et par procuration décide de l'issue d'un vote.

Les actionnaires sont encouragés à voter avant l'assemblée. Des instructions de vote détaillées à l'intention des actionnaires inscrits et des propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) sont fournies dans la Circulaire.

Si vous choisissez de voter par procuration avant l'assemblée, Computershare doit recevoir votre vote au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 5 avril 2024 ou, en cas de report ou d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le soir du 2^e jour ouvrable avant la date de reprise de l'assemblée. Le délai de dépôt des procurations peut être annulé ou prorogé sans préavis, à la discrétion de la présidence de l'assemblée.

Comment nommer un fondé de pouvoir?

Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir pour vous représenter à l'assemblée et y exercer votre droit de vote.

Les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote sont des administrateurs de la Banque. Sous réserve des restrictions décrites à la section *Qui peut voter?*, **un actionnaire inscrit peut choisir une autre personne ou société, y compris une personne qui n'est pas actionnaire, comme fondé de pouvoir pour exercer les droits de vote rattachés à ses actions en inscrivant le nom du représentant dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire. Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) qui souhaitent voter doivent d'abord se nommer eux-mêmes fondés de pouvoir.**

La désignation d'un fondé de pouvoir doit se faire par un acte écrit signé par l'actionnaire ou par un conseiller juridique disposant de l'autorisation écrite de l'actionnaire. Si l'actionnaire inscrit ou le propriétaire véritable (actionnaire non inscrit) est une société par actions ou une personne morale, le formulaire de procuration ou d'instructions de vote doit être signé par un agent ou représentant autorisé de l'actionnaire inscrit ou du propriétaire véritable (actionnaire non inscrit). Les personnes désignées comme fondés de pouvoir peuvent exercer ce rôle sans être un actionnaire de la Banque.

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée virtuelle, vous devez aussi l'inscrire sur le registre de Computershare, à l'adresse www.computershare.com/ca/fr/vma?clientid=LaurentianBank, et consigner ses coordonnées avant 17 h (heure de l'Est), le 5 avril 2024, pour permettre à Computershare de lui transmettre un nom d'utilisateur par courriel après la date limite du vote par procuration. **Les fondés de pouvoir qui n'auront pas été inscrits sur le registre de Computershare ne pourront pas voter en ligne.**

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée en personne, il ou elle devra se présenter au comptoir d'enregistrement à son arrivée sur les lieux de l'Assemblée annuelle.

Comment mon fondé de pouvoir exercera mon droit de vote?

Votre fondé de pouvoir doit suivre vos instructions de vote, mais vous pouvez lui laisser le choix du vote. Votre fondé de pouvoir dispose d'un **pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne tout vote pour lequel aucune instruction n'est fournie, toute modification relative aux points énoncés dans l'avis d'assemblée et toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.**

Sous réserve des instructions que vous pourriez leur fournir, les fondés de pouvoir proposés sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter :

POUR :

- l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur;
- la nomination d'EY à titre d'auditeur de la Banque;
- l'adoption d'une résolution, à titre consultatif, sur l'approche en matière de rémunération des membres visés de la haute direction;
- les propositions de la direction de la Banque en général; et

CONTRE :

- les propositions d'actionnaires.

Comment voter?

Vous pouvez voter soit par procuration avant l'Assemblée annuelle, soit en ligne ou en personne pendant l'Assemblée annuelle. Votre façon de voter est différente selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit). Veuillez suivre les instructions ci-dessous.

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions sont inscrites à votre nom. Pour vous identifier, vous aurez besoin d'un numéro de contrôle de 15 chiffres (inclus au recto de votre formulaire de procuration).

Vous êtes un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit) si vos actions sont inscrites au nom d'un intermédiaire comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, une agence de compensation ou une autre institution. La plupart des actionnaires de la Banque sont des actionnaires non inscrits. Pour vous identifier, vous aurez besoin d'un numéro de contrôle de 16 chiffres (inclus au recto de votre formulaire d'instructions de vote).

Si vous êtes un employé de la Banque et que vous participez au régime d'achat d'actions à l'intention des employés, vous aurez reçu un formulaire d'instructions de vote avec l'avis d'assemblée et devrez suivre les instructions à l'intention des propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) plus bas.

Voter par procuration avant l'Assemblée annuelle.**Actionnaire inscrit**

Fournissez vos instructions par un des moyens suivants :



Rendez-vous à l'adresse www.voteendirect.com, puis entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres (inclus au recto de votre formulaire de procuration).



Composez sans frais le 1 866 732-VOTE (8683), puis suivez les instructions.



Remplissez votre formulaire de procuration, puis envoyez-le par la poste dans l'enveloppe prépayée fournie à cet effet.

Computershare doit recevoir votre formulaire de procuration ou votre vote par téléphone ou Internet au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 5 avril 2024.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

Fournissez vos instructions par un des moyens suivants :



Rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com, puis entrez votre numéro de contrôle de 16 chiffres (inclus au recto de votre formulaire d'instructions de vote).



Au Canada : 1 800 474-7501 (français) ou
1 800 474-7493 (anglais)
Aux États-Unis : 1 800 454-8683.



Remplissez votre formulaire d'instructions de vote, puis envoyez-le par la poste dans l'enveloppe prépayée fournie à cet effet.

Les méthodes plus haut peuvent être utilisées avec la plupart des intermédiaires, mais le processus pourrait varier. Assurez-vous de bien suivre les instructions du formulaire. Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions suffisamment à l'avance pour avoir le temps d'enregistrer votre vote avant 17 h (heure de l'Est), le 5 avril 2024.

Pour toute question ou obtenir de l'assistance pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale en composant le 1 888 518-1561 sans frais en Amérique du Nord (ou le +1 437 561-5017 pour des messages texte et des appels à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en écrivant à contactus@kingsdaleadvisors.com.

Est-ce que je peux changer d'idée et révoquer ma procuration?

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous avez voté par procuration, vous pouvez révoquer votre procuration en soumettant un nouveau formulaire de procuration à une date ultérieure ou en fournissant de nouvelles instructions de vote par téléphone ou par Internet, aux coordonnées avec lesquelles vous avez initialement voté. Si vous êtes un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit), vous pouvez révoquer votre procuration ou vos instructions de vote en communiquant immédiatement avec votre intermédiaire.

Toute nouvelle instruction de vote ne prendra effet que si Computershare la reçoit d'ici 17 h (heure de l'Est), le 5 avril 2024, ou, en cas de report ou d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h le soir du 2^e jour ouvrable avant la date de reprise de l'assemblée.

Si vous suivez les instructions en vue d'assister et de voter à l'assemblée virtuelle, le vote que vous exprimez lors de l'Assemblée annuelle aura pour effet de révoquer votre procuration antérieure.

Voter pendant l'Assemblée annuelle.

Actionnaire inscrit

Puisque vous assisterez à l'Assemblée annuelle et voterez pendant l'Assemblée annuelle, **ne remplissez pas et n'envoyez pas votre formulaire de procuration.**

Pour voter à l'assemblée virtuelle - Suivez les instructions *Comment assister à l'assemblée?* plus bas dans la présente section pour participer, voter et poser des questions à l'Assemblée annuelle.

Pour voter en personne - Apportez votre formulaire de procuration à l'Assemblée annuelle et inscrivez-vous auprès de Computershare dès votre arrivée.

Vous devez rester connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter en ligne pendant l'assemblée virtuelle. Assurez-vous de rester connecté pendant toute la durée de l'assemblée.

De plus amples renseignements sur la participation à l'assemblée virtuelle de la Banque sont disponibles dans le Guide d'utilisation AGA virtuelle de la Banque, disponible sur le site Web de la Banque : www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

Écrivez votre nom dans l'espace prévu pour nommer un fondé de pouvoir, puis signez et envoyez le formulaire d'instructions de vote conformément aux directives de votre intermédiaire.

Inscrivez-vous auprès de Computershare à titre de fondé de pouvoir en suivant les instructions *Comment nommer un fondé de pouvoir?* plus haut dans la présente section.

Puisque vous assisterez à l'Assemblée annuelle et voterez pendant l'Assemblée annuelle, **ne remplissez pas la section des instructions dans le formulaire d'instructions de vote.** Si aucun espace n'est prévu pour écrire votre nom dans le formulaire, veuillez contacter votre intermédiaire.

Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) qui ne se seront pas nommés eux-mêmes fondés de pouvoir et inscrits à ce titre ne pourront pas voter pendant l'assemblée.

Pour voter à l'assemblée virtuelle - Suivez les instructions *Comment assister à l'assemblée?* plus bas dans la présente section de la Circulaire pour participer, voter et poser des questions à l'assemblée.

Pour voter en personne - Inscrivez-vous auprès de Computershare dès votre arrivée.

Comment poser des questions?

Pendant l'assemblée, les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent soumettre des questions par le biais du champ *Poser une question* du portail Web ou, s'ils assistent à l'Assemblée annuelle sur place, pendant une période de questions. Il est également possible de soumettre des questions avant l'Assemblée annuelle, par courriel à l'adresse secretariat.corporatif@blcgf.ca.

Les questions peuvent être soumises à tout moment avant ou pendant l'Assemblée annuelle, mais impérativement avant la tenue d'un vote sur le sujet concerné par la question.

Sous réserve des dispositions du Code de procédure de l'assemblée disponible sur le site Web de la Banque à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs/calendrier-evenements, nous répondrons à toutes les questions concernant un point faisant l'objet d'un vote avant la tenue du vote concernant ce point.

Après avoir traité tous les points à l'ordre du jour de l'Assemblée annuelle, la Banque répondra aux questions appropriées d'ordre général concernant la Banque qu'elle aura reçues des actionnaires et des fondés de pouvoir dûment nommés.

Par souci de respect et d'efficacité, seules les questions d'intérêt général pour tous les actionnaires seront traitées. Pour poser une question liée à une affaire individuelle, veuillez contacter le service des relations avec les investisseurs de la Banque par courriel, à l'adresse relations.investisseurs@blcgf.ca.

Toute question pertinente pour l'assemblée qui ne peut être traitée pendant l'assemblée sera publiée et traitée en ligne à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs.

Comment assister à l'assemblée?

L'Assemblée annuelle aura lieu dans un format hybride permettant d'y assister de manière virtuelle ou en personne.

Tout changement apporté au format de l'assemblée sera communiqué sur le site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs.

Assister à l'assemblée virtuelle

Actionnaire inscrit

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez participer, poser des questions et voter en ligne en suivant les instructions ci-dessous :

1. accédez à la page Web <https://web.lumiagm.com/443045511> au moins 15 minutes avant le début de l'Assemblée annuelle;
2. cliquez sur **J'ai un accès**; et
3. entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres (votre nom d'utilisateur) et le mot de passe **laurentian2024**

Pour pouvoir voter, il est important de rester connecté à Internet en tout temps pendant l'Assemblée annuelle.

Si vous accédez à l'assemblée virtuelle et acceptez les conditions d'utilisation, vous révoquerez de ce fait toutes les procurations que vous aurez déjà soumises. Si vous ne souhaitez pas révoquer votre procuration précédente, n'acceptez pas les conditions d'utilisation au moment d'accéder à l'assemblée virtuelle. Dans ce cas, vous accéderez à l'assemblée virtuelle à titre d'invité et vous ne pourrez pas voter en ligne.

Assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invité

Les invités peuvent assister à l'assemblée virtuelle, mais ils ne peuvent pas voter ni poser de questions.

Pour assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invité, veuillez suivre les instructions suivantes :

1. Accédez à la page Web <https://web.lumiagm.com/443045511> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée;
2. Cliquez sur **Invité**, puis remplissez le formulaire en ligne.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

Si vous êtes un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit) et que vous souhaitez voter et poser des questions pendant l'assemblée, vous devez d'abord vous nommer vous-même fondé de pouvoir ET vous inscrire à ce titre auprès de Computershare, en suivant les instructions *Comment nommer un fondé de pouvoir?* plus haut dans la présente section.

Computershare vous enverra ensuite par courriel un numéro de contrôle de 15 chiffres, que vous pourrez utiliser comme nom d'utilisateur.

Vous pourrez alors participer, voter et poser des questions en ligne en suivant les instructions ci-dessous :

1. accédez à la page Web <https://web.lumiagm.com/443045511> au moins 15 minutes avant le début de l'Assemblée annuelle;
2. cliquez sur **J'ai un accès**; et
3. entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres (votre nom d'utilisateur) et le mot de passe **laurentian2024**

Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) qui ne se nomment pas eux-mêmes fondés de pouvoir et ne s'inscrivent pas à ce titre peuvent uniquement assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invités.

Besoin d'aide? En cas de difficulté technique ou logistique en lien avec l'assemblée virtuelle, accédez à la page <https://web.lumiagm.com/443045511>, puis cliquez sur *Technical support / Soutien technique*, ou envoyez un courriel à l'adresse support-ca@lumiglobal.com.

L'enregistrement de l'Assemblée annuelle sera disponible pendant environ un an après l'assemblée, dans la section *Relations avec les investisseurs* de notre site Web, à la rubrique *Présentations et événements*. Tout autre enregistrement de l'Assemblée annuelle est interdit.

Assister à l'assemblée en personne

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir (y compris un propriétaire véritable ou actionnaire non inscrit vous étant dûment nommé vous-même fondé de pouvoir), vous pourrez assister à l'assemblée en personne après vous être présenté au comptoir d'enregistrement LUMI.

Seuls les actionnaires inscrits, les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) et les fondés de pouvoir dûment nommés auront accès à l'assemblée en personne. Les autres invités peuvent assister à l'assemblée virtuelle en suivant les instructions de l'encadré *Assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invité* plus haut.

1.2 Points à l'ordre du jour.

Les points à l'ordre du jour de l'Assemblée annuelle figurent dans l'avis d'assemblée et la Circulaire. Nous suivrons l'ordre du jour de l'Assemblée tel qu'il est établi dans la Circulaire.



I. Prise de connaissance des états financiers

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le Rapport annuel envoyé aux actionnaires par la poste le 11 janvier 2024. Les états financiers consolidés ont été préparés conformément aux IFRS, y compris les exigences comptables du BSIF.



II. Nomination de l'auditeur de la Banque

Au cours de l'exercice 2023, la Banque a lancé un appel d'offres pour attribuer le mandat d'auditeur externe de la Banque. Le comité de sélection comprenait deux membres du Comité d'audit et les critères de sélection tenaient compte de questions de qualité, par exemple la qualité de l'équipe chargée de la mission, la compréhension de la Banque, l'approche en matière d'audit, les capacités par rapport au secteur et le système général de contrôle de la qualité. En s'appuyant sur les résultats de ce processus rigoureux, le Conseil a recommandé le renouvellement du mandat d'auditeur d'EY pour l'exercice 2024.

Le Conseil recommande de voter POUR la nomination d'EY à titre d'auditeur de la Banque.

Indépendance de l'auditeur

EY est assujéti à toutes les lois et à tous les règlements applicables, y compris le code de déontologie de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, lesquelles définissent des lignes directrices claires en matière d'indépendance. Différents mécanismes renforcent l'indépendance de l'auditeur sans nuire à la qualité et à l'efficacité de l'audit, entre autres les suivants :

1. **Rotation des associés en audit :** la rotation et le nombre des associés en audit impliqués dans la mission atténuent le risque de trop grande familiarité et d'intérêt personnel, en plus de favoriser l'objectivité. L'associé responsable de mission et les associés de référence sont soumis à une rotation obligatoire aux sept ans, suivie d'une période de cinq ans de non-participation à l'audit consolidé. La durée de la mission de l'associé responsable de mission et des associés de référence comprend le temps pendant lequel ils ont exercé ces fonctions. Un nouveau cycle de rotation pour l'associé responsable de mission a commencé le 1^{er} novembre 2020 pour l'audit de l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2021, et un nouveau cycle de rotation pour un associé de référence a commencé le 1^{er} novembre 2021 pour l'audit de l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2022. De plus, un nouvel associé en audit est impliqué dans la mission depuis l'audit de l'exercice financier se terminant 31 octobre 2021. Finalement, d'autres associés sont impliqués dans des volets spécialisés de l'audit. Une nouvelle associée en fiscalité est impliquée dans la mission depuis l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2022 et un nouvel associé responsable de l'examen des modèles de correction de valeur pour pertes sur créances est impliqué depuis l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2023.
2. **Surveillance par des organismes de réglementation (CCRC) :** une surveillance accrue de la part des organismes de réglementation a amélioré la qualité des audits. Dans le cadre de ses travaux d'évaluation de l'auditeur, le Comité d'audit prend connaissance des résultats des inspections.
3. **Évaluations régulières :** le Comité d'audit évalue l'auditeur chaque année, notamment pour s'assurer continuellement de la qualité de l'audit et de l'indépendance et de l'efficacité de l'auditeur. Le Comité d'audit et le Conseil effectuent également une évaluation complète de l'auditeur tous les cinq ans. La dernière évaluation complète a eu lieu en 2023. Elle comprenait une évaluation du risque de familiarité entre les institutions, lequel pourrait nuire à l'indépendance de l'auditeur et à la capacité de l'équipe chargée de la mission de faire preuve d'un esprit critique.

4. Surveillance continue par le Comité d'audit : le Comité d'audit joue un rôle essentiel au chapitre de la surveillance de l'indépendance de l'auditeur et de la qualité de l'audit. Ses responsabilités comprennent ce qui suit :

- surveillance de l'audit externe et du processus d'information financière, y compris la nomination, les honoraires et les travaux des auditeurs;
- approbation préalable de tous les services devant être rendus par l'auditeur externe de la Banque; et
- interaction continue avec l'auditeur externe sur les questions importantes pour la Banque.

Le Comité d'audit détermine ainsi si l'auditeur répond à ses besoins compte tenu de l'évolution de la Banque.

Le Comité d'audit tient des réunions ordinaires avec l'auditeur externe sans la direction et reçoit une confirmation annuelle de l'indépendance de l'auditeur externe. Le Conseil et le Comité d'audit estiment que les processus et contrôles actuels de la Banque peuvent garantir l'indépendance de l'auditeur et la qualité des résultats des audits.

Honoraires de l'auditeur

Le tableau suivant présente les honoraires facturés par EY pour les exercices terminés les 31 octobre 2023 et 2022.

| | 2023 (\$) | 2022 (\$) |
|---|------------------|------------------|
| Honoraires d'audit — incluent les honoraires totaux d'EY pour l'audit des états financiers consolidés annuels, l'examen des états financiers intermédiaires, ainsi que les audits réglementaires à l'égard d'états financiers de filiales. Les honoraires d'audit incluent également des consultations concernant la comptabilité financière et la présentation de l'information, des soumissions en lien avec des documents de placement et d'offre, et des services de traduction d'états financiers audités et de documents de placement. | 3 282 318 | 3 241 700 |
| Honoraires pour services liés à l'audit — incluent les honoraires totaux d'EY pour des services de certification et d'autres services liés qui sont habituellement fournis par l'auditeur indépendant, principalement des services liés à la production de rapports sur l'efficacité des contrôles internes à des fins contractuelles ou commerciales, des procédures spécifiques liées à diverses fiducies et d'autres entités exigées dans le contexte de la titrisation de créances hypothécaires, des procédures d'expression d'une assurance limitée à l'égard de l'information du Rapport ESG de la Banque et des frais de traduction différents de ceux des états financiers audités et des documents de placement. | 719 615 | 399 575 |
| Honoraires pour services fiscaux — incluent les honoraires totaux d'EY pour des conseils d'ordre fiscal autres que ceux facturés pour l'audit ou l'examen de l'impôt sur le résultat lié aux états financiers. | 131 007 | 61 270 |
| Autres honoraires — Autres honoraires se rapportent pour 2023 aux services de traduction de documents autres que les rapports de gestion et les états financiers consolidés. | 9 400 | 14 350 |
| Total | 4 142 340 | 3 716 895 |

Au cours de l'exercice 2023, le Comité d'audit a également révisé la politique de la Banque concernant l'approbation préalable des services pouvant être rendus par son auditeur externe. Cette politique est décrite dans la Notice annuelle de la Banque.



III. Élection des administrateurs

Les actionnaires doivent élire 11 administrateurs qui demeureront en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs successeurs.

Les candidats aux postes d'administrateur sont présentés à partir de la page 13 de la Circulaire.

Le Conseil recommande de voter POUR l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur.

Le vote pour l'élection des administrateurs se déroule sur une base individuelle. Le Conseil a adopté une **politique de vote majoritaire** qui s'applique à toute élection sans opposition. En vertu de cette politique, un administrateur candidat à l'élection ou à la réélection doit immédiatement présenter sa démission s'il n'est pas élu à la majorité des voix (50 % + 1) exprimées lors de toute assemblée prévoyant l'élection des administrateurs pour laquelle le quorum a été constaté. Dans les 90 jours qui suivent le vote, le Conseil doit décider d'accepter ou non la démission lors d'une réunion en privé, sans l'administrateur concerné. Le Conseil est tenu d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. La démission prend effet dès que le Conseil l'accepte, le cas échéant. Une fois la décision prise, la Banque diffuse promptement un communiqué de presse transmis à la Bourse de Toronto, pour annoncer la décision du Conseil et les motifs de la décision.



IV. Vote consultatif sur notre approche de la rémunération des cadres supérieurs

La rétroaction des actionnaires est un volet clé du processus d'interaction de la Banque. Dans le cadre de ce processus, nous vous invitons notamment à assister à chaque assemblée annuelle pour exprimer votre opinion à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque. À cette fin, veuillez prendre connaissance de la section *Analyse de la rémunération* à la page 48 de la Circulaire, où nous décrivons l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération et expliquons comment cette approche favorise l'adoption d'une culture axée sur le rendement, afin de créer de la valeur à long terme pour les actionnaires. Pour tout commentaire ou toute question concernant l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, veuillez contacter le président du Conseil à l'adresse michael.boychuk@bfcgf.ca.

Le Conseil recommande de voter POUR la résolution consultative suivante :

« **IL EST RÉSOLU**, à titre consultatif et sans que ne soient limités le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction telle que divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque transmise en vue de l'assemblée annuelle 2024 des actionnaires de la Banque. »

Ce vote est un vote consultatif qui ne lie pas le Conseil. Le Conseil tiendra compte des résultats du vote lors de ses futurs travaux de planification de la rémunération. Si une quantité significative de voix exprimées à l'assemblée s'opposent à la résolution consultative, le président de l'assemblée supervisera un processus visant à examiner et à prendre en compte les préoccupations des actionnaires.

Le résultat du vote sur cette résolution sera annoncé à la fin de l'assemblée, en même temps que les résultats des votes sur les autres points à l'ordre du jour. Nous sommes heureux des résultats de ce vote en 2023, alors que 89 % des voix exprimées étaient en faveur de l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction.



V. Vote sur les propositions d'actionnaires

La Banque a reçu huit propositions du MÉDAC. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de soumettre seulement trois propositions au vote.** La Banque a accepté d'inclure toutes les propositions dans la Circulaire, et trois d'entre elles feront l'objet d'un vote dans le cadre de l'ordre du jour officiel de l'assemblée. Le texte des huit propositions et les réponses du Conseil sont inclus en **Annexe** de la Circulaire, à la page 85.

Les actionnaires qui souhaitent inclure une proposition dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque doivent faire parvenir le texte de leur proposition au Secrétariat corporatif de la Banque au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 11 novembre 2024.



VI. Autres questions

Les administrateurs et les dirigeants de la Banque n'ont connaissance d'aucune autre question dont l'Assemblée annuelle pourrait être saisie.

1.3 Candidatures aux postes d'administrateurs

Onze personnes doivent être élues lors de l'Assemblée annuelle. Le Comité GC a recommandé l'élection des personnes ci-après pour un mandat se terminant à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque.

Toutes les personnes candidates ont formellement établi leur qualification et éligibilité et exprimé leur désir de faire partie du conseil d'administration de la Banque.

La présente section contient de l'information sur les personnes dont la candidature est proposée aux postes d'administrateurs, y compris leurs domaines d'expertise, les comités dont elles sont membres, leurs présences aux réunions, les autres conseils où elles siègent et les résultats aux élections de l'année précédente. Les profils comprennent également un résumé de leur participation au capital de la Banque et de leur rémunération.

Les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR l'élection des personnes candidates dont le nom figure aux présentes, à moins que le formulaire de procuration ne contienne des instructions explicites pour voter différemment à l'égard d'une, de plusieurs ou de l'ensemble des personnes candidates.

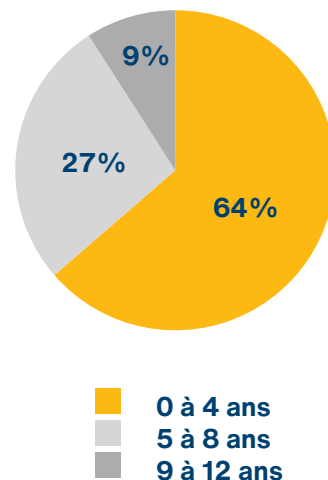


Mandat des personnes candidates aux postes d'administrateur

En matière de renouvellement de ses membres, le conseil d'administration privilégie une approche équilibrée qui tient compte des compétences et de l'expérience en fonction des besoins de la Banque, de la contribution de chaque membre du Conseil et du processus d'évaluation du Conseil. Le point de vue des membres récemment nommés alimente les délibérations du Conseil, tandis que les membres plus expérimentés, qui possèdent une meilleure expertise de l'institution, ajoutent une valeur profitable à la Banque comme à ses actionnaires. Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez consulter la Circulaire à la section *Planification de la relève et durée des mandats*.

Le graphique ci-contre illustre la durée des mandats des personnes candidates aux postes d'administrateurs.

La durée moyenne des mandats est de 3,14 années



Les tableaux qui suivent contiennent de l'information détaillée sur les personnes candidates aux postes d'administrateurs, y compris leurs domaines d'expertise, les comités dont elles sont membres, leurs présences aux réunions, les autres conseils où elles siègent et les résultats qu'elles ont obtenus aux élections l'année précédente, s'il y a lieu. Les profils comprennent également un résumé de leur participation au capital de la Banque, ainsi que la valeur de la rémunération totale de chaque membre pour l'exercice 2023. **Au 9 février 2024, tous les membres indépendants du Conseil satisfont aux exigences de participation au capital, à l'exception de Johanne Brunet, Laurent Demangles, Jamey Hubbs et Paul Stinis. De plus amples renseignements à ce sujet sont disponibles à la page 21 de la présente Circulaire.**

Sonia Baxendale

Toronto, ON Canada

Âge : 61

Administratrice depuis le 31 août 2016

Indépendante

Vote 2023 : 93,85 % POUR



Présences 2023 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité de gestion des risques (présidente) : 100 %

Comité de gouvernance et de conformité (présidente) : 100 %

Comité RHRE : 100 %

Sonia Baxendale est présidente et chef de la direction de Global Risk Institute. À la CIBC, elle a auparavant occupé le poste de vice-présidente principale et présidente des Services bancaires de détail et de Gestion du patrimoine, ainsi que divers autres postes de direction, notamment celui de première vice-présidente exécutive, Gestion du patrimoine; de vice-présidente exécutive, Gestion des actifs, Produits de cartes et Recouvrement; de vice-présidente exécutive, Gestion privée globale et Gestion de placements; et de directrice générale, CIBC Wood Gundy. Avant d'exercer ces fonctions de direction à la CIBC, Mme Baxendale a occupé des postes de responsabilités croissantes au sein de Banque Amex du Canada et de Saatchi & Saatchi Compton Hayhurst. Titulaire d'un B.A. de l'Université de Toronto, elle a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- The Bank N.T. Butterfield & Son Limited (NYSE & BSE) (2020 à ce jour)
- RSA Insurance Groups plc (2019 à 2021)

Mandats actuels - autres conseils :

- Financière Foresters
- The Hospital for Sick Kids Foundation
- Sick Kids Trustee Board

Capital de participation au 9 février 2024

| | |
|-----------------------|------------|
| Actions ordinaires | 6 253 |
| UAD | 21 854 |
| Total actions/UAD | 28 107 |
| Valeur des actions | 26,49 \$ |
| Valeur totale | 744 554 \$ |
| Exigences actions/UAD | 5 797 |

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : 180 000 \$

Andrea Bolger

Toronto, ON Canada

Âge : 65

Administratrice depuis le 28 août 2019

Indépendante

Vote 2023 : 97,28 % POUR



Présences 2023 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité de gestion des risques (présidente) : 100 %

Comité RHRE : 100 %

Comité des ressources humaines : 100 %

Andrea Bolger est une administratrice de sociétés qui possède une expérience approfondie de la direction stratégique d'entreprise et des pratiques de gouvernance et de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise. Ancienne cadre supérieure de la Banque Royale du Canada, elle y a occupé différents postes de haute direction principalement associés aux services bancaires commerciaux et à la gestion des risques. Mme Bolger est titulaire d'un baccalauréat en commerce, distinction Finance, de la Carleton University et d'un MBA de l'Université Concordia. Elle a également reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés de la Rotman School of Business de l'Université de Toronto.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Sagen MI Canada Inc. (2016 à 2021)

Mandats actuels - autres conseils :

- Teranet Inc.
- Fondation Embark étudiant
- Assurance vie Équitable du Canada

Capital de participation au 9 février 2024

| | |
|-----------------------|------------|
| Actions ordinaires | 4 100 |
| UAD | 13 620 |
| Total actions/UAD | 17 720 |
| Valeur des actions | 26,49 \$ |
| Valeur totale | 469 403 \$ |
| Exigences actions/UAD | 7 431 |

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : 201 783 \$

Michael T. Boychuk, FPCABaie d'Urfé, QC
Canada

Âge : 68

Administrateur
depuis le 31 août
2013

Indépendant

Vote 2023 :
94,55 % POUR

Présences 2023 : 100 %

- Conseil d'administration : 100 %
- Comité d'audit (président) : 100 %
- Comité de gestion des risques : 100 %
- Comité des ressources humaines : 100 %

Michael T. Boychuk est un administrateur de sociétés et président de Conseil possédant une vaste expérience en comptabilité, en finance et en services financiers. Il détient le titre de comptable professionnel agréé et de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec. Avant de prendre sa retraite, il a été président de Bimcor inc., le gestionnaire de placements des caisses de retraite des compagnies du groupe Bell Canada. De 1999 à 2009, il a occupé le poste de premier vice-président et trésorier de BCE inc./Bell Canada. M. Boychuk est titulaire d'un baccalauréat en commerce spécialisé en finance et en comptabilité de l'Université McGill.

Johanne BrunetMontréal, QC
Canada

Âge : 72

Administratrice
depuis le 6 février
2024

Indépendante

Vote 2023 : S. O.



Présences 2023 : S. O.

- Conseil d'administration : S. O.

Johanne Brunet est professeure de marketing à HEC Montréal. Ses intérêts et ses recherches portent sur la gestion de la créativité dans des environnements complexes, l'innovation, les économies mondiales, le marketing international et la planification d'entreprise. Pre Brunet siège à plusieurs conseils d'administration, notamment en tant que présidente du conseil de la Société des alcools du Québec (SAQ). Elle est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA), est titulaire d'un doctorat en études industrielles et commerciales de l'Université de Warwick en Angleterre et d'un MBA de HEC Montréal. Elle a également obtenu le titre d'administratrice de sociétés certifiée de l'Université Laval.

Laurent DesmanglesNew York, NY
États-Unis

Âge : 56

Administrateur
depuis le 11 avril
2023

Indépendant

Vote 2023 :
98,88 % POUR

Présences 2023 : 100 %

- Conseil d'administration : 100 %
- Comité de gestion des risques : 100 %
- Comité de gouvernance et de conformité : 100 %

Laurent Desmangles est un conseiller accompli doté d'une perspective mondiale et d'une expérience approfondie, qui facilite la stratégie d'entreprise, la transformation à grande échelle, l'innovation numérique et analytique et la gestion du changement, tout en assurant la rentabilité et les effets durables sur les clients. En plus de son rôle d'associé commanditaire et de conseiller chez Nyca Partners et Demopolis Equity Partners, il agit à titre de conseiller supérieur auprès du Boston Consulting Group, où il a occupé plusieurs postes de direction, notamment celui de directeur général et associé principal, en plus de diriger les services bancaires aux particuliers en Amérique du Nord. M. Desmangles est titulaire d'un baccalauréat en ingénierie de l'Université McGill et d'un MBA de la Ivey Business School de Western University.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Telesat Canada (U.S. S.E.C) (2015 à ce jour)
- GDI Services aux immeubles inc. (2015 à ce jour)

Mandats actuels - autres conseils :

- Telesat Holdings Inc.
- Telesat Interco Inc.
- Telesat LLP
- La Corporation Cadillac Fairview Limitée
- Finchley Pharmaceutiques inc.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Société des alcools (SAQ)
- Société québécoise du cannabis (SQDC)
- Groupe Therrien Couture Joli-Coeur
- Théâtre du Rideau Vert
- Letenda

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Fifth Third Bancorp (2023 à ce jour)

Mandats actuels - autres conseils :

- International Rescue Committee
- Let's Get Ready
- Teach For America NY
- Tyfone Inc.

