



**BANQUE
LAURENTIENNE**

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

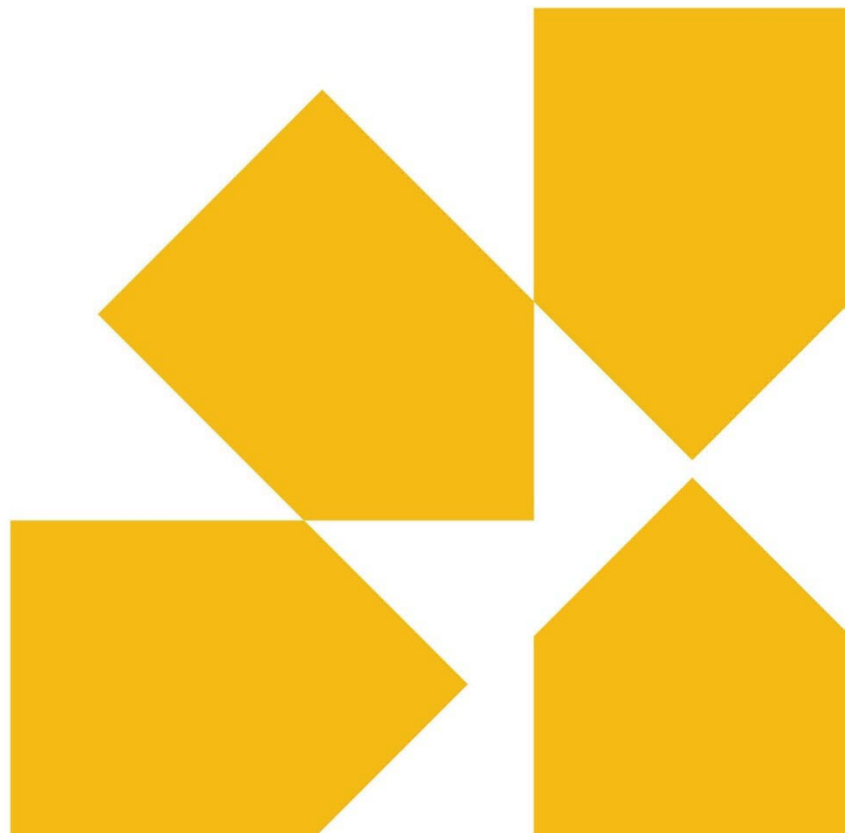
Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

11 avril 2023

VOTRE VOTE COMPTE.

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

banquelaurentienne.ca



Chers actionnaires,

C'est avec plaisir que nous vous invitons à l'Assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui aura lieu le 11 avril 2023.

La Banque a connu une année d'exécution exceptionnelle, et votre Conseil est fier des réalisations sous la gouverne éclairée de notre présidente et chef de la direction, Rania Llewellyn. Le Conseil et moi-même continuons d'être inspirés par le dévouement, la détermination et l'agilité de l'ensemble de l'équipe, qui continue de voir au-delà des chiffres et s'efforce de changer l'expérience bancaire pour le mieux.

La dernière année a été marquée par plusieurs enjeux macroéconomiques, mais malgré le climat d'inquiétude, la Banque a maintenu le cap sur l'exécution de son plan stratégique. Le travail accompli cette année pour bâtir et maintenir une culture d'appartenance forte et dynamique est à la base du succès de la Banque. Ses cinq valeurs fondamentales – **nous plaçons nos clients au premier plan; nous travaillons ensemble comme une seule équipe gagnante; nous faisons preuve de courage; nous sommes axés sur les résultats; et nous croyons que tout le monde a sa place** – sont incarnées par tous et se reflètent dans tout ce que la Banque a réalisé.

Nous avons connu une excellente année en termes de réalisations, avons enregistré une croissance extraordinaire et avons mis en œuvre notre plan en mettant véritablement l'accent sur le client. Nous nous demandons constamment comment apporter une valeur ajoutée à nos clients, que ce soit en rendant les opérations bancaires plus simples, plus rapides ou plus efficaces. La stratégie ne visait pas à tout révolutionner du jour au lendemain, mais à apporter des améliorations progressives et bien planifiées dans les domaines que nous jugeons prioritaires.

Nos solides résultats financiers sont directement liés à l'amélioration de nos outils technologiques, à l'alignement étroit entre les secteurs Marchés des capitaux et Services aux entreprises, au repositionnement du secteur des Services bancaires aux particuliers pour stimuler sa croissance et à la priorité accordée au client. Je suis particulièrement fier de ces résultats, surtout dans un contexte économique difficile.

Le Conseil et l'équipe de direction partagent la même vision de la trajectoire à emprunter. Nos discussions et nos débats constructifs ont porté principalement sur le plan stratégique lancé lors de la Journée des investisseurs de décembre 2021. En outre, quand les marchés ont nécessité des ajustements, nous sommes restés agiles et avons su opter pour la meilleure façon de relever les défis, tout en restant fidèles à nos priorités.

La Banque a continué à faire avancer ses priorités ESG et, avec notre présidente et chef de la direction à titre de championne des initiatives ESG, l'équipe a connu d'importants succès. Le Conseil prend sa responsabilité de surveillance des facteurs ESG au sérieux et ceux-ci sont discutés à chacune des réunions. Comme je l'ai mentionné l'an dernier, nous pensons qu'il est possible de se démarquer au niveau du facteur *social* et continuons de croire qu'il s'agit d'un véritable facteur de différenciation pour nous.

En matière de gouvernance, le Conseil s'engage à mettre l'accent sur les compétences qui lui permettront d'affronter les changements et qui permettront à la Banque de maintenir une bonne gouvernance et de planifier une relève axée sur la diversité. Nous remercions David Morris pour les services rendus au Conseil et nous sommes heureux de proposer la candidature d'un nouvel administrateur, Laurent Desmangles, qui à notre avis apportera de nouveaux points de vue utiles au Conseil.

L'attention que nous portons aux risques et à la cybersécurité est une priorité pour le Conseil. Nous améliorons constamment et progressivement nos outils technologiques, nous participons à des séances de formation et nous accordons une attention particulière aux initiatives prioritaires.

Nous sommes très enthousiastes quant à l'avenir de la Banque. Des opportunités de croissance bien définies se présentent et nous sommes déterminés à croître intelligemment et à investir notre capital avec prudence. Nos cinq valeurs fondamentales sont activement mises en pratique dans toutes les activités, à l'échelle de l'organisation. Nous continuons à aller de l'avant avec des mesures importantes et, bien que le marché constitue un facteur d'incertitude, nous savons que notre stratégie est solide et que nous allons dans la bonne direction. Plus important encore, nous suivrons la bonne trajectoire ensemble, comme une seule équipe gagnante.

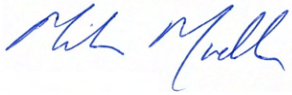


À mes collègues du Conseil, je vous remercie pour votre collaboration et vos conseils avisés et judicieux au cours de la dernière année. Je remercie tout spécialement nos employés, qui s'engagent à placer les clients au premier plan et à changer l'expérience bancaire pour le mieux, en voyant au-delà des chiffres. Enfin, merci à nos actionnaires pour leur confiance, leur soutien et leurs commentaires impartiaux. Nous sommes extrêmement optimistes quant à l'avenir, guidés par notre raison d'être et unis par nos valeurs.

Le 11 avril, vous aurez l'occasion de poser des questions à l'équipe de direction et de voter sur des questions importantes. Je vous invite à prendre connaissance de l'information aux présentes et à voter. Mes collègues du Conseil, l'équipe de direction et moi-même sommes impatients de vous accueillir.

Salutations cordiales,

Banque Laurentienne

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Michael Mueller', is positioned above the printed name.

Michael Mueller

Président du conseil d'administration

Banque Laurentienne du Canada

Avis d'Assemblée annuelle des actionnaires.

Quand

Le mardi 11 avril 2023
9 h 30 (heure de l'Est)

Où

En virtuel

Par le biais d'une webdiffusion en direct :
<https://web.lumiagm.com/451209792>
Code d'identification : 451-209-792
Mot de passe : laurentian2023

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 2022 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 10 février 2023 (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, 43 405 425 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 2022 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.sedar.com.

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 4 avril 2023.

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 +1 416 867-2272 à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en écrivant à contactus@kingsdaleadvisors.com.

Par ordre du conseil d'administration,



Bindu Cudjoe

Chef des Affaires juridiques et secrétaire corporative
Le 10 février 2023

Glossaire.

Répertoire de mots et de sigles utilisés dans la Circulaire :

2SLGBTQIA+	Personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers et intersexuées et celles qui indiquent leur appartenance à divers groupes sexuels et de genre.	MÉDAC	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.
Action	Action ordinaire de la Banque.	Notice annuelle	La notice annuelle de la Banque datée du 8 décembre 2022.
Actionnaire, vous, votre et vos	Les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque.	OCRCVM	Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières.
Assemblée annuelle	L'Assemblée annuelle des actionnaires de la Banque devant avoir lieu le 11 avril 2023.	PANDC	Personnes autochtones, noires et de couleur.
Banque Laurentienne, Banque, BLC, nous, notre et nos	La Banque Laurentienne du Canada et, lorsqu'il y a lieu, les filiales de la Banque.	PCAF	<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.
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières.	PCGR	Principes comptables généralement reconnus.
CCRC	Le Conseil canadien sur la reddition de comptes.	Présidence ou Président	La fonction de présidence du Conseil ou d'un comité du Conseil ou la personne titulaire de cette fonction.
Circulaire	La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.	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 2022 de la Banque daté du 8 décembre 2022.
Computershare	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.	RENBL	Réseau des employés noirs de la Banque Laurentienne.
Date de clôture des registres	Le 10 février 2023, après la fermeture des bureaux.	RICT	Rémunération incitative à court terme.
Documents de l'assemblée	La Circulaire et le Rapport annuel 2022 qui contient les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2022 et le rapport de gestion y afférent.	RILT	Rémunération incitative à long terme.
EDI	Équité, diversité et inclusion.	RTA	Rendement total pour les actionnaires.
ESG	Environnemental, social et gouvernance.	SEDAR	Système électronique de données, d'analyse et de recherche.
EY	EY, l'auditeur de la Banque pour l'exercice financier 2022.	UAD	Unité d'action différée.
FINRA	La <i>Financial Industry Regulatory Authority</i> des États-Unis	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 Loi sur les banques (LC 1991, ch 46) (et ses modifications) ainsi que la réglementation et les règles applicables.	VPE	Vice-président-e exécutif-ve.
Loi sur la faillite et l'insolvabilité (Canada)	Loi sur la faillite et l'insolvabilité (LRC (1985), ch B-3).		