Capital de participation au 9 février 2024

| | |
|-----------------------|------------|
| Actions ordinaires | 1 421 |
| UAD | 29 201 |
| Total actions/UAD | 30 622 |
| Valeur des actions | 26,49 \$ |
| Valeur totale | 811 177 \$ |
| Exigences actions/UAD | 5 380 |

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : 210 000 \$

Capital de participation au 9 février 2024

| | |
|-----------------------|----------|
| Actions ordinaires | — |
| UAD | — |
| Total actions/UAD | — |
| Valeur des actions | 26,49 \$ |
| Valeur totale | — \$ |
| Exigences actions/UAD | 15 969 |

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : S. O.

Capital de participation au 9 février 2024

| | |
|-----------------------|-----------|
| Actions ordinaires | — |
| UAD | 2 968 |
| Total actions/UAD | 2 968 |
| Valeur des actions | 26,49 \$ |
| Valeur totale | 78 622 \$ |
| Exigences actions/UAD | 13 174 |

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : 111 990 \$

Suzanne Gouin

Hampstead, QC
Canada

Âge : 68

Administratrice
depuis le 6 avril
2021

Indépendante

Vote 2023 :
94,03 % POUR



Présences 2023 : 100 %

- Conseil d'administration : 100 %
- Comité de gestion des risques : 100 %
- Comité RHRE : 100 %
- Comité des ressources humaines : 100 %

Suzanne Gouin est une administratrice accomplie qui met l'accent sur la transformation d'entreprise, la mise en œuvre de technologies numériques, la gouvernance et le capital humain. Elle a occupé divers postes de haute direction dans les secteurs privé et public, notamment celui de présidente-directrice générale de TV5 Québec Canada. Diplômée de l'Université Concordia, elle détient un MBA de la Ivey Business School de l'Université de Western Ontario et est accréditée par l'Institut des administrateurs de sociétés. Mme Gouin a reçu l'Ordre national du Mérite de la République française.

Jamey Hubbs

Collingwood, ON
Canada

Âge : 64

Administrateur
depuis le 6 février
2024

Indépendant

Vote 2023 : S. O.



Présences 2023 : S. O.

- Conseil d'administration : S. O.

Jamey Hubbs est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience des services bancaires, des marchés des capitaux, de la réglementation prudentielle et de la gestion des risques. Avant sa retraite, Jamey a occupé des postes de haute direction au BSIF, y compris plus récemment les postes de vice-surintendant des réponses à l'environnement de risque et de surintendant auxiliaire du secteur de la surveillance des institutions de dépôt. Il a siégé au conseil de la Société d'assurance-dépôts du Canada et a occupé le poste de vice-président exécutif et coprésident des marchés mondiaux chez Valeurs mobilières HSBC. Actuellement vice-président du Global Risk Institute et membre senior du CD Howe Institute, Jamey est titulaire d'un B.A. de la University of Waterloo et d'un certificat de maîtrise en gestion de projets de la Schulich School of Business, et il a reçu le titre d'administrateur IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

David Mowat

West Vancouver, CB
Canada

Âge : 68

Administrateur
depuis le 28 août
2019

Indépendant

Vote 2023 :
97,09 % POUR



Présences 2023 : 100 %

- Conseil d'administration : 100 %
- Comité d'audit : 100 %
- Comité RHRE (président) : 100 %
- Comité des ressources humaines (président) : 100 %

David Mowat est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience de la direction d'entreprise et des services bancaires. Il a été président et chef de la direction d'ATB Financial et chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union. Titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia, il a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés, un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology et un doctorat honorifique en droit de la University of Alberta. En 2014, M. Mowat a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Agence du revenu du Canada
- Juste pour rire inc.
- Fondation du Grand Montréal

Capital de participation au 9 février 2024

| | |
|-----------------------|------------|
| Actions ordinaires | 1 000 |
| UAD | 11 841 |
| Total actions/UAD | 12 841 |
| Valeur des actions | 26,49 \$ |
| Valeur totale | 340 158 \$ |
| Exigences actions/UAD | 8 140 |

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : 155 000 \$

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Global Risk Institute
- FLIP Foundation

Capital de participation au 9 février 2024

| | |
|-----------------------|----------|
| Actions ordinaires | — |
| UAD | — |
| Total actions/UAD | — |
| Valeur des actions | 26,49 \$ |
| Valeur totale | — \$ |
| Exigences actions/UAD | 15 969 |

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : S. O.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Telus Corporation (2016 à ce jour)

Mandats actuels - autres conseils :

- TELUS Communications inc.
- LIAH Holdings Ltd.
- Edmonton International Airport

Capital de participation au 9 février 2024

| | |
|-----------------------|------------|
| Actions ordinaires | 9 640 |
| UAD | 11 326 |
| Total actions/UAD | 20 966 |
| Valeur des actions | 26,49 \$ |
| Valeur totale | 555 389 \$ |
| Exigences actions/UAD | 7 431 |

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : 180 000 \$

Éric Provost

Candiac, QC Canada

Âge : 49

Administrateur
depuis le 1^{er} octobre
2023

Non indépendant

Vote 2023 : S. O.



Présences 2023 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Éric Provost fait partie de l'équipe de la Banque Laurentienne depuis plus d'une décennie. Il occupait jusqu'à tout récemment le poste de chef de groupe des services bancaires aux particuliers et aux entreprises et il est maintenant le président et chef de la direction de la Banque.

Avant de se joindre à la Banque Laurentienne en 2012, Éric a travaillé 12 ans chez un prêteur commercial où il a occupé divers postes de haute direction, dont ceux de chef du marketing, de vice-président – Commercial, secteur manufacturier pour l'Est du Canada et de vice-président, Excellence commerciale.

Éric est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en finance appliquée de l'Université du Québec à Montréal. Il détient également le titre d'analyste financier agréé (CFA).

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- B2B Banque, B2B Trustco, Trust La Laurentienne du Canada Inc. et BLC Trust, filiales de la Banque Laurentienne du Canada
- Fondation Tel-Jeunes

Capital de participation au 9 février 2024

Les exigences de participation au capital qui s'appliquent à M. Provost sont décrites à la section *Exigences de participation au capital* de la Circulaire.

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : M. Provost ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur.

Paul StinisWestmount, QC
Canada

Âge : 65

Administrateur
depuis le 6 février
2024

Indépendant

Vote 2023 : S. O.



Présences 2023 : S. O.

Conseil d'administration : S. O.

Paul Stinis est le vice-président du conseil d'administration d'Hydro-Québec depuis avril 2015 et son mandat se terminera en août 2024. Administrateur de sociétés accompli possédant une vaste expérience en comptabilité et finance, marchés des capitaux, gestion de placements, gestion de risques et gestion de projets, M. Stinis a occupé le poste de premier vice-président et trésorier chez BCE inc. et Bell Canada, ainsi que le poste de président de Bimcor inc., le gestionnaire de placements des caisses de retraite des compagnies du groupe BCE. M. Stinis a également travaillé au sein du secteur bancaire canadien, exercé des fonctions de direction financière au sein des secteurs de la communication des marchés émergents mondiaux et travaillé comme ingénieur dans l'industrie canadienne du pétrole et du gaz. M. Stinis est titulaire d'un baccalauréat en ingénierie de l'Université McGill et d'un MBA de l'Université Concordia.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Hydro-Québec
- Comité de retraite de l'Université McGill

Capital de participation au 9 février 2024

| | |
|-----------------------|----------|
| Actions ordinaires | — |
| UAD | — |
| Total actions/UAD | — |
| Valeur des actions | 26,49 \$ |
| Valeur totale | — \$ |
| Exigences actions/UAD | 15 969 |

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : S. O.

Nicholas Zelenczuk, FCPA

Toronto, ON Canada

Âge : 68

Administrateur
depuis le 28 mai
2020

Indépendant

Vote 2023 :
97,03 % POUR

Présences 2023 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité d'audit (président) : 100 %

Comité de gestion des risques : 100 %

Nicholas Zelenczuk est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience des services bancaires, des marchés des capitaux, de la stratégie d'entreprise et de la gestion du risque et des investissements. Il a occupé plusieurs postes de direction, notamment les postes de chef de la direction, de chef de la direction financière et de chef de l'exploitation, pour des entreprises de premier plan comme Investissements RPC, BCE, CIBC Wood Gundy, Citibank et Deutsche Bank (Canada). Il a également été associé en gestion des risques chez KPMG. Détenteur des titres de CPA et de Fellow de CPA Ontario, il a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Teine Energy Ltd
- Wilton Re Ltd
- Régime de soins de santé de l'Ontario
- CarbonX

Capital de participation au 9 février 2024

| | |
|-----------------------|------------|
| Actions ordinaires | 5 000 |
| UAD | 15 077 |
| Total actions/UAD | 20 077 |
| Valeur des actions | 26,49 \$ |
| Valeur totale | 531 840 \$ |
| Exigences actions/UAD | 10 543 |

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2023 : 155 000 \$

Compétences et expertise

Pour voir à la composition optimale du Conseil et à la complémentarité des compétences des administrateurs, le Comité GC a préparé une **grille de compétences et d'expertises** exhaustive et diversifiée. Le Comité GC tient compte de cette grille pour évaluer chaque administrateur, planifier la relève et le renouvellement des membres et identifier les lacunes, en vue d'améliorer l'efficacité du Conseil.

La grille est révisée et mise à jour chaque année, après avoir demandé à chaque administrateur et candidat d'autoévaluer son expérience et ses antécédents. Le Comité GC compile ensuite les données et les examine.

Pour pourvoir un poste d'administrateur, le Comité GC détermine le profil souhaité et applique divers critères de sélection, à savoir l'expertise, l'indépendance, la diversité, la durée du mandat et la participation à d'autres conseils d'administration. Chaque candidat est interviewé par le président du Conseil et des administrateurs de la Banque et rencontre le président et chef de la direction.

Les administrateurs proposés par la Banque possèdent un ensemble diversifié de compétences et d'expertises permettant au Conseil d'exercer ses fonctions de supervision, ainsi qu'une opinion informée sur les sujets pertinents pour la Banque. Ils conseillent efficacement la direction à propos de décisions stratégiques importantes.

Tous les candidats proposés à un poste d'administrateur possèdent une expertise de direction acquise en occupant des postes de haute direction au sein de sociétés ouvertes ou d'organisations de taille ou de complexité significative. Ils possèdent également une expertise du développement, de la mise en œuvre et de l'atteinte d'objectifs d'affaires stratégiques au sein de ces organisations.

En 2023, le Conseil a appliqué de manière rigoureuse son plan de relève pour quelques fonctions de présidence, y compris la présidence du Comité de gestion des risques et la présidence du Comité d'audit, et pour nommer un administrateur à la présidence du nouveau Comité GC.

De plus, le 1^{er} octobre 2023, le Conseil a appliqué son plan de relève pour la fonction de présidence du Conseil, en désignant M. Boychuk comme nouveau titulaire de la fonction à la suite de la démission de l'ancien président du Conseil pour des raisons de santé.

La grille qui suit présente les domaines clés de compétence et d'expertise de chaque candidat à un poste d'administrateur par rapport aux activités de la Banque et à la saine gouvernance du Conseil.

| | Sonia Baxendale | Andrea Bolger | Michael T. Boychuk | Johanne Brunet | Laurent Desmangles | Suzanne Gouin | Jamey Hubbs | David Mowat | Éric Provost | Paul Stinis | Nicholas Zelenczuk |
|--|-----------------|---------------|--------------------|----------------|--------------------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------------|
| Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| Comptabilité, audit et finance | | ● | ● | ● | | ● | | ● | ● | ● | ● |
| Gestion et gouvernance des risques | ● | ● | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Gestion de talents et rémunération | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | ● |
| Technologie de l'information et stratégie numérique | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Lois et réglementation | | ● | | | | ● | ● | | | ● | |
| Services financiers | ● | ● | ● | | ● | | ● | ● | ● | ● | ● |
| Services aux particuliers | ● | ● | ● | ● | ● | | | ● | | | |
| Marchés des capitaux, services bancaires d'investissement et fusions et acquisitions | | ● | ● | | | | ● | | ● | ● | ● |
| Relations publiques et gouvernementales | ● | | | ● | | ● | ● | | | ● | |
| Expérience et gouvernance d'autres conseils | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | ● | ● |
| Excellence opérationnelle | ● | | ● | ● | ● | ● | | ● | ● | ● | ● |

| | Sonia Baxendale | Andrea Bolger | Michael T. Boychuk | Johanne Brunet | Laurent Desmangles | Suzanne Gouin | Jamey Hubbs | David Mowat | Éric Provost | Paul Stinis | Nicholas Zelenczuk |
|-------------------------------|-----------------|---------------|--------------------|----------------|--------------------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------------|
| Restructuration des activités | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Anglais | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Français | | | ● | ● | ● | ● | | | ● | ● | |
| Autre(s) langue(s) | | | | | ● | | | | | | |

Rémunération des administrateurs

Structure de la rémunération

Le Conseil, par l'entremise du Comité GC, s'assure que la rémunération des administrateurs est compétitive et adéquate. Le Comité GC est chargé d'examiner la rémunération des administrateurs pour en recommander le montant et la structure.

La structure de rémunération est conçue pour favoriser le recrutement et le maintien en poste d'administrateurs qualifiés et elle prévoit un traitement approprié pour le temps et les efforts qu'ils consacrent à la supervision du déroulement efficace des opérations de la Banque. Elle est également conçue pour être cohérente avec les intérêts des actionnaires et pour refléter les meilleures pratiques. Le Comité GC dispose du pouvoir d'engager des consultants ou des conseillers lorsqu'il le juge approprié.

Le Comité GC examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans. La plus récente modification de la structure de la rémunération des administrateurs a été apportée le 1^{er} août 2021, à la suite de l'examen par Hexarem, le conseiller indépendant retenu par le Conseil, des pratiques concurrentielles de rémunération des administrateurs au sein de sociétés québécoises de taille semblable de tous les secteurs et au sein de sociétés canadiennes de taille semblable du secteur des services financiers. Cet examen tenait compte des risques, des responsabilités et des charges de travail avec lesquelles les administrateurs doivent composer, de leur engagement en termes de temps et des compétences dont ils doivent faire preuve compte tenu de la complexité changeante des affaires de la Banque et de l'augmentation des mesures de surveillance et d'examen en matière de réglementation.

| | |
|--|---|
| Rémunération fixe annuelle de tous les administrateurs | 140 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD) |
| Rémunération fixe annuelle de la présidence du Conseil | 190 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD) |
| Rémunération fixe annuelle de la présidence d'un comité permanent | 25 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD) |
| Rémunération fixe annuelle par comité sur lequel siège un administrateur, à l'exception du président du Conseil | 7 500 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD) |

Les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération pour leur présence aux réunions du Conseil ou des comités, mais les frais d'hébergement et de déplacement leur sont remboursés lorsqu'ils assistent à des réunions en personne, sur présentation de pièces justificatives.

Les administrateurs qui exercent également une fonction de direction à la Banque ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs. Les administrateurs qui n'exercent aucune fonction de direction ne sont pas admissibles au régime d'options d'achat d'actions de la Banque ni à tout autre programme de rémunération incitative de la Banque, à l'exception du régime d'achat d'unités d'action différées (UAD) des administrateurs de la Banque.

Rémunération sous forme d'UAD

Une UAD est une unité dont la valeur correspond à la valeur d'une action ordinaire de la Banque, ajustée en fonction des événements qui ont une incidence sur le titre (fractionnement, échange d'actions, etc.).

Chaque administrateur reçoit au moins 60 % de sa rémunération annuelle sous forme d'UAD, pour aligner au mieux les intérêts à long terme des administrateurs sur ceux des actionnaires de la Banque en créant un lien entre une partie de la rémunération annuelle et la valeur future des actions ordinaires de la Banque, et pour améliorer la capacité de la Banque à recruter et à maintenir en poste les administrateurs talentueux.

Un administrateur peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en espèces et/ou en UAD, pour autant que 60 % de la rémunération soit reçue sous forme d'UAD. La valeur des actions est déterminée par le cours du marché au moment du versement à l'administrateur. Ce choix peut être modifié en tout temps et entre en vigueur à la date du prochain versement trimestriel de la rémunération. Le nombre d'UAD reçues est déterminé conformément au régime d'achat d'UAD, et les administrateurs peuvent choisir de recevoir les UAD sur une base annuelle.

Les UAD peuvent être converties uniquement lorsque l'administrateur quitte le Conseil; elles sont alors versées soit en espèces, soit en actions ordinaires achetées sur le marché libre, au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit l'année où l'administrateur quitte le Conseil. Le nombre d'UAD allouées est établi en divisant le montant payable à l'administrateur par le cours moyen d'une action ordinaire de la Banque pendant la période définie dans le régime. Les UAD donnent également droit à un montant équivalent aux paiements de dividendes sur actions ordinaires de la Banque, lequel est versé sous forme d'UAD additionnelles. Ce régime est en vigueur depuis le 1^{er} février 2000.

À la suite de l'élection d'un citoyen américain au Conseil, nous avons mandaté Norton Rose Fulbright pour examiner le Régime d'achat d'unités d'actions différées des administrateurs de la Banque adopté le 5 octobre 2010 et modifié par résolution de temps à autre (le Régime d'achat d'UAD des administrateurs), dans le but d'y apporter des changements et d'en moderniser la nomenclature. Les changements comprenaient principalement des modifications déjà approuvées, l'ajout de dispositions permettant aux administrateurs qui sont des citoyens ou des résidents permanents des États-Unis d'Amérique de participer au Régime d'achat d'UAD des administrateurs et de recevoir un traitement fiscal approprié en pouvant convertir leurs UAD au cours de deux années civiles différentes une fois leur mandat terminé, et finalement l'ajout de dispositions relatives aux changements de contrôle selon les points de vue canadien et américain et le rapprochement des règles applicables selon le territoire.

Tableau de rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente un résumé de la rémunération versée à chaque administrateur non dirigeant de la Banque pour le dernier exercice et le total des UAD que détient chaque administrateur en date du 31 octobre 2023 :

| | Partie de la rémunération totale en espèces ou en actions/UAD (Note 3) | | | | | | Valeur marchande ou de paiement du total des UAD (\$) |
|-----------------------------|--|-----------------------|--------------------------|------------------------|----------------------------|---------------|---|
| | Pour le conseil d'administration (\$) | Pour les comités (\$) | Rémunération totale (\$) | Versée en espèces (\$) | Versée en actions/UAD (\$) | Total des UAD | |
| Sonia Baxendale | 140 000 | 40 000 | 180 000 | 21 630 | 158 370 | 4 137 | 109 589 |
| Andrea Bolger | 140 000 | 61 783 | 201 783 | 80 713 | 121 070 | 3 781 | 100 159 |
| Michael T. Boychuk | 140 000 | 70 000 | 210 000 | 84 000 | 126 000 | 4 664 | 123 549 |
| Laurent Desmangles (Note 1) | 101 153 | 10 837 | 111 990 | 44 296 | 67 195 | 2 032 | 53 828 |
| Suzanne Gouin | 140 000 | 15 000 | 155 000 | 0 | 155 000 | 4 940 | 130 861 |
| David Mowat | 140 000 | 40 000 | 180 000 | 72 000 | 108 000 | 3 599 | 95 338 |
| Michael Mueller (Notes 2) | 330 000 | 30 000 | 360 000 | 0 | 360 000 | 12 007 | 318 065 |

| | Partie de la rémunération totale en espèces ou en actions/UAD (Note 3) | | | | | | Total des UAD | Valeur marchande ou de paiement du total des UAD (\$) |
|----------------------|--|-----------------------|--------------------------|------------------------|----------------------------|-------|---------------|---|
| | Pour le conseil d'administration (\$) | Pour les comités (\$) | Rémunération totale (\$) | Versée en espèces (\$) | Versée en actions/UAD (\$) | | | |
| Michelle R. Savoy | 140 000 | 15 000 | 155 000 | 31 020 | 123 980 | 4 244 | 112 424 | |
| Susan Wolburgh Jenah | 140 000 | 15 000 | 155 000 | 31 000 | 124 000 | 4 770 | 126 357 | |
| Nicholas Zelenczuk | 140 000 | 15 000 | 155 000 | 0 | 155 000 | 5 126 | 135 788 | |

Note 1 : M. Desmangles a été élu le 11 avril 2023. Le Conseil a approuvé le versement de la rémunération de M. Desmangles sous forme d'UAD (60 %) et en espèces (40 %) jusqu'à ce que celui-ci atteigne le niveau minimal de participation au capital.

Note 2 : M. Mueller n'est plus administrateur depuis le 1^{er} octobre 2023.

Note 3 : À moins qu'il n'en soit autrement statué par le Conseil, les administrateurs sont tenus de recevoir la totalité de leur rémunération sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils atteignent le niveau minimal de participation au capital. En date du 9 février 2024, tous les administrateurs indépendants dépassent le niveau minimal de participation au capital, à l'exception de Johanne Brunet, de Laurent Desmangles, de Jamey Hubbs et de Paul Stinis.

Exigences de participation au capital

Les règles de participation au capital ont été adoptées le 1^{er} mai 2016. Chaque administrateur doit détenir, dans les cinq années qui suivent sa nomination au Conseil, au moins trois fois sa rémunération fixe (qui comprend la rémunération à l'intention des membres du Conseil et la rémunération additionnelle pour la présidence du Conseil, le cas échéant), sous forme d'actions et/ou d'UAD de la Banque. La participation minimale est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2015 ou à la date de la nomination ou de l'élection du membre du Conseil.

Le nombre d'actions et/ou d'UAD détenues par les candidats aux postes d'administrateurs est indiqué dans leur biographie, à la section *Candidatures aux postes d'administrateurs* à la page 13 de la Circulaire. À titre de président et chef de la direction de la Banque, Éric Provost est visé par l'exigence de participation minimale.

En date du 9 février 2024, tous les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque dépassent le niveau minimal de participation au capital, à l'exception de Johanne Brunet, de Laurent Desmangles, de Jamey Hubbs et de Paul Stinis. Conformément aux exigences du Conseil, Laurent Desmangles doit atteindre le niveau minimal de participation au capital d'ici le 11 avril 2028, tandis que Johanne Brunet, Jamey Hubbs et Paul Stinis doivent atteindre le niveau minimal de participation au capital d'ici le 6 février 2029.

02 Gouvernance d'entreprise.

| | | |
|-------------|--|-----------|
| 2.1 | L'approche de la Banque en matière de gouvernance | 23 |
| 2.2 | Notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion | 24 |
| 2.3 | Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance | 25 |
| 2.4 | Cybersécurité | 27 |
| 2.5 | Panne de système central | 27 |
| 2.6 | À propos du Conseil | 28 |
| | Le mandat et les fonctions du Conseil et de son président | 28 |
| | Taille du Conseil | 29 |
| | Composition du Conseil | 29 |
| | Descriptions de postes clés | 29 |
| | Éthique et culture | 29 |
| | Indépendance des administrateurs | 30 |
| | Participation à d'autres conseils et conseils en interrelation | 31 |
| | Orientation et perfectionnement | 31 |
| | Planification de la relève et durée des mandats | 32 |
| | Évaluation annuelle | 32 |
| 2.7 | Rapports des comités du Conseil | 33 |
| 2.8 | Interagir avec les actionnaires et autres parties prenantes | 43 |
| 2.9 | Politique de divulgation | 44 |
| 2.10 | Opérations sur titres de la Banque | 44 |
| 2.11 | Vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs | 44 |

2.1 L'approche de la Banque en matière de gouvernance.

Un solide cadre de gouvernance est nécessaire pour protéger les droits et les intérêts des parties prenantes de la Banque, habiliter les employés et connaître du succès aujourd'hui et à l'avenir. La raison d'être de la Banque constitue le point de départ de tout ce que nous faisons, y compris façonner et orienter nos pratiques de gouvernance.

Nous croyons que nous pouvons changer l'expérience bancaire pour le mieux.

Que l'on doit voir au-delà des chiffres pour donner vie aux espoirs et aux rêves.

Que d'être meilleur, c'est d'abord s'assurer que chacun ait sa voix et sa chance de grandir et de prospérer.

Les politiques, pratiques et relations qui forment le cadre de gouvernance de la Banque nous permettent d'équilibrer les intérêts des parties prenantes, de gérer efficacement les risques et d'exécuter nos activités de manière responsable. Les pratiques de gouvernance continueront à évoluer pour refléter la portée changeante des affaires et activités de la Banque, ainsi que les meilleures pratiques émergentes.

Le cadre de gouvernance de la Banque repose principalement sur des politiques d'entreprise et du Conseil, des lignes directrices, les mandats du Conseil et de ses comités et des descriptions de postes clés. Tous ces éléments sont utilisés pour préciser les attentes, les responsabilités et les obligations du Conseil, de la direction et des employés de la Banque. Certaines politiques et pratiques de gouvernance clé sont décrites plus en détail plus loin dans la Circulaire.

Les faits saillants en matière de gouvernance et les initiatives clés de 2023 sont décrits dans les rapports des comités du Conseil plus loin dans la Circulaire et comprennent ce qui suit :

- **Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et climatiques** - La Banque a établi un modèle de gouvernance interne et une structure de gestion de programme pour faire avancer ses stratégies et initiatives à l'égard des facteurs ESG et climatiques. La fonction de supervision des enjeux ESG et climatiques fait désormais partie du mandat du Conseil et de chacun de ses comités, et Éric Provost, le président, chef de la direction et membre du Conseil de la Banque, assume le rôle de champion ESG de la Banque.
- **Interaction avec les actionnaires** - L'interaction était encore une fois une priorité du Conseil en 2023. Les présidents du Conseil, du Comité RH et du Comité GC ont tenu plusieurs rencontres d'interaction pour recevoir la rétroaction des actionnaires et d'autres parties prenantes à l'égard des activités et des progrès de la Banque concernant son plan stratégique, la rémunération des cadres supérieurs, la diversité et le renouvellement du Conseil, la cybersécurité et les facteurs ESG.
- **Rémunération des cadres supérieurs** - La rémunération globale des cadres supérieurs de la Banque a évolué et elle est alignée sur les valeurs des actionnaires de la Banque. Des cibles EDI et ESG ont été ajoutées aux tableaux de bord de tous les dirigeants pour nous permettre de suivre et de mesurer les progrès de la Banque par rapport aux objectifs ESG et de diversité.
- **Cybersécurité** - La Banque a affiné son approche de la cybersécurité. Des priorités clés ont été identifiées, diverses dimensions de cybersécurité ont été abordées lors des réunions du Comité de gestion des risques et des mises à jour et des rapports périodiques ont été fournis au Conseil à ce sujet.
- **Panne de système central** - À la suite de la panne du système central de la Banque, le Conseil et le Comité de gestion des risques ont remis l'accent sur la mise en œuvre de la feuille de route visant la modernisation de l'écosystème informatique et l'amélioration de la résilience, ainsi que sur la réduction des risques.

2.2 Notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Diversité au sein du Conseil

La Banque s'engage à favoriser et à soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) à tous les niveaux de l'organisation, et elle estime plus particulièrement que la diversité au sein du Conseil constitue un indicateur essentiel d'évaluation des progrès en ce sens. La Politique de gouvernance du Conseil, disponible sur le site Web de la Banque Laurentienne, comprend les principaux éléments de l'engagement du Conseil à l'égard de l'EDI.

Le Conseil reconnaît les avantages de la diversité au sein du Conseil et adhère à ce principe. Il s'est engagé envers la diversité de ses membres et envers un fonctionnement aligné sur les objectifs d'EDI de la Banque.

La diversité du Conseil, au sein d'un cadre équitable et inclusif, favorise l'innovation et la croissance, l'inclusion de différents points de vue et idées, atténue les risques associés à la pensée de groupe et améliore la supervision, la prise de décision et la gouvernance.

Respectant l'engagement du Conseil envers l'EDI dans le cadre de ses travaux de nomination, le Comité GC examine le mérite des candidats potentiels en tenant compte d'un ensemble équilibré de compétences, d'habiletés, de qualités personnelles et d'expériences professionnelles. Cet examen tient notamment compte de critères de diversité comme la race, l'origine ethnique, l'âge, l'identité ou l'expression de genre, le sexe, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, la langue, la situation de handicap et l'expérience de vie, ainsi que d'autres critères comme l'expérience spécifique à la région ou au secteur d'activité et les connaissances et l'expertise en matière d'EDI.

En vue d'assurer la diversité du Conseil, la Banque a fixé les cibles suivantes :

- maintenir un taux minimum de 45 % d'administrateurs qui sont des femmes cisgenres ou des personnes transgenres, bispirituelles ou non binaires; et
- maintenir un taux minimum de 15 % d'administrateurs qui s'identifient comme étant membres d'un groupe privé d'équité (au-delà des femmes cisgenres).

Toute liste de candidats présentée au Comité GC dans le cadre de toute recherche de nouveaux administrateurs doit comprendre des candidatures diversifiées, et la diversité doit être fortement prise en compte pour prendre les décisions finales relatives aux nominations.

Le Comité GC cherche aussi à assurer la diversité des comités du Conseil et des rôles de premier plan au sein du Conseil. La diversité est prise en compte au moment de désigner les titulaires des fonctions de présidence du Conseil et des comités du Conseil.

Finalement, le Conseil participe à des activités de formation et d'apprentissage portant sur l'EDI.

Diversité des employés

La Banque est d'avis que les efforts d'EDI favorisent une culture axée sur le rendement et améliorent les prises de décision à tous les niveaux de l'organisation. Nous souhaitons faciliter une culture inclusive et équitable qui reflète la diversité de nos employés, de notre clientèle et des collectivités que nous servons. Pour accélérer les travaux en ce sens, la Banque a nommé son tout premier chef de l'Inclusion et de l'équité en décembre 2022. En 2023, la Banque a mis sur pied un conseil de leadership sur l'inclusion composé de membres de l'équipe de direction. Le mandat de ce conseil consiste à fournir des directives stratégiques et à favoriser la responsabilisation de tous en matière d'EDI dans l'ensemble de l'organisation.

Pour prioriser l'EDI, la diversité de l'effectif de la Banque est incluse dans les objectifs de rendement des dirigeants de la Banque. De plus, des occasions d'apprentissage portant sur l'EDI sont fournies à tous les employés de l'organisation.

La Banque surveille continuellement la diversité de son effectif et recherche de manière proactive des talents diversifiés pour s'assurer, dans le cadre de son processus de recrutement et d'embauche, du plus grand nombre possible de candidats qualifiés. Dans le cadre de nos efforts de recrutement, y compris lors de nominations de dirigeants, nous mettons l'accent sur les membres de groupes privés d'équité, y compris

les femmes, les membres de groupes racisés, les autochtones et les personnes handicapées. Les candidatures sont évaluées en fonction d'un ensemble équilibré de compétences, d'expérience et de connaissances, en tenant compte des avantages de la diversité de l'effectif. Le Comité RH prend régulièrement connaissance de rapports de la direction sur la diversité du personnel de la Banque.

En date du 31 octobre 2023, les employés qui se déclarent membres d'un groupe racisé représentent 38 % de l'effectif de la Banque et occupent 30 % des postes de direction de niveau inférieur à celui de vice-président, 19 % des postes de vice-président adjoint ou de niveau supérieur et 15 % des postes de vice-président ou de niveau supérieur. La Banque s'est fixée comme objectif qu'au moins 18 % des postes de dirigeants de niveau vice-président ou supérieur soient occupés par des membres de groupes racisés d'ici la fin de l'exercice 2024.

En date du 31 octobre 2023, les femmes représentent 55 % de l'effectif de la Banque et occupent 47 % des postes de direction de niveau inférieur à celui de vice-président, 34 % des postes de vice-président adjoint ou de niveau supérieur et 39 % des postes de vice-président ou de niveau supérieur. La Banque s'est fixée comme objectif qu'au moins 40 % des postes de dirigeants de niveau vice-président adjoint ou supérieur soient occupés par des femmes d'ici la fin de l'exercice 2024.

2.3 Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

En matière de gouvernance d'entreprise, notre approche disciplinée et fondée sur des principes guide nos efforts visant à inspirer confiance et à protéger les intérêts des actionnaires tout en méritant la confiance de nos employés, de notre clientèle et des collectivités que nous servons. Nous avons continué à faire de bons progrès en matière de gestion et de divulgation de l'information ESG en 2023 comme en témoignent l'amélioration continue de notre cote selon Sustainalytics et le maintien d'un niveau de risque considéré comme étant faible.

Notre conseil d'administration participe activement aux initiatives ESG et climatiques de la Banque et le mandat de chaque comité du Conseil comprend une fonction de supervision des facteurs ESG. Les questions ESG et climatiques constituent une priorité du Conseil et celui-ci les examine à chacune de ses réunions, pour assurer l'alignement des pratiques à travers la Banque.

Le Conseil est chargé de définir l'objet social de la Banque et de superviser la stratégie à l'égard des risques et la gestion des risques, y compris les risques associés aux pratiques ESG et climatiques. Les comités du Conseil assurent, selon leurs mandats respectifs, la surveillance de l'exécution des différents volets des stratégies ESG et climatiques et fournissent des directives à ce sujet.