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	4
02. Gouvernance d'entreprise	22
03. Rémunération des cadres supérieurs	41
04. Autres renseignements	74
Annexe - Propositions d'actionnaires	76

La Circulaire est datée du 10 février 2023. 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.sedar.com.

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 31 mars 2023 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 www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs et sur SEDAR www.sedar.com.

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 en matière de rémunération des cadres supérieurs	12
V. Vote sur les propositions d'actionnaires	12
VI. Autres questions	12
1.3 Candidats 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/451209792>, 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 11 avril 2023 ou à la date de reprise.

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 10 février 2023), 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, 43 405 425 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 ou 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 4 avril 2023 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 4 avril 2023, 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 4 avril 2023.

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 4 avril 2023.

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 4 avril 2023 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?

En raison de l'incertitude continue entourant la COVID-19 et compte tenu de l'importance de la santé et de la sécurité de nos employés, actionnaires, communautés et autres parties prenantes, 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/451209792> 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 **laurentian2023**

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. Accéder à la page Web <https://web.lumiagm.com/451209792> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée;
2. Cliquez sur **Invité**, puis remplissez le formulaire en ligne.

Besoin d'aide? En cas de difficulté technique ou logistique en lien avec l'assemblée virtuelle, veuillez accéder à la page <https://web.lumiagm.com/451209792>, puis cliquer sur *Technical support / Soutien technique*.

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, sous l'onglet *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.

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 directives *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/451209792> 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 **laurentian2023**

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.

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 2022 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le Rapport annuel envoyé aux actionnaires par la poste le 13 janvier 2023. 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 2022, le Comité d'audit a procédé à une évaluation annuelle du rendement et de la qualité des services d'EY à titre d'auditeur indépendant de la Banque. L'évaluation du Comité d'audit a porté sur des considérations liées à la qualité de l'audit, comme l'indépendance, l'objectivité et l'esprit critique de l'auditeur, la qualité de l'équipe chargée de la mission, la qualité du service et les constatations découlant de l'inspection du CCRC.

En s'appuyant sur l'évaluation annuelle de l'auditeur externe effectuée par le Comité d'audit, le Conseil recommande le renouvellement du mandat d'auditeur d'EY pour l'exercice 2023. EY est l'auditeur externe de la Banque depuis 1990.

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 des associés en audit atténue 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. 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.
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 (5) ans. La dernière évaluation complète a eu lieu en juin 2018. 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.

En janvier 2023, le Conseil et le Comité d'audit ont lancé un appel d'offres pour attribuer le mandat d'auditeur externe de la Banque pour l'exercice 2024. Le processus d'appel d'offres devrait se terminer d'ici la fin du deuxième trimestre de l'exercice 2023 et la recommandation d'auditeur externe pour l'exercice 2024 devrait être transmise par la suite.

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 2022 et 2021.

	2022 (\$)	2021 (\$)
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.	3 241 700	3 445 000
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 et des frais de traduction différents de ceux des états financiers audités et des documents de placement.	399 575	602 000
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.	61 270	177 000
Autres honoraires — incluent les honoraires totaux d'EY pour des services non liés à l'audit autres que ceux mentionnés ci-dessus.	14 350	138 000
Total	3 716 895	4 362 000

Au cours de l'exercice 2022, 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 à 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* 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 mike.mueller@blcgf.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 2023 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 2022, alors que 88 % 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 cinq propositions du MÉDAC. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre ces propositions au vote.** La Banque a toutefois accepté d'inclure ces propositions dans la Circulaire, à titre d'information seulement, bien qu'elles ne fassent pas partie de l'ordre du jour officiel de l'assemblée. Le texte des cinq propositions et les réponses du Conseil sont inclus en **Annexe** de la Circulaire, à la page 76.

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 10 novembre 2023.



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 Candidats aux postes d'administrateurs

Onze administrateurs doivent être élus lors de l'Assemblée annuelle. Le Comité RHRE 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.

Tous les candidats ont été élus lors de l'assemblée annuelle 2022 des actionnaires, à l'exception de Laurent Desmangles. Tous les candidats 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 détaillée sur les candidats aux postes d'administrateurs, y compris leurs domaines d'expertise, les comités dont ils sont membres, leurs présences aux réunions, les autres conseils où ils siègent et les résultats qu'ils ont obtenus aux élections 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 candidats 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'un, de plusieurs ou de l'ensemble des candidats.

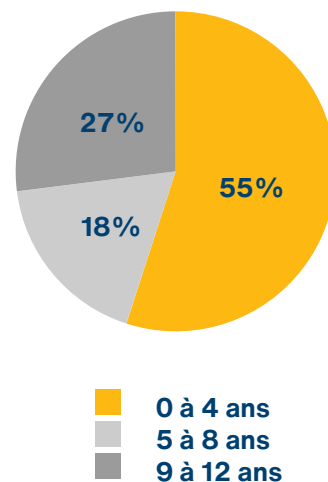


Mandat des candidats aux postes d'administrateur

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 administrateur et du processus d'évaluation du Conseil. Le nouveau point de vue des administrateurs récemment nommés alimente les délibérations du Conseil, tandis que les administrateurs 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 candidat-e-s aux postes d'administrateurs.

La durée moyenne des mandats des candidats est de 5,3 années



Les tableaux qui suivent contiennent de l'information détaillée sur les candidats aux postes d'administrateurs, y compris leurs domaines d'expertise, les comités dont ils sont membres, leurs présences aux réunions, les autres conseils où ils siègent et les résultats qu'ils 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 administrateur pour l'exercice 2022. **Au 10 février 2023, tous les administrateurs non employés de la Banque satisfont aux exigences de participation au capital** décrites à la page 21 de la Circulaire.

Sonia Baxendale	Andrea Bolger
Toronto, ON Canada	Toronto, ON Canada
Âge : 60	Âge : 64
Administratrice depuis 2016	Administratrice depuis 2019
Indépendante	Indépendante
Vote 2022 : 93,61 % POUR	Vote 2022 : 94,78 % POUR
Présences 2022 : 100 % Conseil d'administration : 100 % Comité de gestion des risques (présidente) : 100 % Comité RHRE : 100 %	Présences 2022 : 100 % Conseil d'administration : 100 % Comité de gestion des risques : 100 % Comité RHRE : 87,5 %
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.	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 elle est titulaire d'un baccalauréat en commerce, distinction Finance, de la Carleton University et d'une maîtrise en administration des affaires 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 : <ul style="list-style-type: none"> - The Bank N.T. Butterfield & Son Limited (NYSE & BSE) (2020 à ce jour) - RSA Insurance Groups plc (2019 à 2021) 	Mandats - conseils de sociétés ouvertes : <ul style="list-style-type: none"> - Sagen MI Canada Inc. (2016 à 2021)
Mandats actuels - autres conseils : <ul style="list-style-type: none"> - Financière Foresters - The Hospital for Sick Kids Foundation - Sick Kids Trustee Board 	Mandats actuels - autres conseils : <ul style="list-style-type: none"> - Teranet Inc. - Knowledge First Foundation/Financial Inc. - Assurance vie Équitable du Canada
Capital de participation au 10 février 2023	Capital de participation au 10 février 2023
Actions ordinaires 4 665	Actions ordinaires 4 100
UAD 17 361	UAD 9 108
Total actions/UAD 22 026	Total actions/UAD 13 208
Valeur des actions 35,35 \$	Valeur des actions 35,35 \$
Valeur totale 778 619 \$	Valeur totale 466 903 \$
Exigences actions/UAD 5 797	Exigences actions/UAD 7 431
Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 : 180 000 \$	Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 : 155 000 \$

Michael T. BoychukBaie d'Urfé, QC
Canada

Âge : 67

Administrateur
depuis 2013

Indépendant

Vote 2022 :
93,55 % POUR

Présences 2022 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité d'audit (président) : 100%

Comité de gestion des risques : 100 %

Michael T. Boychuk est un administrateur de sociétés 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, responsable de l'ensemble des activités de trésorerie, de sécurité corporative, d'environnement et de développement durable, ainsi que des caisses de retraite des compagnies du groupe BCE. M. Boychuk est titulaire d'un baccalauréat en commerce spécialisé en finance et en comptabilité de l'Université McGill.

Laurent DesmanglesNew York, NY
États-Unis

Âge : 55

Administrateur
depuis : S. O.

Indépendant

Vote 2022 : S. O.



Présences 2022 : S. O.

Conseil d'administration : S. O.

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 des banques et leur influence durable 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, en plus de diriger les secteurs des services bancaires aux particuliers en Amérique du Nord. M. Desmangles est titulaire d'un baccalauréat en ingénierie de l'Université McGill et d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey Business School de Western University.

Suzanne GuoinHampstead, QC
Canada

Âge : 67

Administratrice
depuis 2021

Indépendante

Vote 2022 :
99,29 % POUR

Présences 2022 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité de gestion des risques : 100 %

Comité RHRE : 100 %

Suzanne Guoin 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 une maîtrise en administration des affaires de la Ivey Business School de l'Université de Western Ontario et est accréditée par l'Institut des administrateurs de sociétés. Mme Guoin a reçu l'Ordre national du Mérite de la République française.

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)
- Corus Entertainment Inc. (2019 à ce jour)

Mandats actuels - autres conseils :

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

Capital de participation au 10 février 2023

Actions ordinaires	1 421
UAD	22 694
Total actions/UAD	24 115
Valeur des actions	35,35 \$
Valeur totale	852 465 \$
Exigences actions/UAD	5 380

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 : 180 000 \$

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

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

Capital de participation au 10 février 2023

Actions ordinaires	S. O.
UAD	S. O.
Total actions/UAD	S. O.
Valeur des actions	35,35 \$
Valeur totale	S. O.
Exigences actions/UAD	S. O.