Les principaux faits saillants en matière de facteurs ESG pour l'exercice 2023 sont décrits ci-après :

Facteurs environnementaux

- Mise à jour du mandat portant sur l'adoption des recommandations du GIFCC pour inclure la surveillance réglementaire reliée à la gouvernance, au risque, à la stratégie et aux divulgations liées au climat, en plus de notre participation volontaire actuelle au GIFCC.
- Établissement d'un plan de gestion de l'inventaire des gaz à effet de serre (GES) afin d'améliorer les processus et les contrôles des calculs des émissions de GES de portée 1 et de portée 2 et d'établir des cibles.
- Calcul et divulgation de l'estimation des émissions financées de portée 3 pour les prêts hypothécaires résidentiels selon la méthodologie de l'initiative Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), en plus des émissions financées de portée 3 pour les actifs immobiliers que nous divulguons pour la deuxième année de suite.
- Poursuite de l'appui à une initiative de collaboration en partenariat avec Québec Net Positif pour aider les PME québécoises à mettre en œuvre des actions climatiques et à faire des transitions réussies pour prospérer dans une économie durable à faibles émissions de carbone.
- Don à des organismes de bienfaisance de vêtements, d'appareils électroniques, de fournitures de bureau et de papeterie excédentaire ou envoi à des installations de gestion des déchets, suivant le démantèlement des espaces de bureaux corporatifs.

- Dans le cadre de notre initiative « Environnement sans papier », arrêt de l'impression d'environ 40 000 pages de rapports par mois et lancement d'une campagne d'adoption des relevés électroniques auprès des clients.
- Lancement d'un défi à l'interne par nos Équipes vertes ayant mobilisé des groupes d'employés à travers l'organisation pour développer des idées à faible coût d'implantation afin de réduire l'empreinte environnementale de la Banque.

Facteurs sociaux

- Ajout des responsabilités du chef de l'Inclusion et de l'équité à celles du chef des Affaires juridiques et création d'un Conseil de leadership sur l'inclusion.
- Signature de l'engagement sur le congé parental de Women in Capital Markets (WCM) permettant aux pères, aux partenaires de même sexe et aux parents adoptant un enfant de moins d'un an de bénéficier d'un complément de salaire payé par la Banque pendant leur congé.
- Réalisation d'un projet de référence sur les droits de la personne à l'échelle de la Banque.
- Création du quatrième groupe de ressources pour les employés pour soutenir les nouveaux arrivants au Canada et leurs alliés.
- Organisation, tout au long de l'année, d'une variété d'événements pour les employés dans toute la Banque, pour créer des moments significatifs de travail d'équipe et de collaboration.
- Lancement de notre troisième sondage annuel Voix des employés qui a connu un taux de participation de 85 % et une augmentation de trois points de pourcentage de l'indice global de mobilisation pour atteindre 80 %.
- Promotion de ressources, coordination d'initiatives et tenue d'activités visant à soutenir la santé mentale et le bien-être des employés.
- Poursuite du modèle de travail hybride qui offre de la flexibilité à nos employés.
- Dons de plus de 770 000 \$ à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif dans le cadre de notre programme de dons d'entreprise et d'engagement communautaire « Donner au-delà des chiffres ».

Facteurs de gouvernance

- Respect de notre engagement à accroître la diversité de la composition du conseil d'administration.
- Les femmes représentaient 55 % des membres indépendants du conseil d'administration¹.
- Intégration des critères associés à la gestion des risques sociaux et environnementaux dans le processus de gestion des risques liés aux tiers.
- Poursuite de la collaboration avec les pairs et les organismes de réglementation au sujet des normes de réglementation et de divulgation volontaires.
- Audit interne des processus ESG et de gestion des risques sociaux et environnementaux.
- Lancement de deux nouveaux modules de formation obligatoire pour tous les employés : ESG 101 et Vérité et réconciliation.

Expertise à l'égard des facteurs ESG

Certains administrateurs de la Banque ont déjà occupé ou occupent actuellement des postes au sein d'organisations gouvernementales, paragouvernementales ou commerciales ou possèdent une expérience pertinente qui leur permet d'évaluer et de cerner des enjeux liés à la responsabilité sociale des entreprises, au développement durable et aux facteurs ESG. L'expertise en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance a été ajoutée à la grille de compétences et d'expertise de la Banque, pour s'assurer de la représentation adéquate de ces enjeux parmi les compétences de nos administrateurs actuels et éventuels.

Pour en savoir plus, veuillez consulter les biographies des candidats aux postes d'administrateurs à la page 13 de la Circulaire et la grille de compétences et d'expertise des membres du Conseil à la page 18 de la Circulaire.

¹ En date du 31 octobre 2023.

2.4 Cybersécurité.

Le Conseil s'intéresse de près à la gestion des risques liés à la cybersécurité. Il reconnaît le rôle central de la protection des informations sensibles et le besoin d'assurer la résilience des opérations de la Banque. Le Conseil comprend que ces risques vont au-delà des aspects techniques et qu'il est nécessaire d'élaborer des stratégies globales pour atténuer les cybermenaces et favoriser une approche proactive au sein de l'organisation. En décembre 2022, le Conseil a pris connaissance de la stratégie technologique Ambition 2025, laquelle réaffirme le rôle de la cybersécurité comme catalyseur technologique, et il y a apporté son soutien. Dans ce contexte, la Banque a poursuivi son investissement important dans le programme de transformation de la cybersécurité établi au cours de l'année précédente en mettant l'accent sur cinq domaines prioritaires : (1) éducation et sensibilisation; (2) protection des données; (3) gestion des identités et de l'accès; (4) gestion des vulnérabilités; et (5) intervention en cas d'incident.

Tous les trimestres, le Comité de gestion des risques reçoit une mise à jour sur l'état des risques liés à la technologie, y compris la cybersécurité. Au deuxième trimestre cette année, le Conseil a également reçu un aperçu des principaux risques et des principales capacités technologiques qui démontrait les progrès accomplis ces deux dernières années en matière de cybersécurité, de données et d'intégrité des plateformes. Bien qu'il y ait encore du travail à faire, le Comité de gestion des risques a appuyé un surcroît d'investissement dans ces trois volets clés.

2.5 Panne de système central.

Le 24 septembre 2023, une panne inattendue du système informatique central s'est produite au cours d'une mise à jour du système central à la Banque. La panne a provoqué une interruption de nombreux services bancaires, bien que les services comme les retraits aux guichets automatiques et les opérations par carte de crédit et de débit soient restés disponibles (avec restrictions) pour la clientèle. Aucune brèche de sécurité informatique n'a été détectée et la sécurité des données et de l'information financière des clients n'a jamais été compromise pendant toute la durée de la panne.

Les heures et les jours suivant la panne, les équipes techniques et les fournisseurs tiers de la Banque ont concentré leurs efforts sur la correction des problèmes de systèmes et la relance des services non disponibles. Une série d'incidents imprévisibles et subséquents, inhérents au déploiement raté de la mise à jour initiale, sont progressivement survenus au cours des jours suivants, le tout ayant une incidence sur les efforts de résolution et le calendrier des activités.

Le 28 septembre 2023, la plupart des services bancaires étaient rétablis, y compris la plateforme bancaire en ligne *BLCDirect*, et toutes les fonctionnalités étaient rétablies peu de temps après.

Le 1^{er} octobre 2023, Éric Provost a été nommé nouveau président et chef de la direction de la Banque. M. Provost a annoncé que sa priorité immédiate était de rétablir la confiance avec la clientèle de la Banque et de traiter les conséquences de la panne du système central. Un plan d'action en trois parties a été mis en œuvre pour : (1) veiller à ce que la Banque résolve dès que possible tous les problèmes en suspens liés à la panne; (2) améliorer sensiblement les communications avec les clients pour s'assurer qu'ils soient informés rapidement du rétablissement complet des services de la Banque; et (3) lancer un examen approfondi des facteurs ayant conduit à la panne.

M. Provost a également annoncé que la Banque annulait les frais de service mensuels pour le mois de septembre 2023 et ne facturait pas les frais du mois d'octobre 2023. Notre équipe de service à la clientèle a travaillé en étroite collaboration avec les clients afin de les rembourser pour toute perte découlant de la panne.

Après la panne, l'équipe de la haute direction a immédiatement entrepris un examen interfonctionnel et exhaustif afin de comprendre les facteurs ayant mené à la panne et d'y remédier, notamment en faisant appel à des conseillers externes pour faciliter l'analyse. En étroite collaboration avec les principaux partenaires externes et internes, la Banque a déployé une approche en plusieurs phases pour créer une feuille de route de mise à niveau de l'ordinateur central et prévoir la modernisation et l'amélioration de la résilience de l'écosystème informatique, tout en réduisant les risques.

Le Conseil et le Comité de gestion des risques ont été régulièrement impliqués tout au long du processus d'examen. Ils ont joué un rôle clé dans l'élaboration de la nouvelle feuille de route en surveillant le processus de planification en le soumettant à un examen critique.

La Banque a procédé à l'évaluation annuelle de ses contrôles et procédures de communication de l'information et de son processus de contrôle interne à l'égard de l'information financière. Le Rapport annuel, page 69, contient plus d'information à ce sujet. La Banque s'est également penchée sur l'incidence de la panne sur les contrôles et procédures de divulgation de l'information, notamment pour en déterminer les effets sur l'information financière, en impliquant sa fonction d'audit interne, la présidence du Comité d'audit et EY. La Banque a conclu qu'il n'y avait pas de faiblesse importante dans le fonctionnement des contrôles internes à l'égard de l'information financière et que les états financiers annuels au 31 octobre 2023 ne contenaient aucune anomalie importante.

2.6 À propos du Conseil.

Le mandat et les fonctions du Conseil et de son président

Le Conseil supervise les affaires commerciales et internes de la Banque, y compris la planification et l'orientation stratégique, en identifiant les risques principaux liés aux activités et en veillant à la mise en œuvre de systèmes de gestion des risques, à la planification de la relève et à la création d'une culture d'intégrité à l'échelle de l'organisation. Le Conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'entremise de ses comités : le Comité d'audit, le Comité de gestion des risques, le Comité des ressources humaines et le Comité de gouvernance et de conformité. Avant 2023, le Comité des ressources humaines et le Comité de gouvernance et de conformité ne formaient qu'un seul comité : le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le Comité RHRE).

Le Conseil et chacun des comités du Conseil exercent leurs fonctions en vertu d'un mandat formel qui définit leur raison d'être, leur organisation et leurs responsabilités. Ces mandats sont révisés, et mis à jour au besoin, sur une base annuelle ou plus fréquente. De plus, une liste exhaustive des obligations des administrateurs en vertu de la *Loi sur les Banques* (Canada), des lignes directrices du BSIF et des lois canadiennes sur les valeurs mobilières a été établie, puis comparée aux mandats du Conseil et de chacun de ses comités, pour s'assurer que le Conseil s'acquitte de toutes ses obligations. Les mandats du Conseil, de chacun de ses comités et de la fonction de présidence du Conseil et des comités sont disponibles dans la section *Régie d'entreprise* du site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/apropos_blc/ma_banque/regie_entreprise.html.

Le président du Conseil veille à la gestion, au développement et à la performance efficaces du Conseil et il fait preuve de leadership dans tous les aspects du mandat du Conseil. La capacité du Conseil à s'acquitter de ses responsabilités dépend en grande partie des rapports entre le Conseil, la direction, les actionnaires et les autres parties prenantes de la Banque. À titre d'administrateur assurant la présidence du Conseil, le président s'assure que ces rapports sont efficaces et efficaces et qu'ils servent les intérêts supérieurs de la Banque.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, le Conseil délègue la gestion quotidienne des activités de la Banque à la direction, tout en conservant un pouvoir final de révision et de décision sur toute question. Au mois d'août 2023, le Conseil a mis à jour sa politique de gouvernance des administrateurs, laquelle définit les responsabilités de gouvernance du Conseil à l'égard des activités de la Banque. Cette politique fournit aux actionnaires et autres parties prenantes un portrait clair des politiques et des pratiques du Conseil en matière de gouvernance. La politique est disponible sur le site Web de la Banque. Les pratiques du Conseil en matière de gouvernance reposent également sur le Code de conduite adopté en 2023, les mandats du Conseil et de ses comités, les descriptions des principaux postes de direction et diverses politiques, y compris les politiques à l'égard de l'EDI, du vote majoritaire et de l'appartenance à d'autres conseils d'administration.

Taille du Conseil

Cette année, 11 candidats doivent être élus lors de l'assemblée. En vertu des règlements administratifs de la Banque, le Conseil est composé d'au moins sept administrateurs et d'au plus 13 administrateurs.

Le Conseil estime que ce nombre convient pour générer des discussions ouvertes et favoriser l'implication, assurer une bonne combinaison de compétences au sein des comités, répartir convenablement les responsabilités et faciliter le renouvellement des membres.

Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an. Le Conseil peut, entre deux assemblées annuelles des actionnaires, nommer des administrateurs additionnels, pour autant qu'il respecte les limites établies dans la *Loi sur les Banques* (Canada) et les règlements administratifs de la Banque. Le Comité GC examine chaque année la taille du Conseil et recommande des changements de taille ou de composition à l'approbation du Conseil, lorsqu'approprié.

Composition du Conseil

Le Comité GC détermine les habiletés et compétences nécessaires au Conseil, puis passe en revue les compétences des membres actuels pour identifier et recommander des candidats appropriés. La section *Compétences et expertise* à la page 18 de la Circulaire contient de plus amples renseignements à ce sujet.

Tout actionnaire qui souhaite porter une candidature à l'attention du Comité GC est invité à soumettre le nom et les informations biographiques du candidat ou de la candidate, y compris son parcours, sa qualification et ses expériences professionnelles, à la présidence du Comité GC. De plus, la *Loi sur les banques* (Canada) prévoit un processus formel selon lequel les actionnaires détenant au total 5 % des actions de la Banque peuvent nommer des candidats à un poste d'administrateur au moyen de la Circulaire de la Banque.

Descriptions de postes clés

En plus des mandats décrits plus haut, le Conseil dispose de la description écrite du poste de président·e et chef de la direction. La description de poste est disponible dans la section *Autres documents connexes* du site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/apropos_blc/ma_banque/autres_documents_connexes.html, et elle est intégrée par renvoi dans la Circulaire.

Le ou la président·e et chef de la direction dirige et supervise la gestion efficace et les opérations de la Banque en fonction des pouvoirs qui lui sont délégués par le Conseil et en conformité avec les lois et règlements applicables.

Le Conseil dispose également de descriptions de poste pour d'autres fonctions clés de supervision de la Banque, y compris les fonctions de chef de la Direction financière, de chef de la Gestion des risques, de chef des Ressources humaines, de chef de la Conformité, de chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité, de chef de la Protection de la vie privée, de chef de l'Audit interne, de chef de la Technologie et de l'information, de chef des Affaires juridiques et de trésorier·ère.

Éthique et culture

Le Conseil défend les standards les plus élevés qui soient en matière d'éthique, afin de voir à l'intégrité à la Banque et au respect complet des lois et règlements applicables, et pour préserver la confiance des clients, des actionnaires, des investisseurs, des employés et des collectivités. Avec l'équipe de direction, le Conseil donne l'exemple et favorise une culture axée sur l'ouverture et la transparence, alignée sur les valeurs de la Banque. Par conséquent, le Conseil a adopté un Code de conduite, disponible sur le site Web de la Banque à la section *Nos politiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)* : www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/notre-societe/politiques-esg.

Le code a été révisé et mis à jour pendant l'année pour s'assurer qu'il reste ancré dans les valeurs de la Banque, qu'il énonce clairement les attentes de la Banque en matière de comportement éthique et qu'il est conforme aux meilleures pratiques courantes. Tous les cadres, employés et administrateurs de la Banque sont tenus chaque année de confirmer qu'ils ont pris connaissance du Code de conduite, qu'ils le respectent et qu'ils continueront à le respecter.

Les actions du Conseil sont conformes au Code de conduite, lequel est supervisé par le Comité GC. Le Comité GC reçoit régulièrement des rapports sur le Code de conduite de la part de l'équipe de direction.

Pour voir à la prise de décisions éthiques et indépendantes par le Conseil, le Code de conduite prévoit des lignes directrices en matière de conflits d'intérêts et des obligations à ce sujet. Chaque année, les membres du Conseil acceptent par écrit de respecter les normes de la Banque en matière de conflits d'intérêts, et ils sont tenus d'éviter toutes les situations qui les placeraient en conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel compte tenu de leurs fonctions à la Banque. Dans le cas où un membre du Conseil se trouverait en situation de conflit d'intérêts, il ou elle doit dès que possible, conformément à la réglementation, divulguer par écrit la nature et l'étendue du conflit ou demander de consigner cette information dans le procès-verbal d'une réunion. Le membre du Conseil doit également éviter de participer à toute discussion et tout vote sur les questions en lien avec le conflit, à l'exception de certains cas prévus par la législation applicable. Pour s'assurer d'une divulgation complète de l'information à cet égard, le Secrétariat corporatif reçoit régulièrement de chaque membre du Conseil une déclaration à l'effet de l'existence ou non d'une situation de conflit d'intérêts.

Le Conseil a adopté une Politique sur l'évaluation des antécédents des administrateurs et des membres de la direction, en vertu de laquelle la Banque vérifie les antécédents et références de toutes les personnes candidates aux postes d'administrateurs avant leur élection initiale et au moins tous les cinq ans par la suite, conformément aux lignes directrices du BSIF. Les vérifications périodiques permettent notamment d'examiner, pour chaque administrateur, les changements de statuts au sein d'organisations professionnelles, les déclarations de culpabilité et les démarches réglementaires ou les poursuites judiciaires ou civiles, les conflits d'intérêts réels ou potentiels et la situation financière.

Le Conseil dispose également d'une politique sur les opérations avec apparentés. Lorsqu'un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important dans une opération ou un contrat examiné par le Conseil ou un comité du Conseil, cet intérêt doit être déclaré et consigné dans le procès-verbal de la réunion, et l'administrateur ou le membre de la haute direction doit quitter la réunion pendant les discussions ayant pour objet l'opération ou le contrat. Le Comité GC est chargé de s'assurer que les opérations avec apparentés sont divulguées et examinées conformément aux exigences de la *Loi sur les banques* (Canada).

Indépendance des administrateurs

La capacité des administrateurs à agir de manière indépendante de la direction est une caractéristique essentielle à l'efficacité de la fonction de supervision des affaires commerciales et internes de la Banque. Le Conseil a comme pratique de recruter des administrateurs indépendants, puis d'analyser les relations de ceux-ci avec la Banque et ses filiales avant de proposer officiellement leur candidature à un poste d'administrateur. Le Conseil détermine l'indépendance de chaque administrateur en recueillant et en analysant l'information ci-dessous :

- les réponses des administrateurs à un questionnaire annuel;
- les notes biographiques des administrateurs;
- des dossiers à l'interne concernant les relations entre la Banque et chaque administrateur et entité affiliée à un administrateur; et
- les évaluations des antécédents des administrateurs.

Sur les 11 candidats à un poste d'administrateur, le Conseil a déterminé que dix sont indépendants au sens de la Norme canadienne 52-110 - *Comité d'audit* (la **NI 52-110**). Éric Provost, en raison de ses fonctions de président et chef de la direction de la Banque, n'est pas un administrateur indépendant.

Le Conseil a également établi des procédures qui lui permettent d'exercer ses fonctions sans être influencé par la direction. Ainsi, le président indépendant du Conseil veille à ce que le Conseil exerce ses fonctions de manière autonome par rapport à la direction, et il guide les administrateurs indépendants à cet égard. De plus, tous les administrateurs des comités du Conseil sont des membres indépendants.

Pour encourager des discussions ouvertes et franches entre les administrateurs indépendants, une partie de chaque réunion du Conseil et des comités, y compris les réunions extraordinaires, est réservée à une réunion *à huis clos* entre les administrateurs indépendants, sans les membres de la direction ou les

administrateurs non indépendants. Ces réunions à *huis clos* sans la direction ont lieu à chaque réunion du Conseil et des comités, y compris les réunions extraordinaires.

Participation à d'autres conseils et conseils en interrelation

Le Conseil et la Banque accordent de l'importance au nombre de conseils d'administration et de comités auxquels les administrateurs siègent. Ils surveillent ces conseils externes pour détecter toute circonstance pouvant nuire à l'exercice indépendant et impartial du jugement des administrateurs et confirmer que ces derniers peuvent consacrer suffisamment de temps à leurs engagements au sein du Conseil de la Banque.

Lorsqu'il examine des candidatures pour le Conseil, le Comité GC tient compte des autres engagements des candidats. Les administrateurs doivent consacrer suffisamment de temps et d'énergie à leurs fonctions d'administrateur pour s'acquitter efficacement de leurs obligations à l'endroit de la Banque et du Conseil. Pour évaluer le rendement des administrateurs, le président du Conseil examine leur participation et implication lors des réunions du Conseil et des comités. Il est attendu des membres du Conseil qu'ils assistent à toutes les réunions du Conseil et à toutes les réunions des comités du Conseil dont ils sont membres. Au moment de recommander des candidats aux postes d'administrateurs, le Comité GC examine, pour chaque administrateur, la présence aux réunions du Conseil et des comités et la préparation en vue de celles-ci. Le Conseil a tenu six réunions ordinaires et huit réunions extraordinaires pendant l'exercice financier 2023. Les membres indépendants se sont réunis à *huis clos* sans la direction lors de chacune des réunions.

À moins que le président du Conseil n'en décide autrement, la Banque limite à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger au conseil d'administration d'un même émetteur assujetti autre que la Banque. Actuellement, aucun des candidats aux postes d'administrateurs de la Banque ne siège au conseil d'administration d'un même émetteur assujetti autre que la Banque.

Orientation et perfectionnement

Le Conseil utilise un processus d'orientation formel pour aider les nouveaux membres à comprendre leur rôle, l'orientation stratégique de la Banque et son positionnement dans le marché, ainsi que les priorités du Conseil. Dans le cadre de ce processus, chaque administrateur :

- reçoit des renseignements de base sur la Banque, notamment sa structure organisationnelle, ses actes constitutifs, les mandats du Conseil et des comités, toutes les politiques et tous les cadres de gouvernance et les autres politiques applicables de la Banque;
- participe à un programme d'orientation pour se familiariser avec la Banque et les obligations et responsabilités liées à ses fonctions; et
- rencontre le président du Conseil, le président et chef de la direction de la Banque, différents cadres supérieurs et des personnes chargées de fonctions de surveillance, pour comprendre les activités, la stratégie, les opérations, les initiatives et le cadre de gestion des risques de la Banque.

Les administrateurs ont accès aux documents du Conseil et des comités et à un centre virtuel de ressources. La première année, ils sont encouragés à participer à toutes les réunions des comités pour perfectionner leurs connaissances des affaires de la Banque.

Lors de réunions ordinaires du Conseil et des comités, tous les administrateurs assistent à des présentations pour améliorer leur compréhension d'éléments clés des activités de la Banque, mais aussi des risques et des occasions touchant l'industrie. Tous les administrateurs participent chaque année à une séance de formation d'une journée complète pour explorer davantage les sujets d'intérêt pour le Conseil.

Une fois par année, les administrateurs évaluent la qualité de la formation et fournissent une rétroaction aux fins de développement de programmes futurs. Cette approche permet au Conseil de combler de manière proactive toute lacune dans ses connaissances et permet à la Banque d'améliorer la valeur et la pertinence des formations.

Les administrateurs sont encouragés à participer aux formations, séminaires et autres programmes de formation continue pertinents de fournisseurs externes, y compris l'Institut des administrateurs de sociétés et le Global Risk Institute. La Banque et tous ses administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés, dont les frais d'adhésion sont remboursés par la Banque. Au cours de l'exercice, des administrateurs ont suivi des activités de formation continue offertes par l'Institut des

administrateurs de sociétés, le Global Risk Institute et d'autres organisations, sur des sujets comme la stratégie, la gouvernance, les risques liés aux changements climatiques et la cybersécurité.

Planification de la relève et durée des mandats

Le processus d'évaluation des talents de la Banque favorise le développement de qualités de leader et le Comité RH encourage la tenue d'échanges axés sur les forces, les possibilités d'amélioration et l'avancement professionnel en vue d'exercer des fonctions clés de direction. Le Comité RH tient également compte de lacunes et de risques, pour s'assurer que la relève dispose d'un plan de perfectionnement à court terme et à long terme mesurable, de grande qualité, ciblant des expériences essentielles, pour combler les écarts de perfectionnement et favoriser l'avancement.

Le Comité RH supervise le processus de planification de la relève pour les postes clés de direction de la Banque, tandis que le Conseil approuve, en se basant sur les recommandations du Comité RH, le processus de planification de la relève pour les fonctions de président et chef de la direction.

Par l'intermédiaire d'un processus annuel d'évaluation de la préparation, le Comité RH identifie les personnes qui sont aptes à être nommées à certaines fonctions clés en cas d'urgence, celles qui sont prêtes immédiatement et celles qui le seront bientôt, par exemple au cours des une à cinq prochaines années. Par ailleurs, le comité tient également compte d'un facteur de diversité pour encourager l'innovation et le rendement.

En 2023, le Conseil s'est également penché sur la planification de la relève dans le cadre de ses initiatives de renouvellement des membres du Conseil. Pour certaines fonctions clés, le Conseil peut également former un comité spécial chargé des activités de recrutement.

Par souci d'équilibre et pour permettre au Conseil de planifier correctement la relève, il a été déterminé que le mandat des membres indépendants du Conseil ne doit pas excéder 12 ans. Pour les fonctions de présidence d'un comité du Conseil, la limite de mandat a été fixée à huit ans. Le Conseil n'a pas adopté de limite d'âge pour exercer les fonctions d'administrateur.

Le Comité GC examine chaque année le nombre d'administrateurs et la durée de leur mandat, pour atteindre le bon équilibre entre expérience, continuité et nouveaux points de vue et pour s'assurer d'un taux de renouvellement conforme aux besoins de la Banque.

En 2023, le Conseil a appliqué de manière rigoureuse son plan de relève pour quelques fonctions de présidence, y compris la présidence du Comité de gestion des risques et la présidence du Comité d'audit, et pour nommer un administrateur à la présidence du nouveau Comité GC.

De plus, le 1^{er} octobre 2023, le Conseil a appliqué son plan de relève pour la fonction de présidence du Conseil, en désignant M. Boychuk comme nouveau titulaire de la fonction à la suite de la démission de l'ancien président du Conseil pour des raisons de santé.

Évaluation annuelle

La composition, les compétences et le rendement du Conseil, de ses comités et des personnes qui en assurent la présidence sont évalués chaque année au moyen de la grille des compétences du Conseil et par l'intermédiaire d'un processus d'autoévaluation supervisé par la présidence du Comité GC, de concert avec la présidence du Conseil.

Le Conseil utilise le processus d'évaluation formelle suivant :

- les membres du Conseil évaluent les activités du Conseil et de ses membres;
- la présidence du Conseil et la présidence du Comité GC rencontrent tous les membres du Conseil pour discuter des évaluations d'efficacité; et
- la présidence du Comité GC fait rapport au Comité GC et au Conseil des conclusions du processus d'évaluation et formule des recommandations sur des possibilités d'amélioration.

2.7 Rapports des comités du Conseil.

Avant le 1^{er} mars 2023, le conseil d'administration de la Banque dirigeait trois comités : le Comité RHRE, le Comité d'audit et le Comité de gestion des risques. Le 1^{er} mars 2023, le Conseil a créé le Comité de gouvernance et de conformité (le Comité GC) et a modifié le nom et le mandat du Comité RHRE, qui est devenu le Comité RH. Chacun de ces quatre comités est exclusivement composé d'administrateurs indépendants, et les membres des comités se réunissent périodiquement à *huis clos*, sans les membres de la direction. Les membres se réunissent aussi périodiquement à *huis clos* avec les dirigeants responsables des fonctions de supervision (chef des Ressources humaines, chef de la Direction financière, chef de la Gestion des risques, chef de l'Audit interne, chef de la Conformité et chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité, entre autres). Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le Conseil peut former des comités spéciaux et leur déléguer des responsabilités lorsqu'il le juge approprié. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le conseil d'administration de la Banque est tenu de prévoir un comité d'audit, un comité de révision et un comité d'examen des questions de protection des consommateurs. Le mandat du Comité GC du Conseil comprend les responsabilités devant être exercées par le comité de révision et le comité d'examen des questions de protection des consommateurs.

Les rapports présentés ci-après décrivent les activités et les réalisations de chacun des comités du Conseil au cours du dernier exercice clos.

Le rapport qui suit porte sur la période comprise entre le 1^{er} novembre 2022 et le 1^{er} mars 2023 :

Rapport du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Membres

David Mowat, **président**

Sonia Baxendale

Andrea Bolger

Suzanne Gouin

Michelle Savoy

Susan Wolburgh Jenah

 **Présence en 2023 : 100 %**

2 réunions ordinaires

0 réunion extraordinaire

 **Indépendance : 100 %**

Au sens de la NI 52-110

Le Comité RHRE supervise l'administration des régimes de rémunération à base d'actions de la Banque, se charge des mandats que lui confie le Conseil en matière de rémunération de certains cadres supérieurs, examine la rémunération des administrateurs et des cadres supérieurs, y compris la rémunération globale du chef de la direction, énonce des recommandations à ce sujet et se charge d'approuver le rapport de la Banque sur la rémunération des cadres supérieurs, conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables. Le Comité RHRE supervise les stratégies clés en matière de culture organisationnelle et de ressources humaines, y compris en ce qui concerne la mobilisation des employés et la santé, le bien-être, l'équité, la diversité et l'inclusion des employés. Il supervise également les candidatures aux postes d'administrateurs et le processus d'évaluation des membres du conseil d'administration.

De plus, le Comité RHRE détermine l'approche de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise et il veille à l'amélioration de ces pratiques. Dans le cadre de son mandat, il examine et évalue les pratiques de gouvernance de la Banque en fonction des meilleures pratiques canadiennes et des normes du BSIF et des autres autorités de réglementation, afin de continuer à atteindre les objectifs du Conseil. Le Comité RHRE fait périodiquement rapport au Conseil pour s'assurer que les questions importantes de gouvernance sont examinées et que les meilleures pratiques sont adoptées, lorsqu'il y a lieu. Il veille également à ce que les stratégies et la culture organisationnelle de la Banque intègrent les principes liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Le mandat du Comité RHRE comprend également l'analyse de la taille et de la composition générale du Conseil, pour déterminer la pertinence d'entreprendre un programme visant à augmenter ou à diminuer le nombre d'administrateurs de la Banque, ainsi que l'examen des candidatures proposées aux postes d'administrateurs et l'examen périodique du rendement et de la contribution des administrateurs.

À l'égard des ressources humaines

- Le Comité RHRE a examiné et approuvé la Politique de récupération de la Banque.
- Le Comité RHRE a examiné et approuvé la grille de responsabilités des ressources humaines (la matrice RACI) aux fins des exigences d'approbation de la rémunération incitative.
- De concert avec le Comité de gestion des risques, le Comité RHRE a examiné les programmes de rémunération actuels de la Banque et a déterminé qu'ils continuent de s'aligner sur le cadre d'appétit pour le risque de la Banque, les saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière et les exigences du BSIF.
- Le Comité RHRE a examiné la rémunération de chaque membre de la haute direction, a pris connaissance des rapports d'un consultant en rémunération indépendant et a soumis des

recommandations au Conseil.

- Le Comité RHRE a examiné l'information concernant la performance financière annuelle et a fait part au Conseil de ses conclusions concernant la rémunération variable des membres de la haute direction, y compris le rendement individuel et les octrois de rétention.
- Le Comité RHRE a examiné les octrois de rémunération incitative à court terme pour l'exercice 2023 et a soumis des recommandations à l'approbation du Conseil.
- Le Comité RHRE a examiné les octrois de rémunération incitative à long terme, y compris les options et les unités d'action restreintes en vertu des régimes de rémunération incitative à long terme de la Banque, et il a soumis des recommandations à l'approbation du Conseil.

À l'égard des régimes de retraite

- Le Comité RHRE a administré la fiducie globale et les régimes de retraite de la Banque et il a examiné les rapports à ce sujet.

À l'égard de la gouvernance d'entreprise

- Le Comité RHRE a pris connaissance de rapports sur les activités d'interaction et de dialogue avec les actionnaires.
- Le Comité RHRE a supervisé le processus d'autoévaluation du Conseil administré par un conseiller externe, afin d'évaluer l'efficacité du conseil d'administration, des comités et de leurs membres.
- Le Comité RHRE a examiné la structure des comités du Conseil, les mandats des nouveaux comités et les mandats mis à jour des comités, ainsi que la composition des comités.
- Le Comité RHRE a examiné les mises à jour des récents changements en matière de réglementation et de gouvernance et a recommandé au Conseil des changements aux pratiques de gouvernance de la Banque.
- Le Comité RHRE a examiné le mandat du Comité RHRE et a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité RHRE a pris connaissance du classement Board Games 2022.
- Le Comité RHRE a pris connaissance du rapport de Kingsdale concernant l'assemblée générale annuelle 2022.
- Le Comité RHRE a pris connaissance de la stratégie d'inclusion et d'équité et du plan sur trois ans.



David Mowat, président du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Les rapports qui suivent portent sur la période comprise entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023 :

Rapport du Comité d'audit

Membres

Nicholas Zelenczuk, FCPA, **président**
Sonia Baxendale
David Mowat
Susan Wolburgh Jenah

✓ Présence en 2023 : 100 %

6 réunions ordinaires
0 réunion extraordinaire

✓ Indépendance : 100 %

Au sens de la NI 52-110

✓ Compétences financières : 100 %

Chaque membre peut lire et comprendre un jeu d'états financiers dont l'ampleur et le degré de complexité sont comparables à ceux de nos états financiers, ce qui est conforme au sens de la NI 52-110.

Le Comité d'audit est principalement responsable de la supervision de l'intégrité de l'information financière de la Banque, de la conformité, des normes d'éthique, des fonctions de contrôle interne et des travaux des auditeurs interne et externe de la Banque. Le Comité d'audit est également responsable de la supervision de l'information liée aux changements climatiques incluse dans l'information financière de la Banque concernant les enjeux ESG, de la qualification et de l'indépendance de l'auditeur externe et des travaux de la direction financière et de l'auditeur externe de la Banque à ces sujets.

Le Comité d'audit examine et recommande à l'approbation du Conseil les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de la Banque et les rapports de gestion et documents de divulgation connexes, y compris l'information relative au Comité d'audit qui se trouve dans la Notice annuelle de la Banque et toute autre information financière requise par les organismes de réglementation, dans chaque cas avant qu'une telle information soit rendue publique ou déposée auprès des organismes de réglementation appropriés.

Conformément à la NI 52-110, le Comité d'audit s'assure que des procédures sont établies concernant la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Banque au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de l'audit et concernant l'envoi confidentiel et anonyme, par les employés, de préoccupations concernant des points discutables en matière de comptabilité ou d'audit. À ce sujet, la Banque a établi une politique sur la dénonciation énonçant un tel processus confidentiel.

Les membres du Comité d'audit ont rencontré chaque trimestre les responsables des fonctions de supervision (chef de l'Audit interne et chef de la Direction financière) et l'auditeur externe, sans les membres de la direction. Les membres du Comité d'audit se sont également réunis à *huis clos*, sans la direction, à chaque réunion.

À l'égard de l'auditeur externe

- Le Comité d'audit a supervisé un processus d'appel d'offres lancé en janvier 2023 visant à attribuer le mandat d'auditeur externe de la Banque pour l'exercice 2024. Compte tenu du résultat de ce processus rigoureux, le Conseil a recommandé le renouvellement du mandat d'auditeur d'EY pour l'exercice 2024.
- Le Comité d'audit a assuré le suivi de la mission de l'auditeur externe de la Banque toute l'année.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé le plan d'audit 2023, de l'information détaillée concernant des questions clés d'audit et de comptabilité en lien avec l'audit annuel, ainsi que les rapports trimestriels relatifs aux missions de vérification.
- Le Comité d'audit a procédé à l'évaluation annuelle de l'auditeur externe, y compris en fonction de critères de qualité de l'audit, de l'indépendance, l'objectivité et l'esprit critique de l'auditeur, des honoraires, de la qualité de l'équipe affectée à la mission par l'auditeur externe et des constatations de l'inspection du CCRC. Compte tenu de son évaluation, le Comité d'audit a recommandé au Conseil la nomination de l'auditeur externe.
- Le Comité d'audit a examiné la Politique d'information continue et la Politique sur la divulgation publique d'information sur les risques et a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité d'audit a examiné la politique relative à l'approbation des services fournis par les auditeurs externes. Plus de détails sur les honoraires de l'auditeur pour le dernier exercice sont disponibles à la section *Nomination de l'auditeur de la Banque* à la page 10 de la Circulaire.

À l'égard de la fonction d'audit interne

- Le Comité d'audit a examiné et approuvé le mandat et le plan d'audit de la fonction d'audit interne et il s'est assuré de l'adéquation des ressources de cette fonction. Il a également examiné les principales constatations, recommandations et suivis liés au plan d'audit, ainsi que l'opinion de l'auditeur interne sur les contrôles internes.

- Le Comité d'audit a rencontré l'auditeur interne de la Banque sur une base trimestrielle, notamment sans la direction, afin de discuter de tous les aspects du mandat de celui-ci et des questions qui s'y rapportent.
- Le Comité d'audit a examiné l'indépendance et le rendement du chef de l'Audit interne et de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2023, ainsi que le budget et l'effectif de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2023.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé la charte d'audit interne 2023.

À l'égard de l'information financière

- Conformément à son mandat et à la Politique de divulgation de l'information financière de la Banque, le Comité d'audit a examiné les états financiers consolidés de la Banque préparés conformément aux IFRS, ainsi que les rapports de gestion, les communiqués financiers et la Notice annuelle, et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé le mandat du chef de la Direction financière et il a évalué l'efficacité de la fonction.
- Le Comité d'audit a examiné le mandat et la description de poste de la fonction de trésorier.
- Le Comité d'audit a examiné les communiqués sur les résultats trimestriels et annuels et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité d'audit a examiné les états financiers annuels des filiales réglementées par le BSIF.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque.
- Le Comité d'audit a examiné les prêts qui excèdent un demi de 1 % du capital réglementaire de la Banque lorsqu'une perte à la Banque s'est produite.
- Le Comité d'audit a examiné une augmentation du dividende trimestriel par action ordinaire, le nouveau programme d'obligations sécurisées, l'émission de billets avec remboursement de capital à recours limité et le paiement de coupons sur les billets avec remboursement de capital à recours limité et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé le mandat mis à jour du Comité d'audit.
- Le Comité d'audit a examiné la version mise à jour de la Politique de divulgation de la Banque et il a recommandé l'approbation du Conseil.

À l'égard des contrôles internes

- Le Comité d'audit s'est assuré que la direction a mis en œuvre et tenu des procédures de contrôle interne appropriées, y compris à l'égard de l'information financière. Au cours de l'exercice, le Comité d'audit a examiné l'avancement des travaux de la direction concernant l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière et il a pris connaissance du rapport de la direction pour chaque trimestre et pour l'exercice clos le 31 octobre 2023.
- Le Comité d'audit a examiné une lettre d'attestation de la direction visant l'ensemble des opérations de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 et pour chacun des trimestres de l'exercice 2023.
- Le Comité d'audit a fourni de l'assistance à la direction pour déterminer si la panne du système central a nui à l'efficacité des contrôles et procédures de divulgation de l'information et aux contrôles internes à l'égard de l'information financière, et il a conclu que les états financiers annuels au 31 octobre 2023 ne contenaient aucune anomalie importante.

À l'égard des organismes de réglementation

- De manière continue, le Comité d'audit s'est assuré que les recommandations et questions des organismes de réglementation, y compris les rapports sur les modifications significatives apportées aux lois et à la réglementation, les litiges importants, la conformité avec le droit bancaire et les questions de réglementation, les opérations importantes effectuées avec des apparentés et les procédures de la Banque en matière de dénonciation, étaient adéquatement prises en compte.

- Le Comité d'audit a examiné des rapports de la direction concernant les ratios de fonds propres réglementaires de la Banque.
- Le Comité d'audit a examiné les rapports du chef de l'Audit interne sur le traitement des plaintes, les enquêtes et les commentaires sur les pratiques douteuses en matière de comptabilité et d'audit.
- Le Comité d'audit a rencontré, en compagnie des autres membres du Conseil, des représentants du BSIF sans la direction.



Nicholas Zelenczuk, FCPA, président du Comité d'audit

Rapport du Comité de gouvernance et de conformité

Membres

Sonia Baxendale, **présidente**

Laurent Desmangles

Michelle R. Savoy

Susan Wolburgh Jenah

 **Présence en 2023 : 100 %**

3 réunions ordinaires

1 réunion extraordinaire

 **Indépendance : 100 %**

Au sens de la NI 52-110.

Le Comité GC détermine l'approche de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise et il veille à l'amélioration de ces pratiques. Dans le cadre de son mandat, il examine et évalue les pratiques de gouvernance de la Banque en fonction des meilleures pratiques canadiennes et des normes du BSIF et des autres autorités de réglementation, afin de continuer à atteindre les objectifs du Conseil. Le Comité GC fait régulièrement rapport au Conseil pour s'assurer que les questions importantes de gouvernance sont examinées et que les meilleures pratiques émergentes sont adoptées, lorsqu'il y a lieu. Il veille également à ce que les stratégies et la culture organisationnelle de la Banque intègrent les principes liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Le mandat du Comité GC comprend également l'analyse de la taille et de la composition générale du Conseil, pour déterminer la pertinence d'entreprendre un programme visant à augmenter ou à diminuer le nombre d'administrateurs de la Banque, ainsi que l'examen des candidatures proposées aux postes d'administrateurs et l'examen périodique du rendement et de la contribution des administrateurs.

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le Conseil est tenu de constituer un comité de révision. Le mandat du Comité GC du Conseil comprend les responsabilités devant être exercées par le comité de révision. Le Comité GC est responsable de la supervision des opérations entre parties liées, c'est-à-dire les opérations entre la Banque et ses administrateurs et cadres supérieurs au sens de la *Loi sur les banques* (Canada). Le Comité GC a défini des procédures pour s'assurer que les opérations entre parties liées respectent des modalités au moins aussi favorables à la Banque que les modalités du marché et qu'elles s'effectuent conformément aux exigences de la *Loi sur les banques* (Canada).

Le Comité GC est chargé de superviser les activités de gestion des risques juridiques, des risques liés à l'éthique et des risques de non-conformité à la réglementation, notamment les activités des fonctions de conformité à la réglementation, de protection des renseignements personnels, de protection des consommateurs, de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, d'application de sanctions et de lutte contre les paiements illicites et la corruption.

Les membres du Comité GC ont rencontré chaque trimestre les responsables des fonctions de supervision (chef des Affaires juridiques, chef de la Conformité et chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité) pour aborder tous les aspects de leurs mandats respectifs et les questions y afférent. Les membres du Comité GC se sont également réunis à *huis clos*, sans la direction, à chaque réunion, y compris chaque réunion extraordinaire.

À l'égard de la gouvernance d'entreprise

- La présidence du Comité GC a rencontré des actionnaires, des groupes de défense d'intérêts des actionnaires et des conseillers pour discuter du programme et des pratiques de rémunération de la Banque.

- Le Comité GC a pris connaissance de rapports sur les activités d'interaction et de dialogue avec les actionnaires.
- Le Comité GC a examiné les rapports de conformité relatifs à l'évaluation des antécédents des administrateurs et dirigeants, conformément à la ligne directrice E-17 du BSIF.
- Le Comité GC a supervisé le processus d'autoévaluation du Conseil pour évaluer l'efficacité du conseil d'administration, des comités et de leurs membres. Ce processus est décrit plus en détail à la section *Évaluation annuelle* à la page 32 de la Circulaire.
- Le Comité GC a surveillé la préparation de la Circulaire.
- Le Comité GC a examiné la composition du Conseil et de chacun des comités du Conseil en tenant compte des forces, des compétences et de l'expérience actuelles des administrateurs, de la durée prévue de leur mandat et de l'orientation stratégique de la Banque et, en collaboration avec la présidence du Conseil, a soumis des recommandations relatives au renouvellement du Conseil et de ses comités, y compris concernant le choix des candidatures aux postes d'administrateurs, tel que plus amplement décrit aux sections *Candidatures aux postes d'administrateurs* et *Composition du Conseil* aux pages 13 et 29 de la Circulaire.
- Le Comité GC a examiné les mises à jour des récents changements en matière de réglementation et de gouvernance et a recommandé au Conseil des changements aux pratiques de gouvernance de la Banque.
- Le Comité GC a examiné la Politique de gouvernance des administrateurs et la Politique sur les documents de gouvernance et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité GC a examiné les mandats du Conseil et des comités du Conseil, y compris les ajouts à l'égard de la responsabilité environnementale et sociale des mandats des comités du Conseil, et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité GC a examiné les mandats des fonctions de présidence du Conseil, de président·e et chef de la direction, de chef de l'Exploitation et de chef des Affaires juridiques et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité GC a examiné le processus de gestion des conflits du Conseil et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité GC a recommandé au Conseil des changements aux pratiques de gouvernance de la Banque.
- Le Comité GC a examiné la version révisée du Régime d'achat d'unités d'actions différées des administrateurs et il a recommandé l'approbation du Conseil.

À l'égard de la supervision des fonctions chargées des affaires juridiques, de l'éthique, de la protection des renseignements personnels, de la conformité à la réglementation et de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité

- Le Comité GC a examiné le rapport du chef des Affaires juridiques, y compris l'information sur les litiges importants et la supervision du programme de l'éthique, de dénonciation et d'examen des plaintes.
- Le Comité GC a examiné des rapports périodiques sur les progrès et les correctifs du programme de gestion de la conformité à la réglementation, y compris le régime de protection des consommateurs en matière financière, le programme de protection des renseignements personnels et le programme de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.
- Le Comité GC a examiné la Politique de gestion de la conformité à la réglementation, la Politique de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, la Politique de lutte contre les paiements illicites et la corruption, la Politique sur les sanctions et la Politique de protection des renseignements personnels, et il les a approuvées ou a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité GC a examiné périodiquement les activités des fonctions chargées de la conformité, de la protection des renseignements personnels et de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes pour s'assurer qu'elles disposent d'un degré d'indépendance, d'une visibilité, des ressources et d'un statut suffisants.

- Le Comité GC a examiné et approuvé le mandat du chef des Affaires juridiques, du chef de la Conformité, du chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et du chef de la Protection de la vie privée.
- Le Comité GC a examiné le rapport annuel du chef de la Conformité et le rapport annuel du chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et il a fourni des commentaires aux fins de l'évaluation de l'efficacité, du rendement et de la rémunération de chacun de ces dirigeants.
- Le Comité GC a recommandé l'approbation du budget et des ressources du programme de gestion de la conformité à la réglementation et du programme de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.
- Le Comité GC a tenu des réunions à *huis clos* avec le chef des Affaires juridiques, avec le chef de la Conformité et avec le chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité.

À l'égard du comité de révision

- Le Comité GC a examiné les décisions du comité de révision de la Banque afin de s'assurer de leur caractère raisonnable.



Sonia Baxendale, présidente du Comité de gouvernance et de conformité

Rapport du Comité des ressources humaines

Membres

David Mowat, **président**

Andrea Bolger

Suzanne Gouin

✓ **Présence en 2023 : 100 %**

3 réunions ordinaires

0 réunion extraordinaire

✓ **Indépendance : 100 %**

Au sens de la NI 52-110

Le Comité RH supervise l'administration des régimes de rémunération à base d'actions de la Banque, se charge des mandats que lui confie le Conseil en matière de rémunération de certains cadres supérieurs, examine la rémunération des administrateurs et des cadres supérieurs, y compris la rémunération globale du chef de la direction, énonce des recommandations à ce sujet et se charge d'approuver le rapport de la Banque sur la rémunération des cadres supérieurs, conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables. Le Comité RH supervise les stratégies clés en matière de culture organisationnelle et de ressources humaines, y compris en ce qui concerne la mobilisation des employés et la santé, le bien-être, l'équité, la diversité et l'inclusion des employés. Il supervise également les candidatures aux postes d'administrateurs et le processus d'évaluation des membres du conseil d'administration.

Les membres du Comité RH ont rencontré chaque trimestre les responsables des fonctions de supervision (président et chef de la direction et chef de l'Exploitation) pour aborder tous les aspects de leurs mandats respectifs et les questions y afférent. Les membres du Comité RH se sont également réunis à *huis clos*, sans la direction, à chaque réunion et, le cas échéant, à chaque réunion extraordinaire.

À l'égard des ressources humaines

- Le Comité RH a examiné et approuvé la Politique de rémunération de la Banque et les pratiques et programmes de rémunération des cadres supérieurs conçus pour continuer à attirer et à conserver en poste les talents, et dont les principales modalités sont présentées à la section *Rémunération des cadres supérieurs* à la page 45 de la Circulaire.
- De concert avec le Comité de gestion des risques, le Comité RH a examiné les programmes de rémunération actuels de la Banque et déterminé qu'ils continuent de s'aligner sur le cadre d'appétit pour le risque de la Banque, les saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière et les exigences du BSIF.
- Le Comité RH a examiné la structure organisationnelle de la Banque et a soumis des recommandations

de changements au Conseil.

- Le Comité RH a examiné et approuvé les mandats de fonctions clés de direction, y compris ceux de responsables de fonctions de contrôle.
- Le Comité RH a examiné la rémunération de chaque membre de la haute direction, a pris connaissance des rapports d'un consultant en rémunération indépendant et a soumis des recommandations au Conseil.
- Le Comité RH a examiné l'information concernant la performance financière annuelle et a fait part au Conseil de ses conclusions concernant la rémunération variable des membres de la haute direction, y compris le rendement individuel et les octrois de rétention.
- Le Comité RH a examiné et approuvé la mise à jour des politiques en matière de changement de contrôle et de récupération, pour soutenir les initiatives et plans stratégiques de la Banque.
- Le Comité RH a examiné les octrois de rémunération incitative à long terme, y compris les options et les unités d'action restreintes des régimes de rémunération incitative à long terme de la Banque, et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité RH a examiné la nouvelle politique sur les jours de vacances et les jours Flex qui s'applique aux membres de la haute direction et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité RH a examiné un paiement de rémunération incitative spécial destiné aux cadres supérieurs qui ont joué un rôle clé dans la revue des options stratégiques de la Banque, et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité RH a approuvé le budget salarial des employés pour 2024.
- Le Comité RH a examiné, avec le Conseil, le rapport de gestion des talents et le plan de relève.
- Le Comité RH a recommandé des améliorations à la divulgation de la Banque, tel que décrit dans la section *Rémunération des cadres supérieurs* à la page 45 de la Circulaire, conformément aux pratiques exemplaires de gouvernance d'entreprise et à celles du secteur.

À l'égard des régimes de retraite

- Le Comité RH a administré et examiné les régimes de retraite de la Banque, y compris leur rendement.
- Le Comité RH a examiné et approuvé une stratégie visant à réduire les risques associés aux régimes de retraite de la Banque en augmentant considérablement la pondération de la stratégie de placement axée sur les passifs.



David Mowat, président du Comité des ressources humaines

Rapport du Comité de gestion des risques

Membres

Andrea Bolger, **présidente**

Laurent Desmangles

Suzanne Guoin

Michelle R. Savoy

Nicholas Zelenczuk

✓ Présence en 2023 : 100 %

5 réunions ordinaires

2 réunions extraordinaires

✓ Indépendance : 100 %

Au sens de la NI 52-110

Le Comité de gestion des risques est principalement responsable de la supervision des risques et de conseils à l'endroit des membres de la haute direction sur des questions hautement sensibles et des enjeux stratégiques en lien avec le cadre d'appétit pour le risque de la Banque.

Le Comité de gestion des risques est également chargé d'identifier les principaux risques de la Banque et de veiller à la mise en œuvre de systèmes aptes à les gérer correctement. Il approuve les cadres, politiques et plans importants et veille à l'intégrité et à l'efficacité des contrôles et systèmes à l'interne. Le Comité de gestion des risques supervise également la gestion des risques réglementaires et s'assure que la direction de la Banque établit les mécanismes appropriés pour assurer la conformité avec diverses lois et divers règlements, y compris la *Loi sur les banques* (Canada).

Dans le cadre de ses fonctions de supervision du risque à l'échelle de la Banque, le Comité de gestion des risques supervise également le travail d'identification des risques nouveaux et émergents, y compris les risques liés aux facteurs environnementaux et sociaux.

Le Comité de gestion des risques est responsable de la supervision des opérations entre parties liées, c'est-à-dire les opérations entre la Banque et ses administrateurs et cadres supérieurs au sens de la *Loi sur les banques* (Canada). Le Comité de gestion des risques a défini des procédures pour s'assurer que toute opération entre parties liées respecte des modalités au moins aussi favorables à la Banque que les modalités du marché et qu'elle s'effectue conformément aux exigences de la *Loi sur les banques* (Canada).

Les membres du Comité de gestion des risques ont rencontré chaque trimestre, sans les membres de la direction, les responsables des fonctions de supervision pour aborder tous les aspects de leurs mandats respectifs et les questions y afférent. Les membres du Comité de gestion des risques se sont également réunis à *huis clos*, sans la direction, à chaque réunion et, le cas échéant, à chaque réunion extraordinaire.

À l'égard de la supervision des risques

- Le Comité de gestion des risques a supervisé l'exposition aux risques de marchés.
- Le Comité de gestion des risques a supervisé l'ensemble des profils de risque de crédit et l'appétit pour ce risque.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et approuvé les risques financiers et non financiers importants de la Banque.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et approuvé des limites et des risques importants en regard de secteurs, de marchés et de portefeuilles.
- Le Comité de gestion des risques a examiné des rapports trimestriels sur le profil de risque de la Banque et a discuté des risques principaux et des risques émergents.
- Le Comité de gestion des risques a consacré une portion significative de son temps à la supervision de risques liés à la technologie, à la cybersécurité, aux changements climatiques et aux facteurs opérationnels.
- Le Comité de gestion des risques a tenu des réunions consacrées au risque lié à la technologie et à la feuille de route générale visant à améliorer notre exposition aux risques.
- Le Comité de gestion des risques a rencontré des cadres supérieurs pour discuter d'enjeux liés aux risques, de l'exposition aux risques et d'initiatives commerciales par rapport aux stratégies et plans de ces derniers.
- Le Comité de gestion des risques a pris connaissance de mises à jour périodiques sur la réglementation en matière de gouvernance des risques de capital et de liquidités, y compris concernant la mise en œuvre de nouvelles règles de capital (Bâle III).
- Le Comité de gestion des risques a surveillé la mise en œuvre de l'approche avancée fondée sur les notations internes.
- Le Comité de gestion des risques a pris connaissance du rapport annuel du Bureau de révision des plaintes clients (anciennement l'ombudsman).

- Le Comité de gestion des risques a examiné les plans de résolution et de reprise de la Banque et a pris connaissance des tests du plan de reprise.
- Le Comité de gestion des risques a examiné des changements apportés au programme d'assurance, notamment en matière de cybersécurité.
- Le Comité de gestion des risques a examiné des rapports trimestriels sur des questions de litige.
- Le Comité de gestion des risques a examiné le Rapport d'adéquation du capital (PIEAFP) et a recommandé des cibles de fonds propres au Conseil.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et approuvé les résultats des simulations de crise de la Banque.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et approuvé le mandat du Comité de gestion des risques.
- Le Comité de gestion des risques a approuvé le mandat des fonctions de chef de la Gestion des risques, de chef de la Technologie et de l'information et de chef de l'Exploitation.

À l'égard du cadre d'appétit pour le risque

- Le Comité de gestion des risques a examiné le cadre d'appétit pour le risque et son alignement sur le plan stratégique de la Banque, et il l'a recommandé, ainsi que le cadre de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise, à l'approbation du Conseil.
- Le Comité de gestion des risques a examiné les cadres de gestion des risques importants, notamment à l'égard de la cybersécurité.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et approuvé le plan de reprise des affaires de la Banque.
- Le Comité de gestion des risques a examiné le cadre de gouvernance des TI et le plan de sécurité des TI.
- Le Comité de gestion des risques a pris connaissance de rapports du chef de l'Audit interne et de rapports sur les opérations avec apparentés.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et recommandé au Conseil des cibles de niveaux de fonds propres alignés sur la stratégie d'affaires et l'appétit pour le risque.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et approuvé les hypothèses utilisées dans le cadre de simulations de crises liées aux fonds propres.

À l'égard de la culture de risque

- Le Comité de gestion des risques a pris connaissance de mises à jour sur l'évolution des exigences réglementaires en matière de culture de risque.
- Le Comité de gestion des risques a examiné les initiatives de la Banque en lien avec la culture de risque, y compris le renforcement de la capacité de conformité, la supervision du risque d'atteinte à la réputation, le risque lié aux fournisseurs tiers et l'évolution de la culture de la Banque.
- Le Comité de gestion des risques a pris connaissance de rapports sur les constatations et les recommandations du BSIF et il a surveillé les correctifs apportés par la direction, y compris en donnant des conseils concernant la stratégie.

À l'égard du risque de rémunération

- Le Comité de gestion des risques a coordonné ses efforts avec ceux du Comité RH pour examiner : des éléments clés du programme de rémunération des cadres supérieurs, y compris la structure, les cibles, les calculs et les versements potentiels; les risques associés à la rémunération des cadres supérieurs, aux programmes de rémunération incitative, aux facteurs de performance financière de l'entreprise et aux octrois de rémunération incitative.
- Le Comité de gestion des risques a conclu, avec le chef de la Gestion des risques, qu'aucun ajustement n'était requis puisque les risques étaient conformes à l'appétit de la Banque.

À l'égard de la supervision des fonctions de gestion du risque

- Le Comité de gestion des risques a examiné les rapports périodiques du chef de la Gestion des risques sur le programme de conformité à la réglementation et le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes.
- Le Comité de gestion des risques a examiné le mandat du chef de la Gestion des risques et il a donné son avis sur l'efficacité, le rendement et la rémunération de celui-ci.



Andrea Bolger, présidente du Comité de gestion des risques

2.8 Interagir avec les actionnaires et autres parties prenantes.

Le Conseil et la direction reconnaissent l'importance de la rétroaction significative et en temps opportun des actionnaires et des autres parties prenantes. Par conséquent, nous facilitons la communication ouverte et constructive et révisons régulièrement les stratégies d'interaction de la Banque pour les aligner sur les meilleures pratiques. La Banque communique à l'externe par l'intermédiaire d'une variété de moyens, y compris le Rapport annuel de la Banque, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, la Notice annuelle, le Rapport ESG, des communiqués de presse, un site Web et des rencontres. Les conférences sur les résultats trimestriels de la Banque sont diffusées en direct et accessibles à tous. De plus, le site Web de la Banque contient de l'information détaillée sur le Conseil, son mandat, les comités du Conseil, leurs chartes et les administrateurs de la Banque.

Nous recevons la rétroaction des actionnaires institutionnels lors de réunions individuelles ou de groupe et celle des actionnaires individuels par courriel ou téléphone. De plus, le service des relations avec les investisseurs de la Banque interagit régulièrement de manière informelle avec les actionnaires, pour traiter de questions spécifiques. L'interaction était une priorité du Conseil au cours du dernier exercice : les personnes assurant la présidence du Conseil, du Comité RH et du Comité GC ont tenu plusieurs rencontres d'interaction avec les actionnaires de la Banque pour obtenir de la rétroaction sur les pratiques de gouvernance et les façons de les améliorer. Les initiatives d'interaction de la Banque l'ont aidée à comprendre les préoccupations courantes et à aborder la majorité d'entre elles au moyen de mesures de divulgation accrues. La section *Rémunération des cadres supérieurs*, à la page 45 de la Circulaire, contient de plus amples renseignements.

Le Conseil accorde de l'importance aux préoccupations des actionnaires et souhaite prendre les mesures utiles et appropriées pour aborder ces questions. Nous sommes d'avis que l'approche de la Banque s'aligne sur les meilleures pratiques en matière d'interaction avec les actionnaires. Les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec le Conseil sont invités à contacter par courriel le Secrétariat corporatif de la Banque, à l'adresse secretariat.corporatif@blcgf.ca, ou le président du Conseil, à l'adresse michael.boychuk@blcgf.ca. Il est également possible de communiquer par la poste, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec) H3G 0E5.

2.9 Politique de divulgation.

Au cours de l'exercice, le Conseil a examiné et mis à jour la Politique d'information continue de la Banque qui définit les approches et les procédures relatives au traitement et à la diffusion de l'information importante. La Politique d'information continue désigne certains employés comme étant les porte-parole autorisés de la Banque et définit les lignes directrices relatives à la communication exacte, factuelle, équilibrée et en temps opportun de l'information importante, pour s'assurer que les investisseurs et autres parties intéressées disposent d'un accès complet et équitable à toute l'information concernant les activités de la Banque. La Politique d'information continue comprend également des procédures conçues pour préserver la confidentialité de l'information importante avant qu'elle ne soit communiquée, éviter la divulgation sélective et les fuites et s'assurer que les filiales consolidées de la Banque fournissent en temps opportun l'information exacte devant être incluse dans les documents d'information prévus par la loi. Le Conseil et, au besoin, le Comité d'audit et le Comité GC, approuvent les documents d'information avant qu'ils soient transmis aux actionnaires.

2.10 Opérations sur titres de la Banque.

La Banque est un émetteur assujéti au Canada. Ses administrateurs, dirigeants et employés sont assujettis aux lois et à la réglementation sur les valeurs mobilières concernant l'information importante non publique et les opérations sur les titres de la Banque. En 2023, le Conseil a modifié la Politique sur les initiés et les opérations interdites sur les titres de la Banque, plus particulièrement les dispositions relatives aux opérations sur les titres de la Banque. Cette politique a pour objectif d'informer les initiés et les employés de la Banque de leurs obligations et responsabilités en matière d'opérations impliquant des titres de la Banque et d'établir des règles internes relatives à ces opérations et à l'utilisation d'information importante non publique concernant la Banque. La politique comprend notamment des dispositions relatives aux exigences de déclaration des initiés et à l'utilisation d'information importante non publique, ainsi que des règles régissant les opérations, y compris les opérations interdites.

2.11 Vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs.

Chaque année, il est demandé aux actionnaires de se prononcer sur une résolution concernant l'approche de la Banque en matière de rémunération des membres visés de la haute direction. Il s'agit d'une résolution à titre consultatif qui ne lie pas le Conseil. Celui-ci tient toutefois compte des résultats du vote lors de ses délibérations concernant de futures modifications aux politiques, procédures et décisions concernant la rémunération des membres visés de la haute direction. Si un nombre significatif d'actionnaires votent contre la résolution, le Conseil consultera les actionnaires afin de mieux comprendre leurs inquiétudes et positions.

Nous sommes heureux de rapporter qu'en 2023, 89 % des actionnaires se sont prononcés en faveur de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs.

03

Rémunération des cadres supérieurs.

| | | |
|------------|---|-----------|
| 3.1 | Mot du président du Comité RH | 46 |
| 3.2 | Analyse de la rémunération | 48 |
| 3.3 | Supervision de la rémunération | 48 |
| 3.4 | Rémunération des membres visés de la haute direction | 54 |
| | Salaire de base | 54 |
| | Rémunération incitative à court terme (RICT) | 55 |
| | Rémunération incitative à long terme (RILT) | 57 |
| | Régime d'options d'achat d'actions | 59 |
| | Régimes de retraite | 63 |
| | Avantages sociaux et avantages indirects | 64 |
| | Représentation graphique de la performance | 65 |
| | Rendement et rémunération directe totale des membres visés de la haute direction | 68 |
| 3.5 | Tableau sommaire de la rémunération | 75 |
| 3.6 | Octrois en vertu d'un programme de rémunération incitative | 76 |
| 3.7 | Prestations en vertu d'un régime de retraite | 78 |
| 3.8 | Prestations de cessation des fonctions et de changement de contrôle | 79 |

3.1 Mot du président du Comité RH.



David Mowat, administrateur indépendant

Chers actionnaires,

À titre de président du Comité des ressources humaines de la Banque Laurentienne, je suis heureux de souligner certaines réalisations au cours de l'exercice précédent.

Nous avons connu nombre d'incertitudes en 2023, y compris des défis macroéconomiques persistants, la revue des options stratégiques de la Banque et plusieurs changements à la haute direction. Dans ce contexte, nos priorités ont été de retenir les principaux talents et d'assurer la continuité à la Banque.

Revue des options stratégiques et alignement sur les intérêts des parties prenantes

Après deux années de mise en œuvre du plan stratégique de la Banque, et compte tenu de l'évolution de l'environnement macroéconomique et des attentes des clients, le conseil d'administration et la haute direction ont estimé qu'il était prudent d'entreprendre une revue des options stratégiques afin de déterminer la meilleure voie à suivre pour permettre à la Banque de maximiser la valeur pour les actionnaires et les parties prenantes. Tout au long de ce processus, nous avons évalué différentes options, y compris la vente de la Banque en entier, la vente de certaines activités ou encore l'accélération du plan stratégique, lequel a déjà démontré son efficacité.

À la lumière de cette revue, le conseil d'administration, avec l'appui de la haute direction, a conclu à l'unanimité que la meilleure voie à suivre était d'accélérer l'évolution de notre plan stratégique actuel en mettant davantage l'accent sur l'efficacité et la simplification.

Le rôle du Comité RH dans la revue des options stratégiques consistait à s'assurer de l'alignement des intérêts de la direction sur les intérêts des actionnaires. Selon la pratique habituelle du marché, et conformément aux recommandations du conseiller externe en rémunération des cadres supérieurs de la Banque, un fonds incitatif a été créé dès le début de la revue stratégique afin de retenir les principaux talents. Les personnes visées par cette démarche étaient essentielles au processus de revue stratégique et à la continuité des activités de la Banque, et elles ont cumulé ces deux tâches pendant toute la durée de la revue.

Changements à la direction

Nos efforts continus de planification de la relève pour les fonctions de direction se sont avérés très précieux et pertinents cette année. Cette planification rigoureuse nous a permis non seulement d'identifier les successeurs possédant les compétences nécessaires pour ces fonctions, mais aussi de commencer immédiatement les travaux d'identification des personnes pouvant assumer de nouveaux rôles à l'avenir.

Le Conseil avait déjà désigné Éric Provost comme successeur au poste de président et chef de la direction, et il a été nommé à ce poste le 1^{er} octobre 2023. Éric s'est immédiatement concentré sur la constitution de son équipe, tout en priorisant la relève. Nous sommes déterminés à soutenir pleinement les efforts d'Éric visant à rafraîchir le plan stratégique de la Banque et à mettre en place une équipe de direction solide pour le mettre en œuvre.