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 : S. O.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

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

Capital de participation au 10 février 2023

Actions ordinaires	1 000
UAD	6 475
Total actions/UAD	7 475
Valeur des actions	35,35 \$
Valeur totale	264 241 \$
Exigences actions/UAD	8 140

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 : 151 798 \$

Rania Llewellyn	David Mowat	Michael Mueller																												
<p>Toronto, ON Canada</p> <p>Âge : 46</p> <p>Administratrice depuis 2020</p> <p>Non indépendante</p> <p>Vote 2022 : 94,58 % POUR</p>	<p>West Vancouver, CB Canada</p> <p>Âge : 67</p> <p>Administrateur depuis 2019</p> <p>Indépendant</p> <p>Vote 2022 : 93,63 % POUR</p>	<p>Guelph, ON Canada</p> <p>Âge : 63</p> <p>Administrateur depuis 2018</p> <p>Indépendant</p> <p>Vote 2022 : 94,22 % POUR</p>																												
																														
<p>Présences 2022 : 100 %</p> <p>Conseil d'administration : 100 %</p>	<p>Présences 2022 : 100 %</p> <p>Conseil d'administration : 100 %</p> <p>Comité d'audit : 100 %</p> <p>Comité RHRE (président) : 100 %</p>	<p>Présences 2022 : 100 %</p> <p>Conseil d'administration : 100 %</p>																												
<p>Rania Llewellyn est la présidente et chef de la direction de la Banque Laurentienne. Elle a reçu le Prix du chef d'entreprise canadien de l'année de la Chambre de commerce du Canada en 2023, figure dans la liste des personnalités les plus influentes en 2022 de Maclean's (la Power List) et a reçu le prix Top 25 Women of Influence en 2021. Cumulant plus de 27 ans d'expérience dans le secteur bancaire, notamment à titre de vice-présidente exécutive à la Banque Scotia, où elle a débuté sa carrière en tant que caissière à temps partiel, Mme Llewellyn a également lancé les services bancaires multiculturels de cette banque et exercé les fonctions de présidente et chef de la direction de Roynat Capital. Titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'une maîtrise en administration des affaires de la Saint Mary's University, elle a également reçu un doctorat honorifique en commerce de la Saint Mary's University, un doctorat honorifique en droit de la Ontario Tech University et le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés de la Rotman School of Business de l'Université de Toronto.</p>	<p>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.</p>	<p>Michael Mueller est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience des services bancaires et des sciences de la vie. Il a occupé le poste de président et chef de la direction de MDS Capital Corporation et différents postes de haut niveau au sein du Groupe Financier Banque TD, notamment celui de premier vice-président et chef pour les activités de la banque aux États-Unis; de vice-président exécutif des Services de crédit à l'échelle mondiale; et de vice-président du conseil et chef des Services bancaires d'investissement à l'échelle mondiale. Il a été administrateur de MDS Capital Corp, des Fonds de découvertes médicales canadiennes I et II, du British Columbia Medical Innovations Fund, de la Corporation de la gestion de la découverte médicale et de Health Ventures. Il a exercé les fonctions de président du conseil d'administration d'Investissements PSP. M. Mueller est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de York University et d'un baccalauréat en sciences de la University of Western Ontario.</p>																												
<p>Mandats - conseils de sociétés ouvertes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aucun 	<p>Mandats - conseils de sociétés ouvertes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Telus Corporation (2016 à ce jour) 	<p>Mandats - conseils de sociétés ouvertes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gensource Potash Corp. (2018 à ce jour) - Medexus Pharmaceuticals Inc. (2014 à ce jour) - Mercal Capital Corp. / Eureka 93 Inc. (2015 à 2019) 																												
<p>Mandats actuels - autres conseils :</p> <ul style="list-style-type: none"> - B2B Banque, une filiale de la Banque Laurentienne du Canada 	<p>Mandats actuels - autres conseils :</p> <ul style="list-style-type: none"> - TELUS Communications inc. - LIAH Holdings Ltd. - Edmonton International Airport 	<p>Mandats actuels - autres conseils :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emily's House - Revera - Smarter Alloys Inc. 																												
<p>Capital de participation au 10 février 2023</p> <p>Les exigences de participation au capital qui s'appliquent à Mme Llewellyn sont décrites à la section <i>Exigences de participation au capital</i> de la Circulaire.</p> <p>Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 : Mme Llewellyn ne reçoit aucune rémunération à titre d'administratrice.</p>	<p>Capital de participation au 10 février 2023</p> <table border="1"> <tr> <td>Actions ordinaires</td> <td>9 640</td> </tr> <tr> <td>UAD</td> <td>7 416</td> </tr> <tr> <td>Total actions/UAD</td> <td>17 056</td> </tr> <tr> <td>Valeur des actions</td> <td>35,35 \$</td> </tr> <tr> <td>Valeur totale</td> <td>602 930 \$</td> </tr> <tr> <td>Exigences actions/UAD</td> <td>7 431</td> </tr> <tr> <td>Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 :</td> <td>169 326 \$</td> </tr> </table>	Actions ordinaires	9 640	UAD	7 416	Total actions/UAD	17 056	Valeur des actions	35,35 \$	Valeur totale	602 930 \$	Exigences actions/UAD	7 431	Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 :	169 326 \$	<p>Capital de participation au 10 février 2023</p> <table border="1"> <tr> <td>Actions ordinaires</td> <td>14 900</td> </tr> <tr> <td>UAD</td> <td>33 974</td> </tr> <tr> <td>Total actions/UAD</td> <td>48 874</td> </tr> <tr> <td>Valeur des actions</td> <td>35,35 \$</td> </tr> <tr> <td>Valeur totale</td> <td>1 727 696 \$</td> </tr> <tr> <td>Exigences actions/UAD</td> <td>8 850</td> </tr> <tr> <td>Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 :</td> <td>330 000 \$</td> </tr> </table>	Actions ordinaires	14 900	UAD	33 974	Total actions/UAD	48 874	Valeur des actions	35,35 \$	Valeur totale	1 727 696 \$	Exigences actions/UAD	8 850	Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 :	330 000 \$
Actions ordinaires	9 640																													
UAD	7 416																													
Total actions/UAD	17 056																													
Valeur des actions	35,35 \$																													
Valeur totale	602 930 \$																													
Exigences actions/UAD	7 431																													
Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 :	169 326 \$																													
Actions ordinaires	14 900																													
UAD	33 974																													
Total actions/UAD	48 874																													
Valeur des actions	35,35 \$																													
Valeur totale	1 727 696 \$																													
Exigences actions/UAD	8 850																													
Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2022 :	330 000 \$																													