Politiques de rémunération globale et analyse comparative de nos pratiques

En 2022 et en 2023, le Comité RH et l'équipe de direction ont effectué un examen complet de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque, en commençant par la philosophie à l'égard de la rémunération. Cette philosophie est conçue pour récompenser les résultats et les comportements recherchés. La stratégie consiste à instaurer une culture axée sur le rendement qui a pour effet d'attirer et de retenir les leaders qui fournissent de la valeur à nos clients, ce qui en retour crée de la valeur pour nos actionnaires.

En 2023, nous avons révisé et approuvé la mise à jour de politiques concernant les changements de contrôle et les récupérations, afin de soutenir nos initiatives et plans stratégiques.

De plus, pour favoriser l'exécution de notre plan stratégique et nous aligner sur les pratiques exemplaires du secteur, nous avons effectué une analyse comparative de nos programmes de rémunération incitative à court terme et à long terme.

Initiatives de promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Notre parcours en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) continue de s'enrichir, notamment grâce à la réalisation d'un projet de référence sur les droits de la personne à l'échelle de la Banque et à la création d'un quatrième groupe de ressources pour les employés axé sur le soutien des nouveaux arrivants au Canada. Nos autres initiatives clés comprennent la désignation d'un chef de l'Inclusion et de l'équité et la signature de l'engagement sur le congé parental de Women in Capital Markets.

Des objectifs EDI sont encore inclus dans les tableaux de bord des dirigeants, notamment pour souligner l'importance d'atteindre nos cibles sur cinq ans de représentation des femmes et des personnes autochtones, noires et de couleur dans les postes de direction et d'étudiant.

La section *Notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion* à la page 24 de la présente Circulaire contient de l'information additionnelle sur les initiatives EDI.

Conclusion

Au nom de mes collègues membres du Conseil, je tiens à remercier les employés de la Banque Laurentienne de leur dévouement à l'égard de nos clients et de la résilience dont ils font preuve. Nous avons affronté bien des défis l'année dernière, mais la hausse de 3 points du taux de mobilisation des employés et la diminution du taux de roulement figurent certainement parmi les principaux faits saillants de l'année 2023.

Au nom du Comité RH et du Conseil, je vous invite à lire l'analyse de la rémunération plus loin dans la Circulaire et à voter sur l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs lors de l'Assemblée annuelle cette année.

Bien cordialement,



David Mowat, président du Comité RH

3.2 Analyse de la rémunération.

Notre programme de rémunération des cadres supérieurs est conçu pour attirer, maintenir en poste et récompenser une équipe de haute direction expérimentée chargée d'exécuter des objectifs stratégiques, de générer une croissance durable et de créer de la valeur à long terme pour les actionnaires.

La présente section de la Circulaire présente une analyse de notre approche en matière de rémunération, y compris de l'information sur les pratiques, analyses du marché, politiques et méthodes utilisées pour établir la rémunération, ainsi que de l'information détaillée sur la structure et les octrois pour les membres visés de la haute direction de la Banque :

- **Éric Provost**, président et chef de la direction;
- **Yvan Deschamps**, chef de la Direction financière;
- **Sébastien Bélair**, chef de l'Exploitation;
- **William Mason**, VPE, chef de la Gestion des risques;
- **Kelsey Gunderson**, VPE, Marchés des capitaux.
- **Rania Llewellyn**, ancienne présidente et chef de la direction;

3.3 Supervision de la rémunération.

Le Conseil supervise les principes, politiques, programmes et décisions à l'égard de la rémunération. Le Comité RH, qui est composé d'administrateurs indépendants, soutient les travaux du Conseil à ce sujet en sollicitant les services de conseillers externes et indépendants en rémunération, au besoin. Plus particulièrement, le Comité RH :

- examine et recommande à l'approbation du Conseil une politique de rémunération des cadres supérieurs qui encadre les pratiques de rémunération de la Banque;
- approuve tous les éléments de la rémunération, y compris la définition des objectifs financiers et individuels, la conception des programmes de rémunération incitative, les octrois de RILT et les régimes de retraite et d'avantages sociaux;
- commente les évaluations du rendement et fait des recommandations au Conseil concernant les membres du comité exécutif, lesquels relèvent directement du président et chef de la direction de la Banque; et
- approuve la divulgation de la rémunération des cadres supérieurs.

La section *Gouvernance d'entreprise* à la page 21 de la Circulaire contient de plus amples renseignements sur le mandat du Comité RH.

La direction soutient les travaux de supervision du Comité RH à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs en élaborant des politiques, des pratiques et des programmes de rémunération alignés sur les besoins de la Banque et les exigences réglementaires. Le chef des Ressources humaines conseille le président et chef de la direction et le Comité RH en matière de rémunération des cadres supérieurs. De plus, le président et chef de la direction et le chef des Ressources humaines assistent à des réunions du Comité RH. Ils n'ont cependant aucun droit de vote sur les questions à l'ordre du jour. D'autres cadres supérieurs peuvent également assister à des parties de réunions à l'occasion, pour recevoir ou donner des présentations. Aucun membre de la haute direction, y compris le président et chef de la direction, n'est présent lorsque des décisions sont prises en matière de rémunération.

Comité RH

Le Conseil reconnaît l'importance de nommer au Comité RH des administrateurs qui possèdent l'expérience et les compétences nécessaires pour s'acquitter des obligations du comité à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs et de la gestion des risques. Les membres du Comité RH sont choisis parce qu'ils possèdent les connaissances, les compétences et l'expérience requises pour permettre au comité d'aborder les questions pertinentes et de prendre des décisions éclairées à l'égard des politiques et des pratiques de rémunération. Tous les membres du Comité RH ont acquis une expérience significative à l'égard de la rémunération de cadres supérieurs et de la gestion des ressources humaines en exerçant des

fonctions de haut dirigeant et d'administrateur dans d'autres organisations. Cette expérience comprend ce qui suit :

| | |
|---|---------------|
| Gestion et rémunération des talents Rémunération, régimes de retraite et d'avantages sociaux (en particulier la rémunération des cadres supérieurs) | 3 de 3 |
| Gestion et gouvernance des risques Surveillance et évaluation des risques à l'interne et communication de l'information à ce sujet | 3 de 3 |
| Leadership de direction Cadre supérieur d'une société ouverte ou d'une grande organisation | 3 de 3 |

Tous les membres du Comité RH sont indépendants. Les sections *Candidatures aux postes d'administrateurs* et *Rapports des comités du Conseil* aux pages 13 et 33 de la Circulaire contiennent de plus amples renseignements sur les membres du Comité RH candidats aux postes d'administrateurs.

Le Comité RH adhère aux meilleures pratiques de gouvernance pour voir à la supervision efficace du cadre de rémunération de la Banque, notamment en se réunissant à *huis clos*, sans les membres de la direction, à chaque réunion ordinaire ou extraordinaire.

Conseillers indépendants

Le Comité RH retient régulièrement les services de conseillers indépendants pour obtenir un point de vue externe concernant les meilleures pratiques, la conception et l'administration du programme de rémunération et pour analyser la rémunération cible des cadres supérieurs et des administrateurs de la Banque et la comparer à un groupe de référence. Depuis 2017, le Comité RH a retenu les services d'Hexarem, qui possède une grande expertise de la rémunération des cadres supérieurs, pour recevoir un avis indépendant concernant les pratiques de rémunération de la Banque. En mai 2023, le Comité RH a retenu les services d'Hugessen pour les besoins d'expertise en rémunération associés à la revue des options stratégiques de la Banque. Toutes les décisions et les mesures prises par le Comité RH et le Conseil ont été basées sur différents facteurs et différentes circonstances qui peuvent refléter ou non l'information ou les conseils obtenus des conseillers. Le tableau suivant contient l'information relative aux honoraires des conseillers indépendants du Comité RH.

| Conseiller | Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs (\$) | | Tous les autres honoraires (\$) | |
|------------|--|--------|---------------------------------|------|
| | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 |
| Hexarem | 44 394 | 57 349 | — | — |
| Hugessen | 173 616 | — | — | — |

Résumé des politiques et des pratiques en matière de rémunération

La Banque s'efforce d'inspirer les employés et de favoriser leur engagement au sein d'Une seule équipe, d'inculquer une culture axée sur le rendement et de créer un environnement équitable, diversifié et inclusif où chacun a sa place. Nous voulons que cette culture se reflète dans la rémunération de nos cadres supérieurs, pour attirer et maintenir en poste des leaders prêts à travailler au service de nos clients et à créer de la valeur pour les actionnaires. Nous voulons lier la stratégie, les valeurs fondamentales et notre raison d'être à notre cadre de rémunération. Ce cadre doit :

- Attirer et maintenir efficacement en poste les talents du calibre souhaité dans un marché hautement concurrentiel.
 - La rémunération selon le rendement est un élément clé du programme de rémunération. Pour recruter les talents recherchés et reconnaître l'évolution de la Banque, la rémunération totale cible

se situera à la médiane du marché, avec l'option de verser une rémunération supérieure à la médiane pour les talents essentiels et les employés très performants.

- Être robuste, pour tenir compte des objectifs de transformation actuels.
 - Le cadre de rémunération favorise une prise de risques judicieux, orientée par le comité de rémunération (le chef de la direction, le chef des Ressources humaines, le vice-président, Rémunération globale, les membres du Comité RH et des consultants externes), lequel examine annuellement le programme de rémunération des cadres supérieurs pour en assurer le caractère raisonnable, la durabilité et l'alignement sur les meilleures pratiques, la bonne gouvernance, les talents et les ambitions stratégiques de la Banque.
- Être axé sur les résultats opérationnels et financiers de l'entreprise en tant qu'Une seule équipe.
 - Nous voulons que le cadre de rémunération favorise l'exécution et contribue à notre croissance, tout en encourageant le travail d'équipe.
- Aligner les scénarios de rémunération sur les comportements et les priorités ESG.
 - Afin d'attirer et de maintenir en poste les talents du calibre souhaité, nous offrons une rémunération totale concurrentielle et fondée sur le marché, qui récompense les dirigeants dont les comportements correspondent à nos valeurs fondamentales et à notre raison d'être.
- Prévoir une rémunération totale davantage axée sur la rémunération à risque, pour être aligné sur la nouvelle stratégie.
 - La Banque souhaite accorder une plus grande importance relative aux résultats et aux comportements souhaités. L'exécution réussie de notre plan stratégique repose sur des résultats à court et à moyen terme qui soutiendront la vision à long terme.

De concert avec le Comité de gestion des risques, le Comité RH examine chaque année les risques associés aux politiques, aux programmes et aux pratiques de rémunération de la Banque dans le cadre de l'examen et de la recommandation au Conseil de la rémunération des membres visés de la haute direction. En matière de rémunération, notre approche est conçue pour atténuer le risque sans diminuer la nature incitative de la rémunération, et pour encourager et récompenser un sens prudent des affaires et une prise appropriée de risques à long terme. Les stratégies d'atténuation des risques du programme comprennent le recours à des incitatifs à long terme dont l'acquisition dépend d'objectifs de performance et de temps, l'imposition d'obligations de détention d'actions, des droits de récupération et l'interdiction des opérations de couverture, le tout pour assurer un alignement sur les intérêts des actionnaires à long terme.

L'approche de la Banque aligne les pratiques de rémunération sur le rendement et renforce une approche axée sur la stratégie qui tient compte des risques :

Ce que nous faisons

- donner aux actionnaires l'occasion de s'exprimer par vote consultatif à propos de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs;
- superviser le calcul de la rémunération variable à court terme et à long terme en fonction d'indicateurs complémentaires de nature financière et autre que financière;
- aligner les programmes de rémunération de la Banque sur la stratégie d'entreprise au moyen d'objectifs stratégiques à court et à long terme;
- veiller à ce qu'une partie significative de la rémunération dépende de la performance de la Banque et du rendement individuel de l'employé;
- évaluer la rémunération cible des membres de la haute direction en fonction d'un groupe de référence approprié et représentatif;
- examiner l'information relative aux organisations qui font partie du groupe de référence utilisé par la Banque à des fins d'analyse comparative;
- retenir les services d'un conseiller en rémunération indépendant pour obtenir l'information nécessaire au sujet des tendances et des meilleures pratiques concernant les politiques et programmes de rémunération;
- lier la majeure partie de la rémunération des cadres supérieurs au rendement pour les actionnaires;

- différer une partie substantielle de la rémunération incitative des employés dont les actions pourraient avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque, pour s'assurer que ces employés assument la responsabilité des décisions pouvant représenter un plus grand risque à long terme;
- lier l'acquisition d'octrois de rémunération incitative à long terme à l'atteinte d'objectifs de performance à long terme, de manière à ce qu'environ 70 % et 75 % de la rémunération directe totale cible des membres visés de la haute direction et du président et chef de la direction, respectivement, soit à risque;
- exiger un niveau substantiel de détention d'actions de la part des membres de la haute direction et, dans le cas du président et chef de la direction, prolonger cette obligation de détention d'actions aux 12 mois suivant la date à laquelle il se retire de ses fonctions, pour renforcer l'alignement sur les intérêts des actionnaires;
- inclure des conditions d'acquisition liées à la performance relative et à la performance absolue dans les caractéristiques des UAP;
- obliger le président et chef de la direction à conserver les gains après impôt des options d'achat d'actions sous forme d'actions au moins 12 mois après la date à laquelle il se retire de ses fonctions;
- analyser plusieurs scénarios de rémunération incitative, afin d'assurer un alignement approprié entre la rémunération et la performance;
- autoriser le report de l'acquisition d'unités d'action jusqu'à un moment après s'être retiré de ses fonctions;
- prévoir des droits de récupération dans les programmes de rémunération de la Banque, pour lui permettre de récupérer des contributions à la rémunération incitative;
- avoir recours à une *disposition à double levier* dans les cas d'octrois de rémunération incitative fondés sur des titres de capitaux, afin que les périodes d'acquisition puissent être accélérées uniquement lorsque l'emploi d'un participant prend fin sans motif valable et dans les 24 mois qui suivent un changement de contrôle; et
- plafonner les versements annuels de rémunération incitative et d'UAP.

Ce que nous ne faisons pas

- garantir des primes;
- permettre la révision du prix ou l'antidatage d'options d'achat d'actions;
- avoir recours à un *simple levier* pour accélérer l'acquisition des octrois en cas de changement de contrôle;
- permettre les opérations de couverture ou de cession en garantie sur une participation;
- fournir une indemnité de départ supérieure à 24 mois de salaire;
- offrir des avantages indirects excessifs; ou
- diluer de manière excessive la participation des actionnaires avec nos programmes de rémunération incitative à long terme.

Groupe de référence et analyse comparative

Au cours de l'exercice 2022, dans le cadre de l'examen du cadre de rémunération des cadres supérieurs, la Banque a effectué un examen approfondi de son processus d'analyse comparative de la rémunération, y compris des sources de données et des références du marché.

La Banque Laurentienne est une banque canadienne de taille moyenne et elle est cotée en bourse. Il n'existe pas d'échantillon unique suffisamment robuste pour représenter adéquatement cette combinaison de secteur d'activité, de taille et d'étendue des activités.

Par ailleurs, de récentes expériences de recrutement de cadres supérieurs indiquent que le bassin de talents provient désormais de marchés variés, notamment les services financiers (services bancaires, assurance, services financiers étendus et technologie financière), les grandes banques canadiennes et, pour les fonctions intégrées, les organisations du grand secteur en général. Afin d'examiner le caractère concurrentiel des niveaux de rémunération des membres de la haute direction, plusieurs références du marché ont été recueillies et examinées afin de représenter :

- les services financiers au Canada;

- les données des grandes banques canadiennes, ajustées pour tenir compte de la taille de la Banque; et
- le grand secteur canadien en général.

Services financiers

L'échantillon des services financiers utilisé pour les fonctions de président et chef de la direction et de chef de la Direction financière (les **Services financiers sélectionnés**) comprend des sociétés cotées en bourse dont les données proviennent de documents publics. Il s'agit d'un échantillon modifié du groupe de référence utilisé précédemment aux fins d'analyse comparative de la rémunération des cadres supérieurs.

Le tableau suivant contient les critères de sélection pris en compte pour examiner les possibilités d'appartenance au groupe de référence :

| Structure | Secteur, taille et activités | Autres |
|---|--|--|
| Siège social au Canada | Services financiers sélectionnés, notamment les services bancaires, services spécialisés, assurance-vie et santé et services étendus | Divulgation de données sur la rémunération des cadres supérieurs |
| Cotée en bourse | | |
| Filiale canadienne importante d'une organisation de services bancaires mondiaux | Actifs et capitalisation boursière semblables à la Banque (généralement de 1/3 à 3 fois) | Inclusion dans les échantillons de ISS et de Glass Lewis utilisés pour la Banque Utilisée comme société de référence par une société de référence |

Depuis 2022, le groupe de référence aux fins d'échantillonnage des services financiers comprend Canadian Western Bank, Equitable Group, Home Capital Group, Banque HSBC du Canada, iA Groupe Financier, Banque Nationale du Canada, Groupe TMX Limitée et Element Fleet Management.

Les données du marché incluses dans l'échantillon des services financiers utilisé pour les autres membres visés de la haute direction (les **Services financiers étendus**) proviennent de la base de données de rémunération au Canada de Korn Ferry (la base de données Korn Ferry Pay).

Grandes banques canadiennes

Ces dernières années, la provenance des talents de la Banque est passée des petites sociétés de services financiers aux plus grandes banques canadiennes, et 70 % des nouveaux cadres proviennent désormais de grandes banques canadiennes.

Aux fins de la comparaison avec les grandes banques canadiennes, les niveaux de référence ont été ajustés afin de refléter la taille et l'étendue des fonctions de cadres supérieurs à la Banque. La rémunération pour la fonction de président et chef de la direction a été comparée à celle des chefs des services aux particuliers et aux entreprises (selon les données de dépôts publics ajustées pour tenir compte de la taille de la Banque) et à celle de tous les cadres supérieurs de niveau VPE. Pour tous les autres membres visés de la haute direction, la comparaison a été faite avec la rémunération des cadres supérieurs des niveaux VPE et PVP.

Grand secteur en général

Les données du marché proviennent d'un vaste échantillon d'organisations canadiennes incluses dans la base de données Korn Ferry Pay. Le tableau suivant contient les détails des différentes caractéristiques :

| | Services financiers sélectionnés | Grandes banques canadiennes | Services financiers étendus | Grand secteur en général |
|--|---|---|---|---|
| Source | Documents publics | Documents publics et Korn Ferry Pay | Korn Ferry Pay | Korn Ferry Pay |
| Critères de sélection | Cotée en bourse | Les cinq grandes banques canadiennes | Services bancaires, assurance et Services financiers étendus Chiffre d'affaires supérieur à 500 millions \$ | Tous les secteurs Chiffre d'affaires supérieur à 500 millions \$ |
| Taille de l'échantillon et sociétés du groupe de référence | 8 sociétés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Canadian Western Bank ▪ Element Fleet Management ▪ Equitable Group ▪ Home Capital Group ▪ Banque HSBC du Canada ▪ iA Société financière ▪ Banque Nationale du Canada ▪ Groupe TMX Limitée | 5 sociétés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Banque de Montréal ▪ La Banque de Nouvelle-Écosse ▪ Banque canadienne impériale de commerce ▪ Banque Royale du Canada ▪ La Banque Toronto-Dominion | Les sociétés canadiennes incluses dans la base de données Korn Ferry Pay qui respectent les critères de sélection ci-dessus | |

Correspondances dans l'analyse comparative

| | | | | |
|---|--|---|--|----|
| Président et chef de la direction | Poste de chef de la direction | Données (ajustées en fonction de la taille) des chefs des services aux particuliers et aux entreprises et du niveau VPE | -- | -- |
| Chef de la Direction financière | Poste de chef de la Direction financière | Moyenne des niveaux VPE et PVP | Postes dans une fourchette de points Hay similaire à celle du poste à la BLC | |
| Autres membres désignés de la haute direction | -- | Moyenne des niveaux VPE et PVP | Postes dans une fourchette de points Hay similaire à celle du poste à la BLC | |

3.4 Rémunération des membres visés de la haute direction.

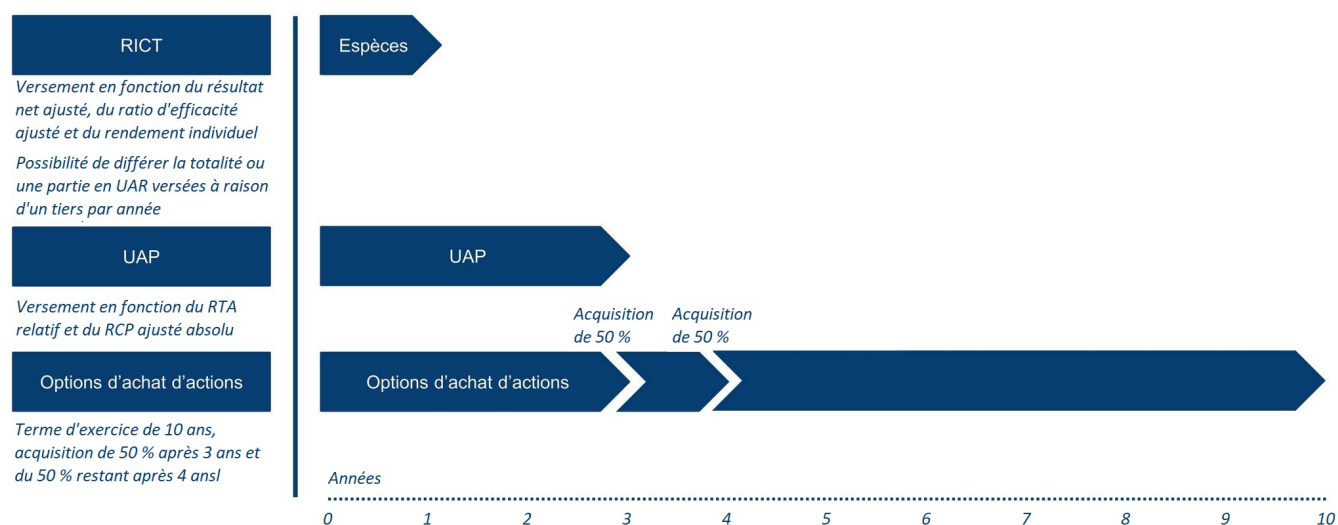
La rémunération directe totale cible de la Banque pour les membres visés de la haute direction, y compris le président et chef de la direction, comprend ce qui suit :

- le salaire de base;
- la rémunération incitative à court terme (RICT);
- les unités d'action de performance (UAP); et
- les options d'achat d'actions.

La rémunération directe totale cible du président et chef de la direction de la Banque comprend 25 % de rémunération fixe et 75 % de rémunération à risque. Pour les autres membres visés de la haute direction, la rémunération comprend 30 % de rémunération fixe et 70 % de rémunération à risque.

Le programme de rémunération incitative des membres visés de la haute direction est conçu pour aligner la rémunération sur les intérêts des actionnaires, tout en mettant l'accent sur la création de valeur à long terme. La RICT associe la rémunération annuelle à un facteur de performance financière, lequel est basé sur les cibles annuelles de la Banque en matière de résultat net ajusté et de ratio d'efficacité ajusté, ainsi qu'à un facteur de rendement individuel, lequel est basé sur l'atteinte d'objectifs individuels.

Pour l'exercice 2023, les UAP de la Banque, qui représentent 70 % de la rémunération incitative à long terme (RILT) octroyée aux membres visés de la haute direction, sont à risque pendant trois ans. L'acquisition de la moitié des UAP dépend du RTA relatif par rapport au RTA de l'indice boursier XFN, tandis que l'acquisition de l'autre moitié des UAP dépend du RCP ajusté par rapport au budget de la Banque. Les options d'achat d'actions représentent 30 % de la RILT octroyée aux membres visés de la haute direction. La moitié (50 %) des options d'achat d'actions sont acquises après trois ans, tandis que l'autre moitié (50 %) de ces options sont acquises après quatre ans, ce qui a pour effet d'associer la rémunération réalisée des membres visés de la haute direction au rendement des actionnaires pendant une période pouvant atteindre dix ans.



Salaire de base

Le salaire de base est le niveau de rémunération de base des membres visés de la haute direction pendant l'exercice. Il est déterminé en tenant compte des critères suivants :

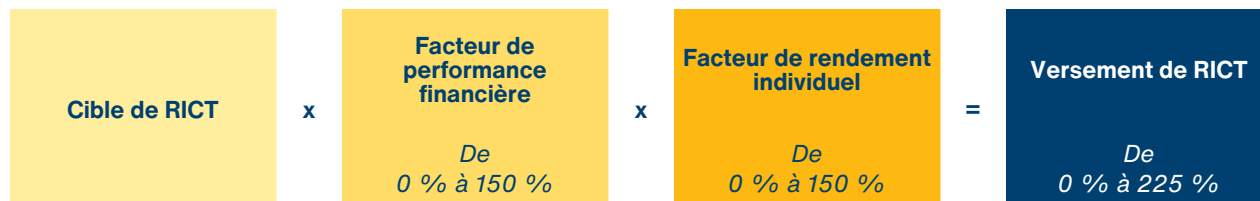
- la performance et la contribution individuelle;
- le niveau de responsabilité; et
- les compétences démontrées et l'expérience.

Le Comité RH révisé le salaire des membres visés de la haute direction chaque année, en fonction des critères précédents et des recommandations du président et chef de la direction.

Rémunération incitative à court terme

L'objet premier du programme de RICT est de récompenser les employés pour avoir atteint, pendant l'année, des objectifs individuels de rendement et les objectifs financiers de la Banque.

Pour l'exercice 2023, le versement en vertu du programme se calcule comme suit :



Cible de rémunération incitative à court terme

La cible de RICT est basée sur les pratiques du marché et elle correspond à un pourcentage du salaire de base.

| | Salaire de base pour le calcul de la RICT | Cible de RICT 2023 |
|------------------|---|--------------------|
| Éric Provost | 448 180 \$ | 100 % |
| Yvan Deschamps | 425 000 \$ | 80 % |
| Sébastien Bélair | 425 000 \$ | 80 % |
| William Mason | 380 000 \$ | 70 % |
| Kelsey Gunderson | 360 000 \$ | 70 % |

Les membres visés de la haute direction peuvent, à leur gré, différer une partie ou la totalité de la RICT en la convertissant en UAR payables à raison d'un tiers par année.

Facteur de performance financière

Le facteur de performance financière repose sur l'objectif financier fixé par le Conseil en début d'exercice et il est conçu pour aligner les octrois sur les objectifs de performance de la Banque, afin de soutenir les priorités stratégiques de la Banque. Pour l'exercice 2023, le facteur de performance financière tient compte d'un indicateur financier additionnel, le ratio d'efficacité ajusté, afin de mieux aligner les programmes de rémunération incitative de la Banque sur les plans stratégiques de la Banque et les pratiques du marché. Ainsi, le facteur de performance financière dépend à 60 % du résultat net ajusté de la Banque (le résultat net ajusté après impôts et avant dividendes) et à 40 % du ratio d'efficacité ajusté de la Banque.

La performance est comparée à chaque indicateur. Si la valeur minimum n'est pas atteinte dans les deux cas, aucune prime de RICT n'est payée, à moins que le Conseil n'exerce son pouvoir discrétionnaire.

Le tableau qui suit résume les niveaux de performance et les facteurs correspondants de performance financière aux fins du calcul pour l'exercice 2023.

| | Résultat net ajusté ⁽¹⁾ (millions \$) | Ratio d'efficacité ajusté ⁽¹⁾ | Facteur de performance financière |
|------------------------------|---|--|--------------------------------------|
| Minimum | < 143 | < 74,75 % | 0 % |
| Entre le minimum et le seuil | Entre 143 et 191 | Entre 74,75 % et 71,25 % | 20 % |
| Seuil | 191 | 71,25 % | 50 % |
| Cible | 239 | 67,75 % | 100 % |
| Surperformance | 251 | 67,00 % | 120 % |
| Maximum | 263 | 66,00 % | 150 % |

(1) Interpolation linéaire entre chaque niveau à partir du seuil. Le résultat net ajusté et le ratio d'efficacité ajusté sont des mesures financières non conformes aux PCGR et n'ont pas de signification normalisée prescrite par les PCGR. Par conséquent, ces mesures pourraient ne pas être comparables à des mesures similaires présentées par d'autres sociétés. Les mesures financières les plus directement comparables présentées dans les principaux états financiers de la Banque auxquels ces mesures se rapportent sont, respectivement, le résultat net et le ratio d'efficacité. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la section sur les mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures, qui commence à la page 18 du Rapport annuel 2023, y compris le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023, dont les pages sont intégrées par renvoi dans le présent document. Le rapport de gestion est disponible sur le site SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca.

Résultats 2023

Pour l'exercice 2023, le résultat net ajusté s'est établi à 208,3 millions \$, en baisse de 12 % par rapport à l'exercice précédent, tandis que le ratio d'efficacité ajusté a été de 69,9 %. Ces résultats sont attribuables au contexte macroéconomique volatil, à l'important bouleversement dans le secteur bancaire américain et à la panne de notre système central survenue en septembre dernier qui a malheureusement eu une incidence sur nos clients des services aux particuliers et certains de nos clients commerciaux.

Conformément aux niveaux et aux facteurs de performance financière utilisés aux fins du calcul de la RICT 2023, le résultat net ajusté et le ratio d'efficacité ajusté pour l'exercice 2023 ont donné lieu à un facteur de performance financière combiné de 68,6 % (la moyenne pondérée de 68,1 % et de 69,3 % respectivement). Le Comité RH n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire.

Facteur de rendement individuel

La Banque estime que la gestion du rendement constitue un exercice essentiel et un facteur clé de l'exécution de son plan stratégique. Le Comité RH se réserve le droit de tenir compte de facteurs additionnels pour évaluer le rendement d'un cadre supérieur.

L'évaluation du rendement individuel repose sur un tableau de bord équilibré qui tient compte de nos quatre piliers stratégiques :

| Piliers de rendement | |
|--|---|
| Accroître la valeur pour les actionnaires | S'assurer que nos bases stratégiques sont solides, entreprendre les actions appropriées afin de bien nous positionner pour la croissance future et l'atteinte de nos objectifs. Exercer le pouvoir décisionnel de manière efficace pour réaliser plus de profits. Améliorer notre gestion des coûts à l'échelle de l'organisation en vue de réaliser des économies et améliorer notre efficience globale. |
| Prioriser le client | Devenir une organisation axée sur le client dans tout ce que nous faisons et améliorer l'expérience client, le service et la fidélisation de la clientèle de façon à générer une valeur durable. Favoriser l'engagement de la clientèle et la croissance dans tous nos secteurs d'activités. |
| Renforcer les activités principales | Simplifier nos processus et créer un environnement où les décisions peuvent être prises plus rapidement, avec un état d'esprit novateur et la mise en œuvre agile du changement centré sur le client. Accroître l'efficacité opérationnelle tout en cultivant une culture robuste axée sur la gestion des risques. Exécuter notre plan d'action en matière de technologie en continuant l'introduction d'une architecture technologique moderne pour améliorer l'expérience client, la promotion de cybersécurité et de la sécurité des données et le renforcement de nos capacités stratégiques à l'interne. |
| Culture et leadership | Créer une main-d'œuvre engagée et donner à nos employés les moyens de travailler en collaboration comme une seule banque et une seule équipe. |

Les objectifs de rendement liés aux facteurs ESG sont inclus dans chacun des piliers stratégiques pour tous les membres visés de la haute direction. Le rendement en matière de facteurs ESG est un critère d'évaluation et il a une incidence sur la rémunération. En 2023, les objectifs de rendement liés aux facteurs ESG comprenaient ce qui suit :

- Continuer à suivre la feuille de route de mise en œuvre des initiatives ESG.
- Continuer à suivre la feuille de route de mise en œuvre des recommandations du GIFCC pour améliorer les cotes ESG de la Banque.
- Conserver une cote de risque ESG faible de Sustainalytics.
- Favoriser la mobilisation des employés au moyen d'un leadership visible et inspirant.
 - Augmenter l'indice de mobilisation des employés à l'échelle de la Banque.
 - Diminuer le taux de roulement à l'échelle de la Banque.
- Encourager le changement grâce au renouvellement de notre raison d'être, de nos valeurs fondamentales et de notre orientation Une seule équipe pour favoriser la responsabilisation à l'échelle de l'entreprise.
- Créer des équipes diversifiées où chacun a sa place et mettre en œuvre des objectifs EDI.
 - Augmenter le pourcentage de femmes occupant un poste de direction.
 - Augmenter le pourcentage de membres de la communauté PANDC occupant un poste de direction.
 - Atteindre des objectifs de recrutement visant la communauté PANDC.

La section *Rendement et rémunération directe totale des membres visés de la haute direction*, à la page 68 de la Circulaire, contient de plus amples renseignements sur le rendement individuel.

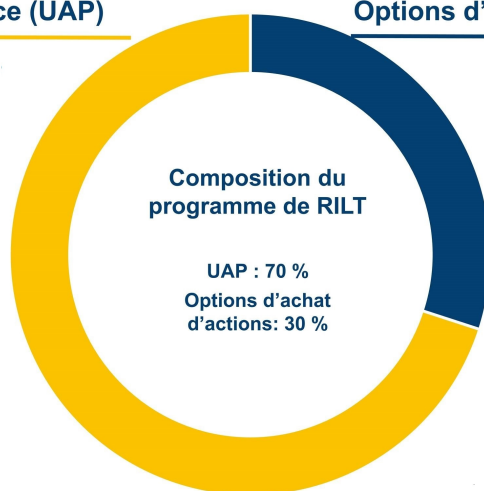
Rémunération incitative à long terme (RILT)

Le programme de RILT de la Banque comprend des UAP et des options d'achat d'actions. Il est conçu pour aligner la rémunération sur les intérêts des actionnaires tout en mettant l'accent sur la création de valeur à long terme. Le programme s'aligne sur les pratiques du secteur bancaire canadien et les principes de saine gouvernance. Au moment de déterminer de nouveaux octrois, le Comité RH ne tient pas compte des éléments de RILT que les cadres supérieurs détiennent déjà.

Dans le cadre des activités visant à approuver la composition du programme de RILT, le Comité RH et le Conseil ont examiné des projections de rémunération incitative et des analyses de sensibilité. Ils ont conclu que la composition du programme de RILT aligne grandement et adéquatement la rémunération des membres visés de la haute direction sur les intérêts à long terme des actionnaires.

Unités d'actions de performance (UAP)

- Acquisition basée sur deux indicateurs de performance : RTA relatif et RCP ajusté absolu
- Le paiement est plafonné à 150 %
- Non dilutif, versement en espèces après 3 ans si la performance le permet
- Dans le cas d'un changement de contrôle :
 - disposition à double levier; et
 - selon la performance réelle au moment de la cessation
- Assorti de clauses de récupération



Options d'achat d'actions

- Taux annuel d'utilisation plafonné à 1 % des actions en circulation
- Acquisition de 50 % après 3 ans et du 50 % restant après 4 ans
- Période de rétention après levée de : 12 mois pour le chef de la direction
- Les participants ne reçoivent pas d'aide financière pour exercer les options d'achat
- Disposition double levier dans le cas d'un changement de contrôle
- Assorti de clauses de récupération

Unités d'action de performance (UAP)

| | Salaire de base en date de l'octroi | Cible d'UAP 2023 (% du salaire) (70 % de la RILT) | Cible d'UAP 2023 (\$) (70 % de la RILT) |
|---------------------------|-------------------------------------|---|---|
| Éric Provost ¹ | 375 000 \$ | 112,0 % | 420 000 \$ |
| Yvan Deschamps | 360 000 \$ | 112,0 % | 403 200 \$ |
| Sébastien Bélair | 330 000 \$ | 112,0 % | 369 600 \$ |
| William Mason | 380 000 \$ | 112,0 % | 425 600 \$ |
| Kelsey Gunderson | 360 000 \$ | 112,0 % | 403 200 \$ |
| Rania Llewellyn | 800 000 \$ | 147,0 % | 1 176 000 \$ |

¹ Éric Provost était vice-président exécutif au moment de l'octroi.

Les UAP sont acquises au troisième anniversaire de l'octroi. Lorsqu'elles sont acquises, le nombre d'UAP est ajusté en fonction de la performance de la Banque. Depuis 2023, le versement se situe entre 50 % et 150 % du nombre d'unités octroyées. Voici les indicateurs de performance :

- la comparaison du rendement total pour les actionnaires (**RTA**) moyen sur trois ans avec la performance du groupe de référence de la Banque, c'est-à-dire l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, qui est composé d'émetteurs du secteur financier canadien inscrits à la Bourse de Toronto; et
- la comparaison du rendement des capitaux propres (**RCP**) ajusté moyen sur trois ans avec l'objectif établi dans le plan stratégique.

Chaque indicateur de performance reçoit un facteur de pondération identique aux fins du calcul de l'acquisition des UAP : 50 %.

Pour les UAP octroyées en 2020 dont les droits ont été acquis en décembre 2023, la Banque a enregistré un RTA sur trois ans inférieur à celui de l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, ce qui a donné lieu à un facteur à 84,6 % de la cible.

Pour le deuxième indicateur, la Banque a enregistré un RCP ajusté moyen de 8,43 % par rapport à un objectif de 7,0 %, ce qui a donné lieu à un facteur de 150 %.

En tenant compte des indicateurs de performance et des cibles ci-dessous en vigueur au moment de l'octroi, le facteur combiné a été établi à 117,3 % de la cible :

| Indicateur | Pondération | Minimum | Cible | Maximum |
|---------------------------|-------------|--|--|--|
| RTA relatif | 50 % | La moyenne sur 3 ans est de 33 % inférieure à l'indice | La moyenne sur 3 ans est égale à l'indice | La moyenne sur 3 ans est de 17 % supérieure à l'indice |
| RCP ajusté ⁽¹⁾ | 50 % | Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 4,2 % | Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 7,0 % | Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 8,4 % |

(1) Le RCP ajusté est une mesure financière non conforme aux PCGR et n'a pas de signification normalisée prescrite par les PCGR. Par conséquent, il pourrait ne pas être comparable à des mesures similaires présentées par d'autres sociétés. Cette mesure ajustée est définie comme le résultat net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les mesures financières les plus directement comparables présentées dans les principaux états financiers de la Banque auxquels cette mesure se rapporte sont le résultat net attribuable aux actionnaires ordinaires et les capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la section sur les mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures, qui commence à la page 18 du Rapport annuel 2023, y compris le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023, dont les pages sont intégrées par renvoi dans le présent document. Le rapport de gestion est disponible sur le site SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca

Ce facteur d'acquisition est bien aligné sur l'expérience des actionnaires ces trois dernières années et confirme l'alignement entre la rémunération des cadres supérieurs et les intérêts des actionnaires.

Les facteurs d'acquisition pour les UAP dont les droits ont été acquis en décembre 2022 et 2021 se situaient respectivement à 72 % et à 58 % de la cible.

Les membres visés de la haute direction doivent choisir entre des UAP et des UAP différées (UAPD), à moins de ne pas avoir atteint le niveau minimal de détention d'actions après cinq ans. La section *Exigences minimales de détention d'actions* contient de plus amples renseignements à ce sujet.

- Pour les UAP, le versement se produit à la date d'acquisition, soit trois ans après l'octroi.
- Pour les UAPD, le versement tient compte du facteur de performance et il se produit au moment où le cadre supérieur quitte la Banque, sous réserve de l'expiration du délai d'acquisition de trois ans.

Régime d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions soutient le déploiement du plan stratégique de la Banque, permet à la Banque de mieux recruter, maintenir en poste et impliquer son personnel de direction et aligne l'offre de rémunération de la Banque sur les pratiques du secteur bancaire canadien.

Les options d'achat d'actions dépourvues de valeur intrinsèque initiale ont pour effet d'augmenter le risque de rémunération des cadres supérieurs de la Banque. De plus, l'octroi d'options d'achat d'actions rallonge l'horizon temporel de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs, en introduisant un terme d'exercice pouvant atteindre 10 ans.

Caractéristiques du régime d'options d'achat d'actions

| | |
|---|---|
| Taux d'utilisation | La Banque a adopté une politique pour plafonner le taux d'utilisation à 1,00 % des actions en circulation |
| Dispositions relatives à l'acquisition | Le conseil d'administration, ou le Comité RH si le conseil d'administration adopte une résolution à cet effet, peut à sa seule discrétion définir les dispositions d'acquisition des options du régime d'options d'achat d'actions. Les dispositions actuelles prévoient que 50 % des options d'un octroi seront acquises après trois ans et que le 50 % restant sera acquis après quatre ans. |
| Terme d'exercice | Le terme d'exercice des options sera déterminé au moment de l'octroi des options par le conseil d'administration ou le Comité RH, selon le cas, pour autant que ce terme d'exercice n'excède pas 10 ans. |
| Période d'interdiction | Dans le cas où la date d'expiration d'une option correspond à une période d'interdiction ou dans les neuf (9) jours de bourse suivant la période d'interdiction, la date d'expiration sera automatiquement reportée au dixième (10 ^e) jour de bourse qui suit la fin de la période d'interdiction. |
| Critères de performance | Bien que le conseil d'administration ou le Comité RH, selon le cas, puisse à sa seule discrétion inclure des critères de performance dans les dispositions d'acquisition des options d'achat d'actions, les dispositions actuelles n'en contiennent aucun. Toutefois, depuis l'exercice 2019, 70 % de la RILT se compose d'UAP non dilutives et à risque, dont l'acquisition dépend du RTA relatif et du RCP ajusté absolu. |

| | |
|---|---|
| Prix de levée | Les options d'achat d'actions ne peuvent être octroyées à une valeur inférieure à celle du cours de l'action de la Banque à la date de l'octroi. Le cours de l'action de la Banque correspond au cours moyen pondéré de l'action de la Banque à la Bourse de Toronto lors des cinq (5) jours de bourse précédant la date de l'octroi, lequel est arrondi à la hausse au cent le plus près. |
| Aide financière | La Banque ne consent aucun prêt aux participants du régime. |
| Levée d'option d'achat d'actions sans décaissement | Le participant du régime d'options d'achat d'actions peut, lorsqu'il lève ses options, payer pour les actions sous-jacentes en vendant, au cours de l'action à la Bourse de Toronto au moment de l'opération, une quantité nécessaire d'actions pouvant être émises après la levée, pour ensuite payer le prix de levée avec le produit de l'opération. |
| Limites des octrois individuels | <ul style="list-style-type: none"> ▪ En tout temps, le nombre total d'actions en réserve en prévision d'une émission destinée à un seul participant ne doit pas excéder 5 % des actions émises et en circulation. ▪ Le nombre total d'actions émises à un initié au cours de toute période d'un an ne doit pas excéder 5 % des actions émises et en circulation. ▪ Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période d'un an ou pouvant être émises à des initiés à tout moment dans le cadre du régime ou de toute autre proposition ou convention de rémunération fondée sur des actions ne doit pas, pour chacune de ces éventualités, excéder 10 % des actions émises et en circulation. |
| Exigence de détention après levée | Le président et chef de la direction est tenu de conserver, après avoir levé des options d'achat d'actions, une quantité d'actions de la Banque d'une valeur au moins égale au revenu net après impôt produit par la levée des options acquises, pendant au moins douze (12) mois et jusqu'à ce que les exigences applicables de détention d'actions soient satisfaites. |
| Dispositions relatives aux changements de contrôle | <p>À moins qu'il n'en soit autrement statué par le conseil d'administration, dans le cas d'un changement de contrôle, chaque option n'ayant pas été convertie en un autre octroi de l'entité remplaçante ou n'ayant pas été remplacée par un tel octroi devient susceptible d'exercice immédiatement avant le changement de contrôle.</p> <p>Le régime d'options d'achat d'actions prévoit une disposition à double levier pour accélérer l'acquisition dans les cas de cessation sans motif valable et de démission pour raison sérieuse qui surviennent dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent un changement de contrôle. En vertu de cette disposition, chaque option et autre octroi pouvant être exercé demeure susceptible d'exercice pendant les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date de cessation avec motif valable ou de démission pour raison sérieuse (sans toutefois dépasser la date de fin du terme d'exercice), et chaque option et autre octroi ne pouvant pas être exercé devient susceptible d'exercice au moment de la cessation avec motif valable ou de la démission pour raison sérieuse et demeure susceptible d'exercice pendant les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date de cessation avec motif valable ou de démission pour raison sérieuse (sans toutefois dépasser la date de fin du terme d'exercice). Toute option et tout autre octroi vient à échéance par la suite.</p> |
| Admissibilité | Les membres de la direction, les cadres supérieurs et les autres employés de la Banque ou de ses filiales sont admissibles au régime d'options d'achat d'actions. Les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque ne sont pas admissibles. |
| Dispositions relatives à la récupération des titres | Le régime d'options d'achat d'actions est assujéti à la politique de récupération de la Banque. |
| Cessibilité | Autrement qu'en vertu des dispositions d'un testament ou du droit successoral, les participants ne peuvent céder ni transférer les options d'achat d'actions de leur propre gré ou par l'effet de la loi. |
| Historique de révision du prix d'options d'achat d'actions | La Banque n'a jamais révisé le prix d'options d'achat d'actions. |

| | |
|--|---|
| <p>Cessation</p> | <p>À moins qu'il n'en soit autrement statué par le conseil d'administration, les options octroyées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions expirent à la date d'expiration prévue dans le régime ou à l'une des dates suivantes, selon la première occurrence :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) quatre-vingt-dix (90) jours après la démission du participant. Toute option non acquise au moment où le participant cesse d'être un employé de la Banque sera perdue et annulée; (ii) la date à laquelle la Banque informe le participant que ses services ne sont plus requis, lorsque la cessation survient avec motif valable. Toute option ou partie d'option non levée est perdue et annulée à cette date; (iii) quatre-vingt-dix (90) jours après la réception de l'avis suivant la date à laquelle la Banque informe le participant que ses services ne sont plus requis, lorsque la cessation survient sans motif valable. Toute option non acquise au terme de ce délai est perdue et annulée; (iv) un (1) an après le décès du participant. Toute option ou partie d'option non levée peut être levée par le représentant successoral du participant; ou (v) cinq (5) ans après la retraite d'un participant, y compris pour les options qui sont acquises pendant cette période de cinq (5) ans, sous réserve des dispositions de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pertinentes, telles qu'indiquées à l'article 7.5.5 du régime d'options d'achat d'actions disponible dans le profil SEDAR+ de la Banque à l'adresse www.sedarplus.ca. En cas de manquement à l'une ou l'autre de ces dispositions, toute option acquise et non levée est perdue, et les options non acquises du participant expirent immédiatement. <p>Dans le cas d'une cessation d'emploi pour cause de blessure ou d'invalidité, toute option octroyée au participant devient susceptible d'exercice après sa période d'acquisition.</p> |
| <p>Dispositions relatives aux modifications</p> | <p>Les dispositions relatives aux modifications s'alignent sur des principes de saine gouvernance et les meilleures pratiques du marché. Le conseil d'administration peut, à sa discrétion, apporter des modifications au régime d'options d'achat d'actions en tout temps, sans l'approbation des actionnaires, y compris notamment les modifications suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la régie interne; • les conditions d'acquisition de toute option; • les dispositions d'annulation d'une option, à l'exclusion des prorogations au-delà de la date d'expiration originale, sauf dans le cas des prorogations associées à une période d'interdiction; et • tout ajustement à des actions assujetties à des options en vigueur, par exemple pour diviser, consolider, reclassifier, réorganiser ou autrement changer les actions du régime d'options d'achat d'actions. <p>Le régime d'options d'achat d'actions prévoit également que l'approbation des actionnaires est requise pour apporter les changements suivants (et pour toute autre question pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise en vertu des règles et politiques de la Bourse de Toronto) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tout changement au nombre maximum d'actions émises à partir de la trésorerie dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions; • toute réduction du prix de levée d'une option octroyée et toute annulation d'une option pour la remplacer par une option à prix moindre; • toute prorogation du terme d'exercice d'une option au-delà de la date d'expiration originale, à l'exception des prorogations associées à une période d'interdiction; • étendre l'admissibilité au régime d'options d'achat d'actions à des administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque; • permettre la cession ou le transfert d'options octroyées autrement qu'en vertu des dispositions d'un testament ou du droit successoral; • toute augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises pour un initié ou un groupe d'initiés au cours d'une période d'un (1) an dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions ou de toute autre proposition ou convention de rémunération fondée sur des actions, telle que définie dans le régime d'options d'achat d'actions; et • tout changement aux dispositions relatives aux modifications. |

Voici les octrois d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2023 :

| | Nombre d'options d'achat d'actions octroyées lors de l'exercice 2023 | Cible des options d'achat d'actions 2023 (% du salaire) (30 % de la RILT) | Valeur (\$) des options d'achat d'actions 2023 en date de l'octroi (30 % de la RILT) |
|---------------------------|--|---|--|
| Éric Provost ¹ | 32 432 | 48,00 % | 180 000 \$ |
| Yvan Deschamps | 31 135 | 48,00 % | 172 800 \$ |
| Sébastien Bélair | 28 540 | 48,00 % | 158 400 \$ |
| William Mason | 32 864 | 48,00 % | 182 400 \$ |
| Kelsey Gunderson | 31 135 | 48,00 % | 172 800 \$ |
| Rania Llewellyn | 90 810 | 63,00 % | 504 000 \$ |

¹ Éric Provost était vice-président exécutif au moment de l'octroi.

Le tableau suivant présente le taux d'utilisation, la dilution et l'offre excédentaire des trois dernières années en date du 31 octobre 2023, calculés selon la méthode préconisée par la Bourse de Toronto.

| | Régime | 2023 (Note 1) | 2022 (Note 1) | 2021 |
|---|------------------------------------|---------------|---------------|-------|
| Taux d'utilisation Nombre total d'options d'achat d'actions octroyées au cours d'un exercice financier, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au moment des octrois pour l'exercice financier. | Régime d'options d'achat d'actions | 1,0 % | 0,8 % | 0,7 % |
| | Ancien régime | — % | — % | — % |
| Dilution Nombre total d'options d'achat d'actions émises, mais non levées, divisé par le nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice financier. | Régime d'options d'achat d'actions | 2,9 % | 2,7 % | 2,1 % |
| | Ancien régime | 0,1 % | 0,1 % | 0,2 % |
| Taux d'excédent Nombre total d'options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options d'achat d'actions en circulation, mais non levées, divisé par le nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice financier. | Régime d'options d'achat d'actions | 7,7 % | 7,8 % | 3,8 % |
| | Ancien régime | 0,2 % | 0,2 % | 0,3 % |

Note 1 : Le taux d'excédent 2022 et 2023 comprend les actions ordinaires additionnelles disponibles aux fins d'émission dans le cadre du Régime d'options d'achat d'actions approuvé lors de l'assemblée annuelle des actionnaires 2022.

Le tableau suivant présente de l'information concernant les programmes de rémunération dans le cadre desquels des titres de capitaux propres de la Banque peuvent être émis aux termes de l'ancien régime d'options d'achat d'actions et du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne Canada et de ses filiales :

| | Nombre de titres devant être émis lors de la levée d'options, de bons ou de droits en circulation en date du 31 octobre 2023 (Note 1) | Prix de levée moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2023 (\$) | Nombre de titres disponibles pour émission future dans le cadre des programmes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) en date du 31 octobre 2023 | Pourcentage de titres disponibles pour octroi par rapport au nombre de titres émis et en circulation, en date du 31 octobre 2023 |
|--|--|--|---|--|
| Ancien régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales | 43 785 | 38,97 | 53 279 | 0,1 % |
| Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales | 1 279 128 | 37,00 | 2 089 291 | 4,8 % |

Note 1 : Comprend l'octroi spécial à l'embauche de Mme Llewellyn.

Régimes de retraite

Les régimes de retraite sont capitalisés et financés par la Banque et sont non contributifs pour les participants.

Régimes de retraite à cotisation déterminée (offerts depuis octobre 2020)

Tous les membres visés de la haute direction embauchés à partir du 1^{er} octobre 2020 participent à un régime de retraite à cotisation déterminée de base intitulé *Volet à cotisation déterminée du régime de retraite des officiers supérieurs* (le **RRCD des officiers supérieurs**) et à un régime de retraite à cotisation déterminée supplémentaire intitulé *Régime supplémentaire de retraite à cotisation déterminée* (le **RRCD supplémentaire** et, collectivement avec le RRCD des officiers supérieurs, les **RRCD**). Dans le cadre du RRCD des officiers supérieurs, les cotisations s'accumulent jusqu'à concurrence du montant maximal aux termes de la loi, tandis que dans le cadre du RRCD supplémentaire, toute cotisation octroyée en excédent du montant maximal est couverte par le régime, le cas échéant.

Dans le cadre des RRCD, les participants ont droit à une cotisation patronale correspondant à 15 % de leur salaire annuel de base, avec acquisition immédiate.

Régimes de retraite à prestations déterminées (ne sont plus offerts depuis octobre 2020)

Les membres visés de la haute direction qui participaient déjà aux régimes de retraite à prestations déterminées au moment où ils ont cessé d'être offerts en octobre 2020 poursuivent leur participation dans un régime de retraite à prestations déterminées de base intitulé *Régime de retraite des officiers supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales participantes* (le **RRPD des officiers supérieurs**) et dans un régime de retraite à prestations déterminées supplémentaire intitulé *Régime supplémentaire de retraite pour les officiers supérieurs désignés de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales participantes* (le **RRPD supplémentaire** et, collectivement avec le RRPD des officiers supérieurs, les **RRPD**). Dans le cadre du RRPD des officiers supérieurs, une rente est payable jusqu'à concurrence du montant maximal aux termes de la loi, tandis que dans le cadre du RRPD supplémentaire, toute rente octroyée en excédent du montant maximal est couverte par le régime, le cas échéant.

Dans le cadre des RRPD, chaque année de participation donne droit à une rente égale à 2 % de la rémunération moyenne du participant, c'est-à-dire son salaire de base moyen des cinq années consécutives les mieux rémunérées. Cette rente est payable à vie et n'est pas intégrée aux prestations du

Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada. L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans. Cependant, les participants peuvent prendre une retraite anticipée à compter de 53 ans; dans ce cas, une réduction de 5 % par année avant l'âge de 60 ans s'applique à la rente.

Les participants aux RRPD peuvent aussi participer au volet flexible du RRPD des officiers supérieurs au moyen de cotisations accessoires optionnelles. Ces cotisations ont pour effet de bonifier la prestation versée en vertu de ce régime. À la retraite, le participant peut entre autres utiliser les montants accumulés pour réduire la pénalité de retraite anticipée ou pour indexer sa rente. La participation est facultative et la Banque ne contribue pas à ce volet.

Avantages sociaux et avantages indirects

Le régime d'avantages sociaux des membres visés de la haute direction comprend des prestations de soins de santé et de soins dentaires, l'assurance-maladie, l'assurance-invalidité et l'assurance-vie. Les membres visés de la haute direction ont également droit à un examen médical annuel et à une allocation annuelle en espèces, moins les déductions applicables.

Exigences minimales de détention d'actions

Afin de favoriser l'engagement à long terme des cadres supérieurs, le Comité RH a adopté des exigences minimales de détention d'actions. Le tableau qui suit illustre les exigences en vigueur :

| Niveau | Exigence minimale |
|--|------------------------|
| Président et chef de la direction | 5 x le salaire de base |
| Vice-présidents exécutifs (y compris tous les membres visés de la haute direction) | 2 x le salaire de base |

Le président et chef de la direction doit également respecter les exigences minimales de détention d'actions pendant au moins une année suivant la cessation de son emploi. Le Comité RH est d'avis que cette exigence améliore l'alignement du programme de rémunération de la Banque sur les meilleures pratiques du marché et les intérêts à long terme des actionnaires. Le niveau de détention d'actions de chaque membre visé de la haute direction est évalué chaque année en fonction des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre. Les actions et unités d'action suivantes sont incluses dans le calcul de la détention d'actions :

- les actions ordinaires;
- les UAR; et
- les UAP.

Tout cadre supérieur dispose de cinq années à compter de son embauche ou de sa promotion pour atteindre le niveau minimal de détention. Si le niveau minimal de détention n'est pas atteint après cinq ans, le cadre supérieur doit participer à la version différée du programme d'UAP jusqu'à ce qu'il respecte les exigences de détention d'action.

Analyse des risques

Pour adopter des pratiques de rémunération et définir la rémunération des cadres supérieurs, le Comité RH, avec l'assistance du Comité de gestion des risques, évalue les risques associés aux politiques et pratiques de la Banque en matière de rémunération. Le mandat du Comité RH et du Comité de gestion des risques comprend l'analyse annuelle des risques liés aux divers programmes de rémunération, laquelle est préparée sous la supervision du vice-président exécutif et chef de la Gestion des risques. Une méthode d'évaluation du risque conforme aux principes de saines pratiques de rémunération du Conseil de la stabilité financière a été mise au point pour évaluer les risques associés aux programmes de rémunération de la Banque.

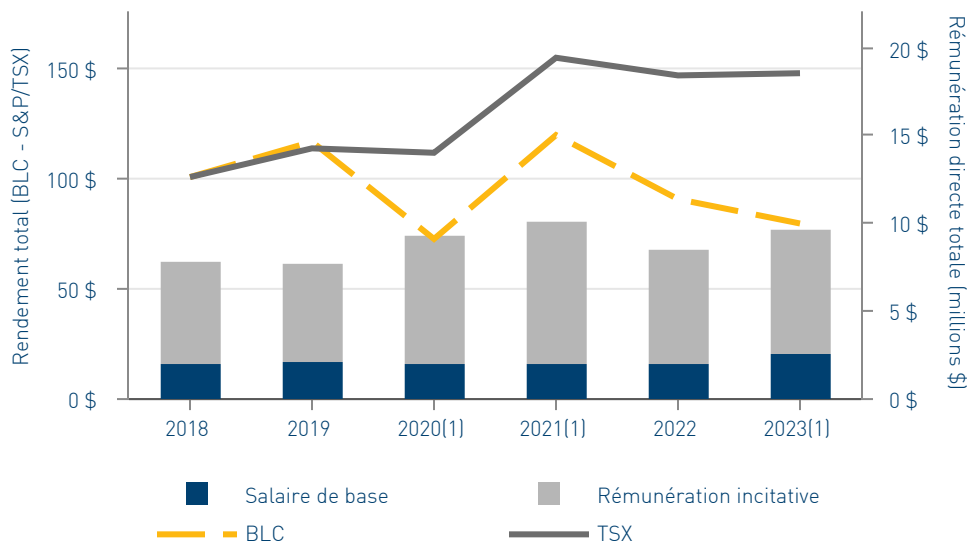
La dernière analyse a été effectuée en décembre 2023. En regard des résultats, le Comité RH a jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), de la Politique sur les initiés et les opérations interdites sur les titres de la Banque et du Code de conduite de la Banque, il est interdit aux administrateurs, cadres supérieurs, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de vendre, directement ou indirectement, des titres de la Banque dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement acquitté les droits (une opération communément appelée *vente à découvert*), ou encore d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur les titres de la Banque. De plus, en vertu de notre Politique sur les initiés et les opérations interdites sur les titres de la Banque, il est interdit aux administrateurs, cadres supérieurs, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de conclure, directement ou indirectement, toute forme de contrat ou d'entente visant un titre de la Banque ou un instrument financier lié à la Banque lorsque ce contrat ou cette entente aurait pour effet de les couvrir à l'égard d'une baisse de la valeur du titre ou de l'instrument financier ou de modifier autrement leur risque financier par rapport à la Banque.

Représentation graphique de la performance

Le graphique suivant représente la comparaison entre le rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2018, en supposant le réinvestissement des dividendes, et le rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto, pour les cinq derniers exercices. Le graphique présente également la rémunération directe totale versée aux membres visés de la haute direction pour les cinq derniers exercices.



| | 2018 | 2019 | 2020 ⁽¹⁾ | 2021 ⁽¹⁾ | 2022 | 2023 ⁽¹⁾ |
|--|----------|----------|---------------------|---------------------|----------|---------------------|
| Salaire de base (millions \$) | 2,0 \$ | 2,2 \$ | 2,1 \$ | 2,1 \$ | 2,1 \$ | 2,6 \$ |
| Rémunération incitative (millions \$) | 5,9 \$ | 5,5 \$ | 7,3 \$ | 8,1 \$ | 6,5 \$ | 7,1 \$ |
| Rémunération directe totale (millions \$) | 7,9 \$ | 7,7 \$ | 9,3 \$ | 10,2 \$ | 8,6 \$ | 9,7 \$ |
| RTA - Banque Laurentienne du Canada ⁽²⁾ | 100 \$ | 116 \$ | 72 \$ | 119 \$ | 90 \$ | 79 \$ |
| RTA - Indice composé S&P/TSX ⁽²⁾ | 100 \$ | 113 \$ | 111 \$ | 154 \$ | 146 \$ | 147 \$ |
| Résultat net ajusté (millions \$) | 241,6 \$ | 193,2 \$ | 138,2 \$ | 211,2 \$ | 237,1 \$ | 208,3 \$ |
| Ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté | 3,3 % | 4,0 % | 6,8 % | 4,8 % | 3,6 % | 4,7 % |

Note 1 : Les montants de rémunération directe totale 2020, 2021 et 2023 sont ceux de six membres visés de la haute direction.

Note 2 : Montant total que rapporte un placement à l'investisseur (appréciation du prix de l'action et dividendes versés au cours de la période).

Analyse de la tendance

Au cours de la période couverte par le graphique, les données montrent que le niveau de la rémunération directe totale des membres visés de la haute direction est resté stable de 2018 à 2019, qu'il a augmenté en 2020 et en 2021 en raison de l'ajout d'un sixième membre visé de la haute direction, qu'il a diminué en 2022, puis qu'il a augmenté de nouveau en 2023 encore une fois en raison de l'ajout d'un sixième membre visé de la haute direction. En 2023, bien que le ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté ait augmenté par rapport à 2022, il demeure inférieur au ratio de 2021 et de 2020. La rémunération directe totale est également corrélée positivement au rendement pour les actionnaires de la Banque et au résultat net ajusté de la Banque. Le Comité RH utilise les indicateurs de performance et les caractéristiques de la rémunération incitative pour surveiller l'alignement de la rémunération sur la performance et s'en assurer.

Efficacité du programme de rémunération au fil du temps

Le tableau qui suit illustre l'excellente performance de la Banque en ce qui concerne l'alignement à long terme de la rémunération pour les fonctions de président et chef de la direction sur le rendement total pour les actionnaires. Dans ce tableau, la valeur de la rémunération directe attribuée pour les fonctions de président et chef de la direction de la Banque au cours des cinq derniers exercices, en date du 31 décembre 2023, est comparée à la valeur des placements annuels dans le titre de la Banque pour les mêmes périodes. En moyenne, la valeur d'un placement de 100 \$ est supérieure à la valeur de 100 \$ versés pour les fonctions de président et chef de la direction. Le tableau indique également qu'en moyenne, depuis l'exercice 2019, la valeur réalisée et réalisable de 100 \$ versés pour les fonctions de président et chef de la direction est inférieure au 100 \$ cible en date du 31 décembre 2023.

En date du 31 décembre 2023, pour les exercices indiqués, la valeur actuelle des octrois pour les fonctions de président et chef de la direction représente le total de :

01. la rémunération réalisée de la personne chargée des fonctions de président et chef de la direction (la somme du salaire de base, de la RICT versée, des unités d'action payées et des options d'achat d'actions levées); et
02. la rémunération réalisable potentielle (la somme des unités d'action non acquises, des unités d'action différées acquises et de la valeur dans le cours des options d'achat d'actions non levées).

| Année | Titulaire des fonctions | Valeur au 31 décembre 2023 (millions \$) | | | | Valeur de 100 \$ | | |
|-----------------------------|-------------------------|--|--------------|----------------|-------------------------|-----------------------------|--|--|
| | | Rémunération directe totale attribuée | A : réalisée | B : réalisable | A+B=C : valeur actuelle | Période | Pour le ou la titulaire ¹ (\$) | Pour les actionnaires ² (\$) |
| 2019 | François Desjardins | 2,82 | 2,23 | — | 2,23 | Du 31/10/2018 au 31/12/2023 | 79 | 88 |
| 2020 | François Desjardins | 2,20 | 1,50 | — | 1,50 | Du 31/10/2019 au 31/12/2023 | 59 | 76 |
| 2020 | Rania Llewellyn | 2,30 | 1,18 | — | 1,18 | Du 31/10/2020 au 31/12/2023 | 92 | 123 |
| 2021 | Rania Llewellyn | 3,68 | 2,28 | 1,12 | 3,39 | Du 31/10/2021 au 31/12/2023 | 82 | 74 |
| 2022 | Rania Llewellyn | 3,38 | 1,98 | 0,80 | 2,78 | Du 31/10/2022 au 31/12/2023 | 80 | 98 |
| 2023 | Rania Llewellyn | 2,46 | 0,78 | 1,06 | 1,84 | | | |
| 2023 | Éric Provost | 1,74 | 1,14 | 0,38 | 1,52 | | | |
| Moyenne sur cinq ans | | | | | | | 78 | 92 |

Note : M. Provost a été nommé le 1^{er} octobre 2023. Mme Llewellyn a été démise de la fonction de présidente et chef de la direction le 1^{er} octobre 2023 et son emploi a pris fin le 30 octobre 2023. M. Desjardins s'est retiré de ses fonctions le 30 juin 2020.

¹ Valeur de la rémunération au 31 décembre 2023 pour chaque 100 \$ de rémunération directe totale pendant l'exercice de référence.

² Valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions de la Banque pendant la période de référence en supposant le réinvestissement des dividendes.

Rendement et rémunération directe totale des membres visés de la haute direction

Éric Provost — Président et chef de la direction



Éric Provost fait partie de l'équipe de la Banque Laurentienne depuis plus d'une décennie. Le 1^{er} octobre 2023, il a été promu au poste de président et chef de la direction alors qu'il occupait le poste de chef de groupe des services bancaires aux particuliers et aux entreprises. Avant d'occuper ces postes, Éric a dirigé le performant secteur des Services bancaires aux entreprises.