Michelle R. Savoy		Susan Wolburgh Jenah		Nicholas Zelenczuk		
Toronto, ON Canada		Toronto, ON Canada		Toronto, ON Canada		
Âge : 63		Âge : 67		Âge : 67		
Administratrice depuis 2012		Administratrice depuis 2014		Administrateur depuis 2020		
Indépendante		Indépendante		Indépendant		
Vote 2022 : 93,25 % POUR		Vote 2022 : 93,52 % POUR		Vote 2022 : 94,55 % POUR		
Présences 2022 : 94,12 %		Présences 2022 : 90,48 %		Présences 2022 : 100 %		
Conseil d'administration : 85,71 %		Conseil d'administration : 85,71 %		Conseil d'administration : 100 %		
Comité d'audit : 100 %		Comité d'audit : 100 %		Comité d'audit (président) : 100 %		
Comité RHRE : 100 %		Comité RHRE : 87,5 %		Comité de gestion des risques : 100 %		
Michelle R. Savoy est une administratrice de sociétés possédant une vaste expérience de la gestion de placements et des marchés des capitaux. Pendant sa carrière dans le secteur des services financiers, elle a occupé de nombreux postes de cadre supérieur à l'échelle internationale et a été responsable de la planification stratégique, du marketing, de la relation client, du développement des affaires et de la technologie de l'information. Ancienne présidente de Société Capital Guardian (Canada) inc., une filiale du gestionnaire de fonds international The Capital Group of Companies, elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université d'Ottawa et elle a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.		Susan Wolburgh Jenah est une administratrice de sociétés et une avocate de formation. Elle possède une vaste expérience de la gouvernance et une solide expertise de la réglementation des marchés des capitaux, de la protection des investisseurs et de la politique publique. Elle a occupé le poste de présidente et chef de la direction de l'OCRCVM et plusieurs postes au sein de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, notamment celui de vice-présidente du conseil, chef du contentieux et directrice des affaires internationales. Elle a été membre du conseil de Global Risk Institute, de la Bourse NEO d'Aequitas et de NEO Innovations et membre du conseil des gouverneurs de la FINRA. Titulaire d'un baccalauréat de l'Université de Toronto, elle a obtenu le diplôme de juris doctor de la Osgoode Hall Law School et a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.		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 CA, 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 :		Mandats - conseils de sociétés ouvertes :		Mandats - conseils de sociétés ouvertes :		
<ul style="list-style-type: none"> Pizza Pizza Royalty Corporation (2015 à ce jour) 		<ul style="list-style-type: none"> Groupe Aeon inc. (2016 à ce jour) Hydro One Limited (2020 à ce jour) 		<ul style="list-style-type: none"> Aucun 		
Mandats actuels - autres conseils :		Mandats actuels - autres conseils :		Mandats actuels - autres conseils :		
<ul style="list-style-type: none"> Quill Ridge Capital Inc. Pizza Pizza GP Inc. Nav Canada 		<ul style="list-style-type: none"> C.D. Howe Institute Humber River Hospital Vanguard Investments Canada Inc. 		<ul style="list-style-type: none"> Teine Energy Ltd Wilton Re Ltd Healthcare of Ontario Pension Plan CarbonX 		
Capital de participation au 10 février 2023		Capital de participation au 10 février 2023		Capital de participation au 10 février 2023		
Actions ordinaires	7 512	Actions ordinaires	1 237	Actions ordinaires	5 000	
UAD	19 069	UAD	20 308	UAD	9 914	
Total actions/UAD	26 581	Total actions/UAD	21 545	Total actions/UAD	14 914	
Valeur des actions	35,35 \$	Valeur des actions	35,35 \$	Valeur des actions	35,35 \$	
Valeur totale	939 638 \$	Valeur totale	761 616 \$	Valeur totale	527 210 \$	
Exigences actions/UAD	5 380	Exigences actions/UAD	5 380	Exigences actions/UAD	10 543	
Rémunération totale reçue au cours de l'exercice : 162 472 \$		Rémunération totale reçue au cours de l'exercice : 155 000 \$		Rémunération totale reçue au cours de l'exercice : 155 000 \$		

Compétences et expertise

Pour voir à la composition optimale du Conseil et à la complémentarité des compétences des administrateurs, le Comité RHRE a préparé une **grille de compétences et d'expertises** exhaustive et diversifiée. Le Comité RHRE 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 RHRE compile ensuite les données et les examine.