Éric a une feuille de route bien étoffée en matière de service à la clientèle de calibre mondial. Sous sa direction, un secteur spécialisé des Services aux entreprises a reçu la cote « de calibre mondial » dans le classement pour le taux net de recommandation, tandis que deux autres ont reçu la cote « excellent ». Ce résultat est directement lié à la grande proximité de l'équipe des Services aux entreprises avec ses clients, ainsi qu'à son approche proactive iné-

galée : l'équipe place les clients au cœur de toutes ses décisions organisationnelles et s'assure de posséder l'expertise, les produits et les solutions adéquates pour leur offrir un service de premier plan.

Comptant plus de 25 années d'expérience dans le secteur financier, Éric présente une éloquente feuille de route de croissance profitable, d'excellence en service à la clientèle et d'acquisitions réussies (y compris les acquisitions par la Banque des activités canadiennes de financement d'équipement de CIT en 2016 et de celles de Northpoint Commercial Finance en 2017).

Avant de se joindre à la Banque Laurentienne en 2012, Éric a travaillé 12 ans chez un prêteur commercial où il a occupé divers postes de haute direction.

Impliqué activement dans sa collectivité et dévoué au bien-être des jeunes, Éric fait depuis 2014 du bénévolat pour Fondation Tel-Jeunes, un organisme de bienfaisance québécois qui offre des services de soutien gratuits et confidentiels 24 heures sur 24 et sept jours sur sept aux jeunes et aux parents, où il siège actuellement au conseil d'administration.

Éric est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en finance appliquée de l'Université du Québec à Montréal. Il détient également le titre d'analyste financier agréé (CFA).

Langues : français et anglais.

En 2023, le Comité RH a évalué le rendement individuel d'Éric Provost en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Les réalisations d'Éric au cours du premier mois à titre de président et chef de la direction :

- Lancement d'un plan d'action en trois parties visant à rétablir la confiance de la clientèle à la suite de la panne du système central de la Banque.
- Plusieurs changements organisationnels et nominations à l'équipe de direction pour amplifier l'accent sur les clients.
- Lancement d'une revue complète de tous les produits et de tous les projets afin de simplifier les processus et de mieux satisfaire les besoins des clients.

Les réalisations d'Éric à titre de vice-président exécutif, chef des Services aux entreprises :

- Direction réussie du secteur Services aux entreprises, accomplissant le mandat de moteur de croissance de la Banque tout en maintenant une discipline rigoureuse en matière de coûts.
- Maintien de la profitabilité du portefeuille de prêts commerciaux malgré les conditions macroéconomiques de plus en plus difficiles.
- Maintien de l'objectif de diversification géographique de la Banque, dont le taux pour les actifs commerciaux aux États-Unis est de 22 % au 31 octobre 2023.
- Amélioration du taux net de recommandation déjà « excellent » des Services aux entreprises.
- Amélioration du taux de mobilisation des employés déjà élevé et supérieur au taux de référence du secteur.
- Contribution à l'amélioration de la stratégie ESG de la Banque : soutien des transporteurs scolaires québécois dans leur transition vers l'électrique, croissance du volet spécialisé en garderies de la Banque (+20 % en 2023) et aide à la transition des PME québécoises vers une économie durable à faibles émissions de carbone grâce à un partenariat avec Québec Net Positif.

| Faits saillants de la rémunération 2023 | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Éléments de la rémunération | Cible 2023 (\$) | Réelle 2023 (\$) | Réelle 2022 (\$) |
| Salaire de base | 400 479 | 400 479 | 345 690 |
| RICT | | | |
| Versée en espèces ⁽¹⁾ | 400 479 | 742 427 | 432 136 |
| Différée en UAR | — | — | — |
| RILT | | | |
| Octrois fondés sur des actions | 420 000 | 420 000 | 344 663 |
| Octrois fondés sur des options | 180 000 | 180 000 | 147 713 |
| Rémunération directe totale | 1 400 958 | 1 742 906 | 1 270 202 |

⁽¹⁾ Comprend le versement de RICT et une prime de nomination.

| Détection d'actions | | |
|---|-------------------|--------------------|
| Exigences de détention (multiple du salaire de base) | 5x | |
| Composantes ⁽¹⁾ | Participation (#) | Participation (\$) |
| Total des unités d'action | 43 285 | 1 099 457 |
| UAP et/ou UAPD acquises | 8 154 | 207 101 |
| UAR et/ou UARD acquises | 1 396 | 35 470 |
| UAP et/ou UAPD non acquises | 28 836 | 732 444 |
| UAR et/ou UARD non acquises | 4 899 | 124 442 |
| Actions ordinaires | 4 038 | 102 555 |
| Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾ | 47 323 | 1 202 012 |
| Détention d'actions (multiple du salaire de base) | 1,72 | |
| Satisfait aux exigences ⁽³⁾ | En progression | |

⁽¹⁾ Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.

⁽²⁾ Évaluation du niveau de détention d'actions au 31 octobre 2023, selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2023 (25,40 \$).

⁽³⁾ Les exigences de détention d'actions doivent être satisfaites d'ici le 1^{er} octobre 2028.

Yvan Deschamps, CPA — Chef de la Direction financière

Yvan Deschamps, chef de la Direction financière, est responsable des activités liées aux finances, à la comptabilité, à la trésorerie, à la fiscalité, aux relations avec les investisseurs et au développement corporatif.



M. Deschamps s'est joint à la Banque en 2016 à titre de vice-président, Développement corporatif responsable de l'évaluation des projets de fusions et acquisitions dans le cadre du plan stratégique de la Banque et de la supervision des relations avec les investisseurs. Il a par la suite été nommé PVP, Finance, Comptabilité et Développement corporatif, assumant progressivement des responsabilités additionnelles pour effectuer la transition à son poste actuel. Cumulant plus de 25 années d'expérience dans les secteurs des services bancaires et financiers, des médias et des télécommunications, des fonds de pension et des capitaux privés et de l'aérospatiale et de la défense, il est reconnu pour son sens des affaires, ses habiletés de négociation et son leadership dans la gestion d'équipes multidisciplinaires.-

M. Deschamps est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une maîtrise en finance de l'Université de Sherbrooke. Il détient également le titre de comptable professionnel agréé (CPA).

Langues : français et anglais.

En 2023, le Comité RH a évalué le rendement individuel d'Yvan Deschamps en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

- Maintien de solides ratios de fonds propres réglementaires, de sources de financement diversifiées, d'un niveau de liquidité élevé et d'une approche prudente et rigoureuse en matière de crédit, le tout dans un environnement complexe d'insécurité économique.
- À titre de président du groupe de travail interne axé sur les recommandations du GIFCC, exercice d'un rôle de premier plan dans l'avancement de la stratégie ESG de la Banque et la publication des deuxièmes rapports ESG et GIFCC annuels contribuant à l'amélioration significative des cotes ESG de la Banque à l'externe.
- Grâce à l'emphase sur l'expérience de vie au travail des membres de l'équipe Finance, hausse de l'indice de mobilisation des employés du groupe Finance de 14 % contribuant à l'amélioration des résultats de la Banque.
- Progression des travaux de modernisation de la fonction finance au moyen d'une vision et d'une feuille de route claires visant à simplifier les activités et les processus du groupe Finance.
- Direction d'un appel d'offres pour attribuer le mandat d'auditeur externe de la Banque pour 2024 et confirmation de la recommandation du choix de firme et des conditions de l'entente.
- L'équipe Finance a joué un rôle essentiel dans les prises de décisions stratégiques et l'analyse financière entourant la revue des options stratégiques de la Banque et l'actualisation continue de son plan stratégique actuel.

| Faits saillants de la rémunération 2023 | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Éléments de la rémunération | Cible 2023 (\$) | Réelle 2023 (\$) | Réelle 2022 (\$) |
| Salaire de base | 363 410 | 363 410 | 326 552 |
| RICT | | | |
| Versée en espèces | 340 000 | 326 536 | 182 647 |
| Différée en UAR | — | — | 182 647 |
| Revue stratégique ⁽¹⁾ | — | 380 000 | — |
| RILT | | | |
| Octrois fondés sur des actions ⁽²⁾ | 403 200 | 503 200 | 328 755 |
| Octrois fondés sur des options | 172 800 | 172 800 | 140 895 |
| Rémunération directe totale | 1 279 410 | 1 745 946 | 1 161 496 |

| Détenition d'actions | | |
|---|-------------------|--------------------|
| Exigences de détention (multiple du salaire de base) | 2x | |
| Composantes ⁽¹⁾ | Participation (#) | Participation (\$) |
| Total des unités d'action | 64 209 | 1 630 882 |
| UAP et/ou UAPD acquises | 6 177 | 156 896 |
| UAR et/ou UARD acquises | 25 360 | 644 132 |
| UAP et/ou UAPD non acquises | 26 993 | 685 610 |
| UAR et/ou UARD non acquises | 5 679 | 144 244 |
| Actions ordinaires | 1 858 | 47 190 |
| Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾ | 66 067 | 1 678 072 |
| Détention d'actions (multiple du salaire de base) | 3,95 | |
| Satisfait aux exigences | Oui | |

⁽¹⁾ Prime spéciale pour les travaux complétés dans le cadre de la revue des options stratégiques.

⁽²⁾ Comprend un octroi spécial de 100 000 \$ en UAR en 2023.

⁽¹⁾ Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.

⁽²⁾ Évaluation du niveau de détention d'actions au 31 octobre 2023, selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2023 (25,40 \$).

Sébastien Bélaïr — Chef de l'Exploitation



Sébastien Bélaïr a été nommé chef de l'Exploitation le 12 octobre 2023. À ce titre, il est responsable des activités liées aux ressources humaines, aux opérations, à l'approvisionnement, à la gestion des fournisseurs et au développement de produits et de solutions numériques. Son mandat consiste à renforcer la centricité, la proximité et l'imputabilité envers nos clients en améliorant leur expérience de bout en bout, du développement de produits jusqu'à la prestation de service.

M. Bélaïr s'est joint à la Banque Laurentienne le 4 février 2021 à titre de vice-président exécutif et chef des Ressources humaines, un poste qu'il a conservé jusqu'à sa nomination au poste de vice-président exécutif et chef des Services administratifs le 14 septembre 2023.

Au cours de ses 30 années d'expérience dans le domaine bancaire, il a occupé de nombreux postes de haute direction, notamment celui de premier vice-président, Opérations Particuliers, Stratégie et transformation au sein d'une grande institution financière canadienne. Il a développé une connaissance approfondie de plusieurs secteurs d'activité, ayant travaillé au sein du réseau des particuliers, des centres d'appels, des opérations, de la gestion de partenariats, de la transformation et des ressources humaines. Il présente une feuille de route éloquentes parsemée de résultats obtenus en mobilisant des équipes, en trouvant des solutions novatrices et en promouvant la diversité en milieu de travail.

M. Bélaïr est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal et d'un MBA de l'Université Queen's.

Langues : français et anglais

En 2023, le Comité RH a évalué le rendement individuel de Sébastien Bélaïr en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

- Contribution à la redéfinition de l'expérience des employés de la Banque grâce à la révision des programmes de rémunération globale.
- Simplification de l'administration des régimes de retraite grâce au raffinement des régimes et des stratégies de placement.
- Mise en œuvre de nouvelles façon de travailler (outils de collaboration) et déploiement du modèle de travail hybride pour accroître l'efficacité et réduire les coûts.
- Augmentation de l'indice de satisfaction et de mobilisation des employés de 6 % depuis 2021, pour atteindre un indice de mobilisation record à la Banque Laurentienne de 80 %.
- Apparition de la Banque Laurentienne dans la liste des meilleurs employeurs canadiens en 2023 selon Forbes.
- Direction de l'équipe des Ressources humaines, rafraîchissement des processus de paie et réduction de la complexité et des coûts.
- Soutien apporté au comité exécutif dans le cadre de projets et d'événements d'envergure liés à la revue des options stratégiques de la Banque.
- Soutien apporté à la transition du nouveau chef de la direction et exécution du plan de relève visant des fonctions de direction clés.
- Initiatives auprès de l'équipe de gestion de crise pendant la panne informatique, afin d'assurer la résolution et de faciliter les constatations et les plans d'action après-crise.

| Faits saillants de la rémunération 2023 | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Éléments de la rémunération | Cible 2023 (\$) | Réelle 2023 (\$) | Réelle 2022 (\$) |
| Salaire de base | 335 690 | 335 690 | 300 000 |
| RICT | | | |
| Versée en espèces | 340 000 | 279 888 | 344 858 |
| Différée en UAR | — | — | — |
| Revue stratégique ⁽¹⁾ | — | 165 000 | — |
| RILT | | | |
| Octrois fondés sur des actions | 369 600 | 369 600 | 318 150 |
| Octrois fondés sur des options | 158 400 | 158 400 | 136 350 |
| Rémunération directe totale | 1 203 690 | 1 308 578 | 1 099 358 |

⁽¹⁾ Prime spéciale pour les travaux complétés dans le cadre de la revue des options stratégiques.

| Détenition d'actions | | |
|---|-------------------|--------------------|
| Exigences de détention (multiple du salaire de base) | 2x | |
| Composantes ⁽¹⁾ | Participation (#) | Participation (\$) |
| Total des unités d'action | 28 119 | 714 217 |
| UAP et/ou UAPD acquises | — | — |
| UAR et/ou UARD acquises | — | — |
| UAP et/ou UAPD non acquises | 20 863 | 529 908 |
| UAR et/ou UARD non acquises | 7 256 | 184 309 |
| Actions ordinaires | 1 449 | 36 808 |
| Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾ | 29 568 | 751 025 |
| Détention d'actions (multiple du salaire de base) | 1,77 | |
| Satisfait aux exigences ⁽³⁾ | En progression | |

⁽¹⁾ Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.

⁽²⁾ Évaluation du niveau de détention d'actions au 31 octobre 2023, selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2023 (25,40 \$).

⁽³⁾ Les exigences de détention d'actions doivent être satisfaites d'ici le 12 octobre 2028.

William Mason – VPE et chef de la Gestion des risques



William Mason est responsable de la supervision de la gestion des risques et de la gestion du crédit.

Avant de se joindre à la Banque, M. Mason a occupé le poste de directeur général, chargé de surveillance au BSIF et, pendant plus de 30 ans pour différentes institutions financières, il a assumé diverses fonctions de haute direction, y compris pour les secteurs de la gestion de l'actif et du passif, de la gestion des risques, de la trésorerie et des marchés des capitaux.

M. Mason est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en mathématiques et statistiques de l'Université de Toronto et d'un MBA, concentration finance et comptabilité, de la Cornell University.

Langues : français et anglais.

En 2023, le Comité RH a évalué le rendement individuel de William Mason en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

- Supervision de la gestion du risque de crédit, du risque de marché et du risque opérationnel, y compris le cadre de gestion du risque d'entreprise et le cadre d'appétit pour le risque.
- Supervision de l'amélioration des nouvelles normes de gestion des fonds propres de la Banque, y compris les normes Bâle III révisées.
- Supervision de la mise en œuvre du projet Bâle III jusqu'à conclusion satisfaisante.
- Poursuite de l'amélioration de la supervision des risques non financiers, y compris le cyberrisque et le profil de risque opérationnel.
- Supervision du portefeuille de risques de la Banque afin d'assurer la solidité des activités d'affaires et des stratégies de gestion des risques.
- Poursuite des activités visant à faciliter la souscription efficace de crédit grâce à une solide procédure d'octroi, à des provisions pour perte prudentes et à la gestion du portefeuille de crédit.
- Amélioration continue de l'information sur les risques et augmentation continue des capacités d'analyse utiles à la gestion du portefeuille et des fonds propres.
- Maintien de l'accent sur les mesures correctives liées à la réglementation, réglant 80 % des enjeux importants liés à l'audit et au BSIF.
- Soutien de la mise en œuvre d'initiatives ESG en lien avec la gestion des risques environnementaux et sociaux.
- Réalisation continue de gains d'efficacité en simplifiant les processus internes et en augmentant l'automatisation.

| Faits saillants de la rémunération 2023 | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Éléments de la rémunération | Cible 2023 (\$) | Réelle 2023 (\$) | Réelle 2022 (\$) |
| Salaire de base | 380 000 | 380 000 | 380 000 |
| RICT | | | |
| Versée en espèces | 266 000 | 182 476 | 398 240 |
| Différée en UAR | — | — | — |
| RILT | | | |
| Octrois fondés sur des actions ⁽¹⁾ | 425 600 | 485 600 | 414 960 |
| Octrois fondés sur des options | 182 400 | 182 400 | 177 840 |
| Rémunération directe totale | 1 254 000 | 1 230 476 | 1 371 040 |

(1) Comprend un octroi spécial de 60 000 \$ en UAR en 2023.

| Détention d'actions | | |
|---|-------------------|--------------------|
| Exigences de détention (multiple du salaire de base) | 2x | |
| Composantes ⁽¹⁾ | Participation (#) | Participation (\$) |
| Total des unités d'action | 73 144 | 1 857 851 |
| UAP et/ou UAPD acquises | 57 603 | 1 463 113 |
| UAR et/ou UARD acquises | 6 782 | 172 263 |
| UAP et/ou UAPD non acquises | — | — |
| UAR et/ou UARD non acquises | 8 759 | 222 475 |
| Actions ordinaires | 908 | 23 054 |
| Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾ | 74 052 | 1 880 905 |
| Détention d'actions (multiple du salaire de base) | 4,70 | |
| Satisfait aux exigences | Oui | |

(1) Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.

(2) Évaluation du niveau de détention d'actions au 31 octobre 2023, selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2023 (25,40 \$).

Kelsey Gunderson — VPE, Marchés des capitaux



Kelsey Gunderson est vice-président exécutif, Marchés des capitaux et président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne. Il est responsable de l'ensemble des activités du Groupe reliées aux marchés des capitaux.

Cumulant 28 années d'expérience au sein du secteur financier, M. Gunderson a occupé divers postes de direction pour des institutions financières et des firmes de courtage importantes au Canada et aux États-Unis. Il a développé une vision stratégique et une vaste expertise des marchés des capitaux et de la clientèle institutionnelle. Il s'est joint à l'organisation en 2019.

M. Gunderson est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université de la Colombie-Britannique et d'un MBA de la McMaster University School of Business.

Langue : anglais.

En 2023, le Comité RH a évalué le rendement individuel de Kelsey Gunderson en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

- Solides revenus ajustés en fonction du risque dans un contexte de grande volatilité sur les marchés des capitaux.
- Accélération des efforts de la Banque en matière de facteurs ESG, plus particulièrement grâce à l'augmentation de l'activité de VMBL sur le marché des obligations vertes.
- Amplification de l'approche Une seule équipe de la Banque en favorisant les contacts entre le secteur Marchés des capitaux et d'autres secteurs de la Banque, plus particulièrement en finalisant la création d'une spécialisation de services bancaires immobiliers alignée sur les Services aux entreprises et en faisant passer la couverture des clients commerciaux de premier plan de 50 % à 75 %.
- Soutien d'économies de coûts d'entreprise de 6 millions \$ grâce à des initiatives d'optimisation des coûts planifiées.
- Redimensionnement important du secteur Marchés des capitaux afin de réduire les coûts et d'améliorer l'alignement des activités sur la Banque.
- Maintien des indices de mobilisation des employés par rapport à l'exercice précédent, y compris le taux d'efficacité du gestionnaire.
- Trois nouvelles positions syndicales liées aux obligations de sociétés, y compris plusieurs émissions d'obligations vertes.
- Amélioration de la position syndicale dans la plupart des grands syndicaux, y compris une augmentation de 6 % (0,5 pb) pour la Société canadienne d'hypothèques et de logement.
- Réussite de tous les audits à l'interne et à l'externe.

| Faits saillants de la rémunération 2023 | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Éléments de la rémunération | Cible 2023 (\$) | Réelle 2023 (\$) | Réelle 2022 (\$) |
| Salaire de base | 358 314 | 358 314 | 350 000 |
| RICT | | | |
| Versée en espèces | 252 000 | 172 872 | 327 828 |
| Différée en UAR | — | — | — |
| RILT | | | |
| Octrois fondés sur des actions ⁽¹⁾ | 403 200 | 503 200 | 571 175 |
| Octrois fondés sur des options | 172 800 | 172 800 | 159 075 |
| Rémunération directe totale | 1 186 314 | 1 207 186 | 1 408 078 |

⁽¹⁾ Comprend un octroi spécial en UAR de 100 000 \$ en 2023 et de 200 000 \$ en 2022.

| Détenition d'actions | | |
|---|-------------------|--------------------|
| Exigences de détenition (multiple du salaire de base) | 2x | |
| Composantes ⁽¹⁾ | Participation (#) | Participation (\$) |
| Total des unités d'action | 61 610 | 1 564 893 |
| UAP et/ou UAPD acquises | 7 092 | 180 146 |
| UAR et/ou UARD acquises | 390 | 9 899 |
| UAP et/ou UAPD non acquises | 38 367 | 974 510 |
| UAR et/ou UARD non acquises | 15 761 | 400 338 |
| Actions ordinaires | 8 627 | 219 129 |
| Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾ | 70 237 | 1 784 022 |
| Détenition d'actions (multiple du salaire de base) | 4,96 | |
| Satisfait aux exigences | Oui | |

⁽¹⁾ Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.

⁽²⁾ Évaluation du niveau de détenition d'actions au 31 octobre 2023, selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2023 (25,40 \$).

3.5 Tableau sommaire de la rémunération.

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération payée, payable, consentie, octroyée, donnée ou autrement fournie aux membres visés de la haute direction pour les trois derniers exercices.

| Nom et poste principal | Exercice | Salaire (\$) | Octrois fondés sur des actions (\$) (Note 1) | Octrois fondés sur des options d'achat d'actions (\$) (Note 2) | Rémunération en vertu d'un programme incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$) | Valeur du régime de retraite (\$) (Note 4) | Autres rémunérations (\$) (Note 5) | Rémunération totale (\$) |
|---|----------|--------------|--|--|--|--|------------------------------------|--------------------------|
| | | | | | Programmes incitatifs annuels (Note 3) | | | |
| Éric Provost Président et chef de la direction (Note 6) | 2023 | 400 479 | 420 000 | 180 000 | 742 427 | 860 000 | 35 100 | 2 638 006 |
| | 2022 | 345 690 | 344 663 | 147 713 | 432 136 | 246 000 | 33 500 | 1 549 702 |
| | 2021 | 314 713 | 282 655 | 59 852 | 475 313 | 111 000 | 26 200 | 1 269 733 |
| Yvan Deschamps Chef de la Direction financière | 2023 | 363 410 | 503 200 | 172 800 | 706 536 | 225 000 | 36 200 | 2 007 146 |
| | 2022 | 326 552 | 328 755 | 140 895 | 365 294 | 126 000 | 34 500 | 1 321 996 |
| | 2021 | 284 680 | 191 403 | 50 744 | 453 375 | 215 000 | 107 300 | 1 302 502 |
| Sébastien Bélair Chef de l'Exploitation (Note 7) | 2023 | 335 690 | 369 600 | 158 400 | 444 888 | 50 353 | 36 700 | 1 395 631 |
| | 2022 | 300 000 | 318 150 | 136 350 | 344 858 | 45 000 | 30 100 | 1 174 458 |
| | 2021 | 225 000 | 685 000 | — | 351 000 | 33 750 | 30 000 | 1 324 750 |
| William Mason VPE et chef de la Gestion des risques | 2023 | 380 000 | 485 600 | 182 400 | 182 476 | 110 000 | 39 800 | 1 380 276 |
| | 2022 | 380 000 | 414 960 | 177 840 | 398 240 | 130 000 | 39 600 | 1 540 640 |
| | 2021 | 380 000 | 614 960 | 177 840 | 456 000 | 135 000 | 39 600 | 1 803 400 |
| Kelsey Gunderson VPE, Marchés des capitaux | 2023 | 358 314 | 503 200 | 172 800 | 172 872 | 53 747 | 35 200 | 1 296 133 |
| | 2022 | 350 000 | 571 175 | 159 075 | 327 828 | 52 500 | 34 900 | 1 495 478 |
| | 2021 | 350 000 | 571 175 | 159 075 | 511 875 | 52 500 | 32 600 | 1 677 225 |
| Rania Llewellyn Ancienne présidente et chef de la direction (Note 8) | 2023 | 780 077 | 1 176 000 | 504 000 | — | 195 019 | 45 000 | 2 700 096 |
| | 2022 | 700 000 | 980 000 | 420 000 | 1 283 800 | 175 000 | 47 500 | 3 606 300 |
| | 2021 | 700 000 | 980 000 | 420 000 | 1 575 000 | 175 000 | 40 200 | 3 890 200 |

Note 1 : Ces montants représentent la juste valeur des octrois suivants à leur date d'octroi :

La juste valeur des UAR et des UAP à leur date d'octroi correspond au produit du nombre d'unités octroyées et du prix de l'action. Le prix de l'action est la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés par le volume quotidien de l'action de la Banque à la Bourse de Toronto au cours des dix (10) jours de bourse précédant l'ouverture de la fenêtre pour les opérations d'initié à la suite de la publication des résultats financiers annuels.

Au cours de l'exercice financier 2023, M. Deschamps et M. Gunderson ont reçu un octroi additionnel de 100 000 \$ en UAR et M. Mason a reçu un octroi additionnel de 60 000 \$ en UAR.

Au cours de l'exercice financier 2022, M. Gunderson a reçu un octroi additionnel de 200 000 \$ en UAR.

Au cours de l'exercice financier 2021, M. Provost a reçu un octroi additionnel de 143 000 \$ en UAR, M. Mason et M. Gunderson ont reçu un octroi additionnel de 200 000 \$ en UAR et M. Deschamps a reçu un octroi additionnel de 73 000 \$ en UAR.

Au cours de l'exercice 2021, M. Bélair a reçu un octroi à l'embauche de 685 000 \$ en UAR. Les UAR seront acquises à raison d'un tiers par année pendant trois ans, en décembre 2021, en décembre 2022 et en décembre 2023.

Note 2 : Les montants pour chaque membre visé de la haute direction représentent les octrois dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, selon le modèle Black-Scholes de calcul des octrois d'options d'achat d'actions aux fins de rémunération. Pour l'exercice 2023, la valeur estimée de la rémunération correspond à 16,82 % du prix d'octroi (32,99 \$), selon un terme attendu de 8 ans, un rendement de l'action de 5,70 % et un taux de volatilité de 23 %.

Note 3 : Montants des primes annuelles de RICT versées en vertu du programme de RICT de la Banque, prime de nomination et/ou prime spéciale pour les travaux accomplis dans le cadre de la revue stratégique, si applicable.

- Note 4 : Montants de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, y compris le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des changements de régime ou des octrois d'années de service reconnues, tel qu'il est détaillé dans le *Tableau des régimes à prestations déterminées* et dans le *Tableau des régimes à cotisation déterminée*.
- Note 5 : M. Deschamps a reçu une prime de rétention de 75 000 \$ en 2021 et il recevra une prime de rétention de 400 000 \$ et de 700 000 \$ en avril 2024 et en avril 2025, respectivement. M. Bélaïr recevra une prime de rétention de 235 824 \$ en novembre 2024 et en novembre 2025.
- Note 6 : M. Provost a été promu au poste de chef de groupe, Services aux entreprises et aux particuliers en septembre 2023 et au poste de président et chef de la direction le 1er octobre 2023.
- Note 7 : M. Bélaïr a été engagé en février 2021 à titre de VPE, chef des Ressources humaines. Il a été promu au poste de VPE, chef de l'Administration le 14 septembre 2023 et au poste de VPE, chef de l'Exploitation le 9 octobre 2023.
- Note 8 : Mme Llewellyn a été démise de la fonction de présidente et chef de la direction le 1er octobre 2023 et son emploi a pris fin le 30 octobre 2023. En date de la présente Circulaire, le montant de l'indemnité de cessation d'emploi n'est pas défini.

3.6 Octrois en vertu d'un programme de rémunération incitative.

Octrois en cours (options)

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, tous les octrois fondés sur des options qui sont en cours au 31 octobre 2023, y compris ceux attribués avant le dernier exercice clos.

| | Octrois fondés sur des options | | | | |
|-------------------------|--------------------------------|--|---|-------------------------------|---|
| | Date d'octroi des options | Titres sous-jacents aux options non levées (#) | Prix de levée des options (\$) (Note 1) | Date d'expiration des options | Valeur dans le cours des options non levées (\$) (Note 2) |
| Éric Provost | 2018-12-04 | 10 461 | 38,97 | 2028-12-04 | — |
| | 2019-12-13 | 11 000 | 43,68 | 2029-12-13 | — |
| | 2020-12-14 | 12 290 | 33,13 | 2030-12-14 | — |
| | 2021-12-20 | 24 618 | 40,26 | 2031-12-20 | — |
| | 2022-12-21 | 32 432 | 32,99 | 2032-12-21 | — |
| Yvan Deschamps | 2018-12-04 | 7 054 | 38,97 | 2028-12-04 | — |
| | 2019-12-13 | 7 345 | 43,68 | 2029-12-13 | — |
| | 2020-12-14 | 10 420 | 33,13 | 2030-12-14 | — |
| | 2021-12-20 | 23 482 | 40,26 | 2031-12-20 | — |
| | 2022-12-21 | 31 135 | 32,99 | 2032-12-21 | — |
| Sébastien Bélaïr | 2021-12-20 | 22 725 | 40,26 | 2031-12-20 | — |
| | 2022-12-21 | 28 540 | 32,99 | 2032-12-21 | — |
| William Mason | 2018-12-04 | 33 056 | 38,97 | 2028-12-04 | — |
| | 2019-12-13 | 33 746 | 43,68 | 2029-12-13 | — |
| | 2020-12-14 | 36 517 | 33,13 | 2030-12-14 | — |
| | 2021-12-20 | 29 640 | 40,26 | 2031-12-20 | — |
| | 2022-12-21 | 32 864 | 32,99 | 2032-12-21 | — |
| Kelsey Gunderson | 2019-12-13 | 30 185 | 43,68 | 2029-12-13 | — |
| | 2020-12-14 | 32 664 | 33,13 | 2030-12-14 | — |
| | 2021-12-20 | 26 512 | 40,26 | 2031-12-20 | — |
| | 2022-12-21 | 31 135 | 32,99 | 2032-12-21 | — |
| Rania Llewellyn | 2020-10-30 | 154 004 | 33,13 | 2026-01-28 | — |
| | 2020-12-14 | 86 242 | 33,13 | 2026-01-28 | — |
| | 2021-12-20 | 35 000 | 40,26 | 2026-01-28 | — |

Note 1 : Cours moyen, pondéré en fonction du volume, d'une action à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse qui précèdent la date de l'octroi.

Note 2 : La valeur dans le cours des options non levées correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2023 (25,40 \$). Cela inclut les options qui ne sont pas encore acquises ou qui ne peuvent pas être levées en raison de conditions de prix non satisfaites.

Octrois en cours (actions)

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, tous les octrois fondés sur des actions qui sont en cours au 31 octobre 2023, y compris ceux attribués avant le dernier exercice clos.

| | Octrois fondés sur des actions (Note 1) | | |
|------------------|---|--|--|
| | Actions ou unités d'action dont les droits n'ont pas été acquis (#) | Valeur marchande ou de paiement des octrois fondés sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)(Note 2) | Valeur marchande ou de paiement des octrois fondés sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)(Note 2) |
| Éric Provost | 33 735 | 436 505 | 242 571 |
| Yvan Deschamps | 32 672 | 427 833 | 801 028 |
| Sébastien Bélair | 28 119 | 333 475 | — |
| William Mason | 8 759 | 222 475 | 1 161 567 |
| Kelsey Gunderson | 54 128 | 941 950 | 190 045 |
| Rania Llewellyn | — | — | 1 924 592 |

Note 1 : Octrois d'UAR et d'UAP, y compris les équivalents de dividende. La valeur de ces octrois est calculée sur la base du paiement minimal en vertu du programme.

Note 2 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2023 (25,40 \$).

Octrois en vertu d'un programme de rémunération incitative - Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, la valeur de tous les octrois fondés sur des options ou des actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice, ainsi que la valeur des primes annuelles gagnées au cours de l'exercice.

| Nom | Octrois fondés sur des options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)(Note 1) | Octrois fondés sur des actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)(Note 2) | Rémunération incitative non fondée sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) |
|------------------|--|--|---|
| Éric Provost | — | 196 624 | 742 427 |
| Yvan Deschamps | — | 113 100 | 706 536 |
| Sébastien Bélair | — | 228 337 | 441 888 |
| William Mason | — | 249 508 | 182 476 |
| Kelsey Gunderson | — | 223 181 | 172 872 |
| Rania Llewellyn | — | 2 509 650 | — |

Note 1 : La valeur des octrois fondés sur des options comprend la valeur des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice financier, y compris 50 % des options octroyées le 4 décembre 2018 et le 13 décembre 2019. La valeur correspond au nombre d'options dont les droits ont été acquis, multiplié par le résultat de la différence entre le prix d'octroi des options (38,97 \$ et 43,68 \$, respectivement) et le cours de clôture de l'action à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition (32,42 \$ et 33,73 \$, respectivement).

Note 2 : Ces montants représentent la valeur globale des UAR et des UAP à leur date d'acquisition au cours de l'exercice. Au cours de l'exercice, les UAR et les UAP octroyées en décembre 2019 sont devenues acquises. La valeur est basée sur le cours de l'action au moment de l'acquisition (32,71 \$). Pour Mme Llewellyn, les UAR et les UAP qui n'étaient pas acquises sont devenues acquises au moment de la cessation de son emploi le 30 octobre 2023 (aux fins de la présente estimation, le cours de l'action au moment de la cessation est de 25,77 \$).