Pour pourvoir un poste d'administrateur, le Comité RHRE 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 la présidente 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.

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	Laurent Desmangles	Suzanne Gouin	Rania Llewellyn	David Mowat	Michael Mueller	Michelle R. Savoy	Susan Wolburgh Jenah	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	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●
Restructuration des activités	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
Anglais	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Français			●	●	●				●		
Autre(s) langue(s)				●		●					

Rémunération des administrateurs

Structure de la rémunération

Le Conseil, par l'entremise du Comité RHRE, s'assure que la rémunération des administrateurs est compétitive et adéquate. Le Comité RHRE 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 RHRE dispose du pouvoir d'engager des consultants ou des conseillers lorsqu'il le juge approprié.

Le Comité RHRE 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 Comité RHRE, 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. Depuis le 1^{er} août 2021, 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. Une fois ce niveau atteint, le pourcentage de rémunération fixe versée sous forme d'UAD passe à un minimum de 60 % et la rémunération globale fixe est augmentée. Avant ces changements, la dernière augmentation de la rémunération globale fixe des administrateurs a eu lieu le 1^{er} mai 2018.

	Avant le 1 ^{er} août 2021	Depuis le 1 ^{er} août 2021
Rémunération fixe annuelle de tous les administrateurs	110 000 \$ (incluant au moins 50 % sous forme d'UAD)	140 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe annuelle de la présidence du Conseil	170 000 \$ (incluant au moins 50 % sous forme d'UAD)	190 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe annuelle de la présidence d'un comité permanent	20 000 \$	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 \$	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 des fonctions 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'UAD.

Rémunération sous forme d'unités d'action différées (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. Pour les UAD, le nombre est déterminé conformément au régime. 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 d'UAD. 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.

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 2022 :

			Rémunération totale (\$)	Partie de la rémunération totale en espèces ou en actions/UAD (Note 2)		Total des UAD	Valeur marchande ou de paiement du total des UAD (\$)
	Pour le conseil d'administration (\$)	Pour les comités (\$)		Versée en espèces (\$)	Versée en actions/UAD (\$)		
Sonia Baxendale	140 000	40 000	180 000	36 054	143 946	3 313	100 722
Andrea Bolger	140 000	15 000	155 000	62 000	93 000	2 620	79 672
Michael T. Boychuk	140 000	40 000	180 000	72 000	108 000	3 525	107 168
Suzanne Gouin	140 000	11 798	151 798	0	151 798	3 943	119 882
David Morris (Note 1)	117 500	7 500	125 000	64 397	60 603	1 832	55 701
David Mowat	140 000	29 326	169 326	67 731	101 595	2 761	83 937
Michael Mueller	330 000	0	330 000	0	330 000	9 365	284 706
Michelle R. Savoy	140 000	22 472	162 472	32 559	129 913	3 521	107 047
Susan Wolburgh Jenah	140 000	15 000	155 000	46 500	108 500	3 437	104 511
Nicholas Zelenczuk	140 000	15 000	155 000	0	155 000	4 158	126 422

Note 1 : David Morris n'est plus administrateur depuis le 5 mai 2022.

Note 2 : 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 10 février 2023, tous les administrateurs non employés dépassent le niveau minimal de participation au capital, à l'exception de l'administratrice nommée récemment Suzanne Gouin (92 % de la cible).

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 administrateurs 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, sauf pour Sonia Baxendale, Michael Mueller, Andrea Bolger, David Mowat, Nicholas Zelenczuk et Suzanne Gouin, dont la participation minimale est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à la date de leur nomination respective, soit le 31 août 2016, le 17 décembre 2018, le 28 août 2019, le 28 août 2019, le 28 mai 2020 et le 6 avril 2021.

Le nombre d'actions et/ou d'UAD détenues par les candidats aux postes d'administrateurs est indiqué dans leur biographie, à la section *Candidats aux postes d'administrateurs* de la Circulaire. À titre de présidente et chef de la direction de la Banque, Rania Llewellyn est visée par l'exigence de participation minimale.

En date du 10 février 2023, tous les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque dépassent le niveau minimal de participation au capital, à l'exception de Suzanne Gouin, administratrice nommée récemment dont la participation s'élève à 92 % de la cible. Conformément aux exigences de participation, les administrateurs recevront la totalité de leur rémunération sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils atteignent le seuil de participation minimale, au plus tard le 6 avril 2026.

Interdictions d'opérations, faillites, amendes ou sanctions

Michelle R. Savoy était administratrice de la société 2172079 Ontario inc., une société fermée opérant une franchise de restaurant, lorsque cette société a fait une cession de tous ses biens au profit de ses créanciers, le 3 décembre 2013, conformément à l'article 49 de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada).