3.7 Prestations en vertu d'un régime de retraite.

Tableau des régimes de prestations déterminées

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction participant, les années de participation aux régimes au 31 octobre 2023, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle des obligations au titre des prestations déterminées du 31 octobre 2022 au 31 octobre 2023, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs, en ce qui a trait à leur participation aux régimes pour l'exercice 2023.

| Nom | Années décomptées (#) | | Prestations annuelles payables (\$) | | Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$) (Note 3) | Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (Note 4) | Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) (Note 5) | Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$) (Note 3) |
|----------------|-----------------------|--------------|-------------------------------------|-------------------|--|--|--|---|
| | Régime des cadres | Régime supp. | À la fin de l'exercice (Note 1) | À 65 ans (Note 2) | | | | |
| Éric Provost | 11,0 | 11,0 | 71 000 | 170 000 | 751 000 | 860 000 | (25 000) | 1 586 000 |
| Yvan Deschamps | 7,5 | 7,5 | 44 000 | 111 000 | 507 000 | 225 000 | (2 000) | 730 000 |
| William Mason | 5,4 | 5,4 | 41 000 | 74 000 | 485 000 | 110 000 | (12 000) | 583 000 |

Note 1 : Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2023 et payables au titre des régimes en présumant une retraite à 60 ans.

Note 2 : Ces montants représentent les rentes projetées qui seraient payables au titre des régimes en présumant une retraite à 65 ans.

Note 3 : La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations déterminées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de participation au 31 octobre 2022 ou au 31 octobre 2023, selon le cas. Cette valeur a été calculée en utilisant les mêmes hypothèses que celles retenues aux fins des états financiers de la Banque, notamment en utilisant un taux d'actualisation de 5,25 % et de 5,54 % (5,20 % et 5,54 % pour le régime supplémentaire de retraite) pour les exercices clos les 31 octobre 2022 et 31 octobre 2023 respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2022 et 2023. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 19 des états financiers consolidés de la Banque se trouvant dans le Rapport annuel.

Note 4 : La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des modifications de régime ou des octrois d'années de service décomptées. Le montant apparaissant dans cette colonne se trouve également dans la colonne *Valeur du régime de retraite* du *Tableau sommaire de la rémunération* plus haut.

Note 5 : La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend des montants attribuables à l'intérêt sur la valeur actuelle du solde d'ouverture de l'obligation au titre des prestations constituées, à des écarts actuariels (autres que ceux associés à la rémunération) et à des modifications d'hypothèses actuarielles.

Tableau des régimes à cotisation déterminée

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction participant, la valeur accumulée dans les régimes au 31 octobre 2023, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs pour l'exercice 2023.

| Nom | Valeur accumulée au début de l'exercice (\$) | Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (Note 1) | Valeur accumulée en date du 31 octobre 2023 (\$) |
|------------------|--|--|--|
| Sébastien Bélair | 71 100 | 50 353 | 124 700 |
| Kelsey Gunderson | 92 000 | 53 747 | 151 300 |
| Rania Llewellyn | 314 100 | 195 019 | 529 400 |

Note 1 : La variation attribuable à des éléments rémunérateurs correspond à la contribution de l'employeur aux régimes de retraite à cotisation déterminée au nom des membres visés de la haute direction.

3.8 Prestations de cessation des fonctions et de changement de contrôle.

Conditions applicables en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Le tableau suivant résume les conséquences de certains événements de cessation de fonctions sur les différentes composantes de la rémunération des membres visés de la haute direction.

| Retraite | |
|--|--|
| Salaire de base | Cessation du salaire. |
| RICT | La prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata des mois travaillés durant l'année. |
| UAR et UAP | L'acquisition des unités d'action se poursuit après la retraite. Les unités sont payables après la période d'acquisition. Les unités d'action différées acquises sont payables entre la date de la retraite et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la retraite. Les unités d'action différées non acquises sont payables entre la date d'acquisition et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la retraite dans le cas des unités qui auraient été acquises pendant cette période. Dans le cas des autres unités d'action différées non acquises, elles sont payables à la fin de la période d'acquisition. Les principes de détention d'actions continuent à s'appliquer au titulaire des fonctions de président et chef de la direction une année après la retraite. |
| Options d'achat d'actions | L'acquisition des options d'achat d'actions se poursuit après la retraite. Toutes les options d'achat d'actions peuvent être levées entre la date d'acquisition et cinq années après la date de la retraite, au plus tard au terme d'exercice. |
| Régimes de retraite | Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Pour les régimes à cotisation déterminée, paiement de la valeur accumulée des régimes à cotisation déterminée. Pour les régimes à prestations déterminées, paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente. |
| Régimes d'avantages sociaux | Cessation de tous les avantages. |
| Autres obligations | Respect des ententes de non-sollicitation (12 mois pour les fonctions de président et chef de la direction et 9 mois pour les autres membres visés de la haute direction) et des ententes de confidentialité conformément au contrat d'emploi. |
| Cessation sans motif valable | |
| Salaire de base | Continuation de salaire de base équivalente à 24 mois pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction. Continuation de salaire de base équivalente à un mois par année de service, sous réserve d'un minimum de 12 mois et d'un maximum de 24 mois, pour les autres membres visés de la haute direction. |
| RICT | Pour tous les membres visés de la haute direction, la prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année. De plus, une prime de cessation est versée, selon le montant moyen de prime annuelle versée sur trois ans (ou selon la cible si le titulaire est en poste depuis moins de trois ans). |
| UAR et UAP | L'acquisition des unités d'action se poursuit après la cessation. Les unités sont payables après la période d'acquisition. Les unités d'action différées acquises sont payables entre la date de la cessation et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la cessation. Les unités d'action différées non acquises sont payables entre la date d'acquisition et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la cessation dans le cas des unités qui auraient été acquises pendant cette période. Dans le cas des autres unités d'action différées non acquises, elles sont payables à la fin de la période d'acquisition. |
| Options d'achat d'actions | Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis à la fin de la période d'indemnité peuvent être levées dans les 90 jours suivant cette période. |
| Régimes de retraite | Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Pour les membres visés de la haute direction qui participent aux régimes de retraite à prestations déterminées, des mois de service additionnels équivalents à la période d'indemnité dans le régime supplémentaire seraient crédités. Pour les membres visés de la haute direction qui participent aux régimes à cotisation déterminée, les contributions de la Banque sont payées pour la période d'indemnité. |
| Régimes d'avantages sociaux | Les avantages sociaux (sauf l'assurance-invalidité) sont maintenus pendant la période d'indemnité ou jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi. |
| Autres obligations | Les allocations liées aux avantages indirects sont payées pour la période d'indemnité. Sous réserve du respect des ententes de non-sollicitation (12 mois pour les fonctions de président et chef de la direction et 9 mois pour les autres membres visés de la haute direction) et des ententes de confidentialité conformément au contrat d'emploi. |
| Démission pour raison sérieuse/Cessation avec motif valable | |
| Salaire de base | Cessation du salaire. |
| RICT | Aucune prime annuelle. |
| UAR et UAP | Les unités d'action acquises sont payées aux dates d'acquisition applicables et les unités d'action différées acquises sont payées à la cessation. Les unités d'action non acquises et les unités d'action différées non acquises sont annulées. |

| | |
|--|---|
| Options d'achat d'actions | Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être levées dans les 90 jours suivant la cessation. |
| Régimes de retraite | Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Pour les régimes à cotisation déterminée, paiement de la valeur accumulée des régimes à cotisation déterminée. Pour les régimes à prestations déterminées, paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente. |
| Régimes d'avantages sociaux | Cessation de tous les avantages. |
| Cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle | |
| Salaire de base | Continuation de salaire pendant l'équivalent de 24 mois pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction et continuation de salaire pendant 18 mois pour les autres membres visés de la haute direction. |
| RICT | Identique aux modalités en cas de cessation sans motif valable. |
| UAR et UAP | Les unités d'action acquises et les unités d'action différées acquises sont payées à la cessation. Les UAR non acquises deviennent acquises et sont payées à la cessation. Les UAP non acquises sont versées en fonction de la performance réelle au moment de la cessation d'emploi. |
| Options d'achat d'actions | Toutes les options d'achat d'actions peuvent être levées dans les 90 jours suivant la date de cessation, au plus tard au terme d'exercice des options. |
| Régimes de retraite | Pour les membres visés de la haute direction qui participent aux régimes à prestations déterminées, les droits aux prestations continuent de s'accumuler pour la période d'indemnité. Pour les membres visés de la haute direction qui participent aux régimes à cotisation déterminée, les contributions de la Banque sont payées pour la période d'indemnité. |
| Régimes de retraite | Identique aux modalités en cas de cessation sans motif valable. |
| Autres obligations | Identique aux modalités en cas de cessation sans motif valable. |

Tableau sommaire des versements estimés lors de la cessation des fonctions et d'un changement de contrôle

Le tableau suivant présente les montants supplémentaires qui auraient été payables aux termes de chacune des composantes de la rémunération des membres visés de la haute direction en supposant la cessation de leurs fonctions le 31 octobre 2023.

| Nom | Composantes de la rémunération | Cessation sans motif valable (\$) | Cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle (\$) (Note 4) |
|-------------------|--|-----------------------------------|---|
| Éric Provost | Salaire de base | 1 400 000 | 1 400 000 |
| | RICT | 912 417 | 912 417 |
| | UAR et UAP (Note 1) | 856 886 | 856 886 |
| | Options d'achat d'actions | — | — |
| | Régimes de retraite (Note 3) | — | — |
| | Avantages sociaux et avantages indirects | 85 710 | 85 710 |
| | Total | 3 255 013 | 3 255 013 |
| Yvan Deschamps | Salaire de base | 425 000 | 637 500 |
| | RICT | 381 735 | 572 603 |
| | UAR et UAP (Note 1) | 829 854 | 829 854 |
| | Options d'achat d'actions | — | — |
| | Régimes de retraite (Note 3) | — | — |
| | Avantages sociaux et avantages indirects | 32 855 | 49 283 |
| | Total | 1 669 444 | 2 089 239 |
| Sébastien Béclair | Salaire de base | 425 000 | 637 500 |
| | RICT | 324 249 | 486 373 |
| | UAR et UAP (Note 1) | 714 216 | 714 216 |
| | Options d'achat d'actions | — | — |
| | Régimes de retraite (Note 2) | 63 750 | 95 625 |
| | Avantages sociaux et avantages indirects | 32 855 | 49 283 |
| | Total | 1 560 070 | 1 982 997 |
| William Mason | Salaire de base | 380 000 | 570 000 |
| | RICT | 345 572 | 518 358 |
| | UAR et UAP (Note 1) | — | — |
| | Options d'achat d'actions | — | — |
| | Régimes de retraite (Note 3) | 107 000 | 90 000 |
| | Avantages sociaux et avantages indirects | 32 855 | 49 283 |
| | Total | 865 427 | 1 227 641 |
| Kelsey Gunderson | Salaire de base | 360 000 | 540 000 |
| | RICT | 337 525 | 506 288 |
| | UAR et UAP (Note 1) | 1 374 848 | 1 374 848 |
| | Options d'achat d'actions | — | — |
| | Régimes de retraite (Note 2) | 54 000 | 81 000 |
| | Avantages sociaux et avantages indirects | 32 855 | 49 283 |
| | Total | 2 159 228 | 2 551 418 |

Note 1 : Montants payables des droits non acquis qui ne sont pas visés par les règles d'admissibilité à la retraite des régimes. Pour les UAP, la valeur est basée sur un versement correspondant à la cible.

Note 2 : Les montants de prestation de retraite en cas de cessation sans motif valable et de cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, en plus de la valeur accumulée du *Tableau des régimes à cotisation déterminée*, en date du 31 octobre 2023.

Note 3 : Les montants de prestation de retraite en cas de cessation sans motif valable et de cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, en plus de la valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées du *Tableau des régimes à prestations déterminées*, en date du 31 octobre 2023.

Note 4 : Sous réserve du respect des ententes de non-sollicitation liées à la cessation d'emploi.

04 **Autres renseignements.**

| | |
|--|-----------|
| 4.1 Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction | 83 |
| 4.2 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes | 83 |
| 4.3 Code de procédure | 84 |
| 4.4 Procès-verbaux | 84 |
| 4.5 Approbation des administrateurs | 84 |

4.1 Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction.

Le tableau qui suit indique l'encours total des prêts consentis par la Banque ou ses filiales à tous les actuels et anciens membres de la haute direction, administrateurs et employés de la Banque ou de ses filiales en date du 31 janvier 2024. Les prêts courants, tels que décrits à la note 4 plus bas, sont exclus du tableau.

| Finalité | Consentis par la Banque ou ses filiales |
|-----------------|---|
| Achat d'actions | — \$ |
| Autres | 236 096 132 \$ |

Le tableau qui suit indique les prêts consentis par la Banque ou ses filiales à chaque personne qui est ou a été au cours du dernier exercice un administrateur ou un membre de la haute direction de la Banque, ainsi qu'à chaque candidat à un poste d'administrateur de la Banque et à chaque personne avec laquelle ceux-ci ont des liens, à l'exception des prêts courants au sens de la législation en matière de valeurs mobilières et des prêts qui ont été entièrement remboursés à la date de la présente Circulaire. Les prêts courants, tels que décrits à la note 2 plus bas, sont exclus du tableau.

| Nom et poste | Participation de la Banque ou de la filiale | Encours le plus élevé au cours du dernier exercice (\$) | Encours au 31 janvier 2024 (\$) |
|--|---|---|---------------------------------|
| Sébastien Bélair Vice-président exécutif, chef de l'Exploitation | Banque (prêteur) | 1 243 875 (Note 1) | 1 243 875 |
| Yvan Deschamps Vice-président exécutif, chef de la Direction financière | Banque (prêteur) | 775 000 (Note 2) | 646 086 |
| Éric Provost Président et chef de la direction | Banque (prêteur) | 632 768 (Note 3) | 202 659 |

Note 1 : Prêt hypothécaire et marge de crédit sur résidence principale à taux fixe et variable.

Note 2 : Prêt hypothécaire sur résidence principale à taux fixe.

Note 3 : Prêt hypothécaire et marge de crédit sur résidence principale à taux fixe et variable.

Note 4 : Les prêts courants comprennent :

- les prêts consentis aux administrateurs, aux candidats aux postes d'administrateurs, aux membres de la haute direction et à chaque personne avec laquelle ceux-ci ont des liens, à des modalités qui ne sont pas plus favorables à l'emprunteur que les modalités applicables aux prêts généralement consentis aux employés lorsque le solde impayé n'a pas excédé 50 000 \$ au cours du dernier exercice clos;
- les prêts consentis aux employés à temps plein lorsque le montant du prêt n'excède pas le salaire annuel de l'emprunteur et que le prêt est entièrement garanti par une sûreté sur la résidence de l'emprunteur;
- les prêts consentis, dans le cours normal des affaires, aux personnes qui ne sont pas des employés à temps plein, lorsqu'ils sont consentis à des modalités qui sont sensiblement les mêmes que celles qui s'appliquent aux prêts consentis aux autres clients dont le crédit est comparable, notamment quant aux taux d'intérêt et aux garanties, et qu'ils ne comportent pas de risques inhabituels quant au remboursement;
- les prêts afférents à des achats assujettis aux conditions commerciales habituelles ou à des avances courantes pour déplacements ou notes de frais; et
- les prêts pour des raisons similaires à celles du point précédent si les modalités de remboursement sont conformes aux modalités commerciales usuelles.

4.2 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes.

Depuis le début du dernier exercice clos, la Banque n'a pas fait d'opérations ayant d'importants effets sur elle ou l'une de ses filiales et pour lesquelles un candidat à un poste d'administrateur, un administrateur ou un dirigeant de la Banque ou de l'une de ses filiales, ou encore leurs associés ou affiliés respectifs, avaient un intérêt direct ou indirect.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

En décembre 2021, la Banque a reçu l'approbation de la Bourse de Toronto concernant le rachat à des fins d'annulation d'un maximum de 875 000 de ses actions ordinaires, soit environ 2 % de ses actions ordinaires émises et en circulation en date du 1^{er} décembre 2021. L'offre publique de rachat dans le cours normal des activités a été autorisée à débuter le 15 décembre 2021 et il a été prévu qu'elle se termine à l'achat de 875 000 actions ordinaires ou à la présentation par la Banque d'un avis de fin de l'offre. L'offre publique de rachat dans le cours normal des activités a pris fin le 14 décembre 2022 et le nombre total d'actions ordinaires rachetées dans le cadre de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités est de 401 200. Toutes les actions ordinaires ont été rachetées à des fins d'annulation. Une copie de l'avis d'intention relatif à l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités peut être obtenue sans frais en communiquant avec le Secrétariat corporatif de la Banque à l'adresse secretariat.corporatif@blcgf.ca.

4.3 Code de procédure.

Un code de procédure régit le déroulement des assemblées annuelles des actionnaires de la Banque. Il constitue un complément aux dispositions de la *Loi sur les banques* (Canada), y compris aux règlements ou aux lignes directrices afférents à celle-ci, et aux règlements généraux de la Banque. En cas de conflit, la *Loi sur les banques* (Canada) prévaut. Le code de procédure précise notamment les droits des actionnaires et facilite les délibérations à l'assemblée. Une version intégrale du code de procédure est disponible sur le site Web de la Banque.

4.4 Procès-verbaux.

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le **11 avril 2023** est disponible sur le site Web de la Banque à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/pdf/proces-verbal-de-l-assemblee-annuelle-des-actionnaires-2023.pdf.

4.5 Approbation des administrateurs.

Le Conseil a approuvé le contenu de la présente Circulaire ainsi que son envoi à chaque administrateur et à l'auditeur de la Banque, aux organismes de réglementation appropriés et à chaque actionnaire en droit de recevoir l'avis d'assemblée.



Bindu Cudjoe

Vice-présidente exécutive, chef des Affaires juridiques et secrétaire corporative

Le 9 février 2024

ANNEXE

Propositions d'actionnaires

La Banque a reçu huit propositions du MÉDAC. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de soumettre seulement trois propositions au vote.**

Les propositions et les déclarations à l'appui de celles-ci représentent le point de vue de l'actionnaire qui les soumet. Elles sont présentées ci-dessous dans leur version originale, en *italique*, et accompagnées de nos réponses comme l'exige la *Loi sur les banques* (Canada).

PROPOSITION 1. Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG

Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.

Arguments

En avril 2022, le PDG de Mastercard, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés². Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet³. » [Traduction libre.]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de Mastercard, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040⁴.

Position de la Banque

L'industrie financière mondiale reconnaît de plus en plus l'importance des pratiques commerciales durables et responsables. Les parties prenantes, y compris les clients, les investisseurs et les organismes de réglementation examinent minutieusement les résultats ESG de la Banque. Le fait d'aligner notre modèle de rémunération sur des objectifs ESG clés non seulement reflète notre engagement envers ces objectifs, mais aussi nous positionne comme chef de file du domaine. Voilà pourquoi la Banque a reconnu l'importance d'inclure des indicateurs ESG dans les objectifs annuels de ses cadres supérieurs dès 2022. La pratique a ensuite été étendue aux cinq premiers échelons de direction, et actuellement ces cinq échelons représentent environ la moitié des gestionnaires sénior de la Banque.

En 2024, la Banque étendra cette pratique à tout le personnel de direction, doublant ainsi le nombre d'employés visés par la mesure.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

² *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

³ *« Each and every one of us shares the responsibility to uphold our ESG commitments [...] That's why we're extending that model to our annual corporate score and all employees globally, taking our shared accountability and progress to the next level. » Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

⁴ *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

PROPOSITION 2. Assemblées annuelles des actionnaires en personne

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s’y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Arguments

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées⁵.

Dans les Principes de gouvernance de l’OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d’administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d’assurer un examen transparent des questions par les conseils d’administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d’entraver l’accès à distance aux réunions⁶. »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d’emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d’assemblées en personne. À l’instar de *Teachers*⁷, nous sommes d’avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s’y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l’ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)*⁸ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

Position de la Banque

Tenir les assemblées en personne présente certains avantages, mais le recours à des assemblées virtuelles comme moyen supplémentaire d’interaction est également avantageux de bien des façons. Tout d’abord, les assemblées virtuelles sont plus inclusives, car elles éliminent les difficultés de déplacement des participants dispersés géographiquement. Cette inclusivité favorise une meilleure représentation des parties prenantes et un meilleur échange d’idées et de points de vue. À l’opposé, le recours à des assemblées en personne uniquement pourrait avoir pour effet accidentel d’exclure les personnes ou les groupes pouvant difficilement se déplacer en raison de restrictions de voyage, de contraintes budgétaires ou de problèmes de logistique. Ensuite, il est impossible de passer sous silence les gains d’efficacité : les assemblées virtuelles éliminent les besoins de longs déplacements et minimisent les conséquences environnementales du transport et de l’impression de documents comme les feuillets, les ordres du jour et les bulletins de vote.

La Banque n’a jamais tenu d’assemblée annuelle en mode virtuel uniquement, mis à part lors de circonstances exceptionnelles comme la pandémie de COVID-19. Pour l’instant, la Banque n’a pas l’intention de tenir ses assemblées annuelles en mode virtuel uniquement. Les assemblées hybrides pouvant avoir lieu simultanément en personne et en mode virtuel constituent le meilleur des deux mondes. Cette approche offre l’assurance que les assemblées auront lieu et s’aligne sur les tendances actuelles en matière de communication et de collaboration.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n’est pas soumise au vote des actionnaires.

⁵ *Assemblées annuelles : dérive virtuelle* le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

⁶ *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d’entreprise*, Instruments juridiques de l’OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

⁷ Une bonne gouvernance d’entreprise, c’est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l’Ontario (*Teachers*) https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf

⁸ « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

PROPOSITION 3. Divulgence des langues maîtrisées par les dirigeants

Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.

Arguments

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises — y compris les 7 grandes banques — a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, a minima les « membres de la haute direction visés⁹ ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

Position de la Banque

La ferme conviction que chacun a sa place est une valeur fondamentale de la Banque. Ainsi, nous apprécions, respectons et embrassons des perspectives diverses. Cette conviction se reflète chez nos cadres supérieurs et s'applique à tous les aspects de la diversité, y compris les compétences linguistiques.

Cette année, l'information concernant les membres visés de la haute direction comprend les langues qu'ils maîtrisent.

Nous profitons de l'occasion pour réitérer notre détermination à employer et à promouvoir la langue française au Québec en veillant à ce que nos employés, nos clients et nos actionnaires puissent communiquer avec nous, recevoir des services ou des communications, ainsi que travailler, en français.

La Banque est fière de ses 175 ans d'existence au Québec et elle estime avoir un rôle important à jouer pour protéger et promouvoir la langue française, un élément crucial de son identité. En tant qu'organisation québécoise régie par une charte fédérale, la Banque est fière de se conformer volontairement à la Charte de la langue française et aux autres règlements applicables au Québec, y compris ceux qui ont trait à la langue au travail et aux communications avec nos clients et nos actionnaires. Afin de promouvoir un dialogue constructif avec nos actionnaires, notre Assemblée annuelle continuera d'être tenue de façon égale en français et en anglais. Toute partie de notre assemblée qui se tiendra en anglais sera traduite simultanément en français, et vice-versa, et les participants pourront facilement, s'ils le souhaitent, écouter toute l'assemblée dans la langue de leur choix. De plus, les Documents de l'assemblée sont disponibles en français et en anglais, et tous les actionnaires sont invités à poser des questions et à voter dans la langue de leur choix.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

⁹ Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

PROPOSITION 4. Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.

Arguments

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)¹⁰, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

Position de la Banque

Depuis plusieurs années, l'intégration de valeurs ESG dans les lignes d'affaires et les activités de la Banque nous permet de contribuer plus amplement aux collectivités que nous servons. Notre programme ESG est de plus en plus axé sur les dons aux organismes à but non lucratif ou de bienfaisance et les partenariats avec ceux-ci.

Pour en savoir plus sur l'implication de la Banque dans les collectivités que nous servons, nous vous invitons à lire le Rapport ESG annuel disponible sur notre site Web.

¹⁰ *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

PROPOSITION 5. Certification raisonnable des rapports ESG

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.

Arguments

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« greenwashing ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC¹¹, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable.¹² »

Position de la Banque

En mars 2023, le BSIF a publié la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques, pour introduire une obligation de communication pour ce type de risque et les mécanismes mis en œuvre pour les gérer. Lorsque la ligne directrice B-15 entrera en vigueur, la Banque et les autres institutions financières canadiennes devront la respecter.

La ligne directrice B-15 énonce les principes de communication des risques climatiques. La Banque doit communiquer des informations pertinentes, précises, exhaustives, claires, équilibrées, compréhensibles, fiables, vérifiables et adaptées à sa taille ainsi qu'à la nature et à la complexité de ses activités, de façon uniforme au fil du temps.

Bien que la transparence et les pratiques d'affaires responsables soient essentielles et fassent partie de nos valeurs fondamentales, le cadre d'information actuel offrant une assurance limitée, voire aucune assurance, est le mieux que nous pouvons offrir compte tenu du niveau de maturité des données requises pour le produire. La disponibilité de données fiables et matures est inégale. La certification d'assurance limitée reconnaît la difficulté d'obtenir des données fiables et fournit un niveau d'assurance réalisable compte tenu des circonstances. Les normes et cadres d'information ESG évoluent rapidement. Une certification d'assurance limitée pourrait constituer un niveau approprié d'assurance pour des normes qui ne sont pas encore pleinement matures, et pour l'instant le secteur cherche à surmonter les complexités associées à la production de ces rapports.

¹¹ Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

¹² *Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité*, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

PROPOSITION 6. Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Arguments

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — désormais de *Vancity* — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés *contre* la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes¹³ de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13¹⁴ du Cadre inclusif¹⁵ OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices*¹⁶), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa *Déclaration pays par pays*.

Position de la Banque

La proposition de divulgation publique d'informations non confidentielles est une proposition louable visant à améliorer la transparence et la reddition de compte et à promouvoir des comportements d'affaires responsables.

Il importe toutefois de trouver l'équilibre entre la transparence et la protection des informations confidentielles et stratégiques qui sont essentielles à la compétitivité et à la gestion des risques d'une institution financière. L'idée de divulguer les informations non confidentielles de notre déclaration pays par pays soulève des enjeux de protection des renseignements personnels, de positionnement concurrentiel et de gestion des risques parce que nous disposons d'une seule unité d'affaires à l'extérieur du Canada et que cette unité est active dans un seul marché.

Protéger la confidentialité de certaines informations est essentiel pour conserver notre avantage concurrentiel et assurer la sécurité de ces données sensibles. Divulguer les ratios de rémunération détaillés ventilés par territoires aux fins de lutte aux paradis fiscaux pourrait exposer de l'information confidentielle dont la concurrence pourrait tirer profit.

¹³ Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* — Communiquer **a.** le ratio; **b.** le pourcentage d'augmentation; et : **c.** « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, inclinons et graissons.) <https://www.globalreporting.org/pdf.ashx?id=22118>

¹⁴ Action 13 — Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

¹⁵ Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

¹⁶ Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

PROPOSITION 7. Nomination de l'auditeur

Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.

Arguments

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent.

Position de la Banque

La proposition d'envisager les services d'autres auditeurs touche l'équilibre délicat entre l'évaluation prudente de la durée des mandats pour assurer l'indépendance des auditeurs et l'assurance que les auditeurs possèdent les connaissances et les qualifications requises pour accomplir leurs travaux. Les préoccupations soulevées par une portion significative des actionnaires illustrent bien l'importance de réévaluer les services d'audit.

C'est la raison pour laquelle, au cours de l'exercice 2023, la Banque a lancé un appel d'offres pour attribuer le mandat d'auditeur externe de la Banque. Le comité de sélection comprenait deux membres du Comité d'audit et les critères de sélection tenaient compte de questions de qualité, par exemple la qualité de l'équipe chargée de la mission, la compréhension de la Banque, l'approche en matière d'audit, les capacités par rapport au secteur et le système général de contrôle de la qualité. En s'appuyant sur les résultats de ce processus rigoureux, le Conseil a recommandé le renouvellement du mandat d'auditeur d'EY pour l'exercice 2024. De plus amples renseignements sur ce processus sont disponibles à la page 10 du présent document.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 8. Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Arguments

Selon un sondage en ligne mené par *Léger Marketing* et l'*Association d'études canadiennes* pour *La Presse Canadienne* au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont *inquiets* ou *très inquiets* par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport¹⁷ d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevées dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi¹⁸ concernant le *say on climate* obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante.

Position de la Banque

La Banque est d'avis que le conseil d'administration et l'équipe de direction doivent conserver la responsabilité des objectifs et du plan d'action en matière d'environnement et de climat. Ces objectifs doivent être envisagés non pas de manière isolée, mais comme faisant partie de la stratégie globale de la Banque.

L'importance des enjeux environnementaux et climatiques varie d'une institution financière à l'autre. La taille et la portée des banques doivent être prises en compte au moment d'analyser leurs plans d'action. Il n'existe pas d'ensemble unifié de lignes directrices permettant de déterminer ce que devrait contenir un plan d'action environnemental et climatique ou de savoir si un plan convient à une banque en particulier. Comme la Banque Laurentienne est une institution de plus petite taille et qu'elle s'est engagée à ne pas financer directement les projets d'exploration, de production et de mise en valeur du pétrole, du gaz et du charbon, ses plans en matière d'environnement et de climat sont vraisemblablement très différents des plans des autres institutions financières.

Le comité exécutif de la Banque agit également comme comité directeur ESG, dont le mandat est de fournir une orientation stratégique sur les priorités et les investissements et de prendre des décisions clés en regard du programme ESG. De plus, des objectifs ESG ont été intégrés à la carte de pointage des cadres supérieurs aux fins d'évaluation annuelle. Ces mesures sont conformes aux meilleures pratiques

¹⁷ Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

¹⁸ *Projet de loi relatif à l'industrie verte* <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

pour un plan d'action ESG réussi et garantissent la pleine intégration des objectifs dans les stratégies de chacun des secteurs d'activité de la Banque.

La Banque a publié son premier Rapport ESG en 2021. Les informations qu'on y trouve sont alignées sur les recommandations du GIFCC. Ce rapport est publié chaque année avant l'assemblée générale annuelle. Les investisseurs peuvent y trouver plus de renseignements sur l'approche et les progrès de la Banque.

La Banque parle des questions de climat et des enjeux ESG avec de nombreuses parties prenantes, y compris les actionnaires, et elle apprécie leur contribution à ces sujets. Les rapports de responsabilité sociale et ESG de la Banque indiquent les outils et les méthodes que la Banque utilise pour interagir avec ses parties prenantes. Dans le cadre du processus d'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG de la Banque, la Banque a directement interagi avec plusieurs actionnaires et autres parties prenantes afin de leur donner l'occasion de partager leur point de vue sur les priorités ESG de la Banque. Dans le cadre de notre engagement continu envers l'amélioration du climat, nous mettrons en œuvre d'autres moyens d'interagir avec les actionnaires, par exemple le vote consultatif non contraignant, au cours des cinq prochaines années.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

Renseignements aux actionnaires.

Bureaux corporatifs

Montréal

1360, boul. René-Lévesque
Ouest,
Bureau 600
Montréal (Québec) H3G 0E5

Toronto

199 Bay St
Bureau 600
Toronto (Ontario) M5L 0A2
www.banquelaurentienne.ca

Régie d'entreprise

Des renseignements sur nos pratiques en matière de régie d'entreprise, y compris les politiques de gouvernance et les mandats du conseil d'administration et des comités, figurent dans le site Web de la Banque.

www.banquelaurentienne.ca/fr/apropos_blc/ma_banque/regie_entreprise.html

Agent des transferts et registraire

Services aux investisseurs
Computershare Inc.

650, boul. de Maisonneuve
Ouest, 7^e étage
Montréal (Québec) H3A 3T2

service@computershare.com

514 982-7888

Investisseurs et analystes

Les investisseurs et analystes peuvent communiquer avec l'équipe Relations avec les investisseurs en écrivant à

relations.investisseurs@blcgf.ca

Médias

Les médias peuvent communiquer avec le Bureau de la direction en écrivant à media@blcgf.ca ou en composant le 514 451-3201.

Régime de réinvestissement de dividendes et d'achat d'actions

La Banque offre aux détenteurs canadiens de ses actions ordinaires et privilégiées de participer à son régime de réinvestissement de dividendes et d'achat d'actions, lequel leur permet d'acquérir des actions ordinaires de la Banque sans payer de commission ou de frais d'administration. L'acquisition d'actions ordinaires par les participants canadiens s'effectue au moyen du réinvestissement des dividendes en espèces versés sur les actions qu'ils détiennent, ou bien en effectuant des versements facultatifs en espèces d'un montant minimal de 500 \$ par versement, jusqu'à concurrence de 20 000 \$ sur chaque période de 12 mois se terminant le 31 octobre.

Pour de plus amples renseignements, les actionnaires sont priés de communiquer avec Computershare, à l'adresse service@computershare.com ou au numéro 1 800 564-6253.

Les actionnaires non inscrits de la Banque doivent s'adresser à leur institution financière ou à leur courtier pour adhérer à ce régime.



**BANQUE
LAURENTIENNE**