Michael Mueller était, entre le mois d'avril 2019 et le mois d'août 2019, administrateur de la société Eureka 93 inc., laquelle a déposé, le 14 février 2020, un avis d'intention de proposition en vertu des dispositions de la section III de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada). En conséquence, les opérations sur les titres d'Eureka 93 inc. à la Bourse des valeurs canadiennes ont été interrompues et une ordonnance d'interdiction d'opérations est en vigueur.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la notice annuelle disponible sur SEDAR.

02 Gouvernance d'entreprise.

2.1	L'approche de la Banque en matière de gouvernance	22
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	26
2.4	La cybersécurité, une priorité	27
2.5	À propos du Conseil	28
	Le mandat et les fonctions du Conseil et de son président	28
	Taille du Conseil	28
	Composition du Conseil	28
	Descriptions de postes clés	29
	Éthique et culture	29
	Indépendance des administrateurs	30
	Participation à d'autres conseils et conseils en interrelation	30
	Orientation et perfectionnement	31
	Planification de la relève et durée des mandats	31
	Évaluation annuelle	32
2.6	Rapports des comités du Conseil	32
2.7	Interagir avec les actionnaires et autres parties prenantes	39
2.8	Politique de divulgation	40
2.9	Opérations sur les titres de la Banque	40
2.10	Vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs	40

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, le mandat 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 2022 sont décrits dans le rapport du Comité RHRE ci-après et comprennent ce qui suit :

- **Cybersécurité** - La Banque a affiné son approche de la cybersécurité. Des priorités clés ont été identifiées et diverses dimensions ont été abordées lors des réunions du Comité de gestion des risques, et des mises à jour et des rapports récurrents ont été fournis au Conseil sur ce sujet.
- **Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)** - La Banque a établi un modèle de gouvernance interne et une structure de gestion de programme pour mener à bien sa stratégie et ses initiatives ESG. La fonction de surveillance des enjeux ESG fait désormais partie du mandat du Conseil et de chacun de ses comités, et Rania Llewellyn, la présidente, chef de la direction et membre du Conseil de la Banque, a choisi d'assumer le rôle de championne ESG de la Banque.
- **Interaction avec les actionnaires** - L'interaction était encore une fois une priorité du Conseil en 2022. Les présidents du Conseil et du Comité RHRE ont tenu plusieurs rencontres d'interaction pour recevoir la rétroaction des actionnaires et d'autres parties prenantes à l'égard du nouveau plan stratégique, des actions de la Banque en réponse à la pandémie de COVID-19, de la rémunération des cadres supérieurs, de la diversité et du renouvellement du Conseil, de la cybersécurité et des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.
- **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 efforts déployés par la Banque pour bâtir son équipe diversifiée et atteindre ses objectifs ESG.

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

Diversité au sein du Conseil

Parmi les entreprises canadiennes, la Banque joue un rôle de chef de file en matière de promotion de la diversité. Elle est la première institution canadienne du genre à avoir nommé une femme à la présidence de son conseil d'administration, en 1997, des fonctions exercées par la suite par Isabelle Courville, de 2013 à 2019. En 2020, la Banque a accueilli une nouvelle présidente, chef de la direction et membre du Conseil, Rania Llewellyn, la première femme à diriger une grande banque canadienne.

La diversité donne au Conseil l'expérience, l'expertise et les points de vue requis pour atteindre les objectifs de la Banque et des actionnaires. En 2022, le Conseil a adopté une politique d'équité, de diversité et d'inclusion. Cette politique définit l'engagement de la Banque envers l'EDI et précise que, pour évaluer la composition du Conseil ou examiner des candidatures en vue de nommer un administrateur ou de désigner un candidat aux fins d'élection, le Comité RHRE utilisera des critères objectifs liés aux avantages de la diversité et de l'équilibre adéquat des besoins du Conseil. Le Conseil promeut la diversité en examinant attentivement les connaissances, l'expérience, les compétences, les antécédents, les capacités et les particularités de chaque candidat en fonction des besoins du Conseil. Le résumé de la Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'intention du Conseil est disponible sur le site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/sn_uploads/fck/pdf/politique/202202_BLC_Politique-sur-l-equite-la-diversite-et-l-inclusion-l_intention-du-Conseil.pdf.

Le Conseil reconnaît que certains groupes sont sous-représentés dans les postes de direction et d'influence économique, notamment les postes d'administrateurs et de haute direction. Ces groupes comprennent, sans toutefois s'y limiter, les femmes, les personnes racisées, les personnes qui s'identifient comme étant 2SLGBTQIA+, les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap (les **Groupes sous-représentés**).

Sans restreindre le caractère général de ce qui précède, le Comité RHRE, lorsqu'il examine des candidatures en vue de nommer un administrateur ou de désigner un candidat aux fins d'élection à un poste d'administrateur :

- s'assure d'étendre ses recherches au-delà des réseaux des membres actuels du Conseil et de consacrer des efforts appropriés à la recherche de femmes et d'autres candidats diversifiés;
- peut avoir recours aux services d'agences spécialisées pour identifier des candidats dotés de compétences ou de particularités précises, y compris en matière de diversité, et le cas échéant mandate ces agences d'inclure les candidatures de femmes et d'autres personnes diversifiées;
- analyse la composition du Conseil en examinant l'équilibre des compétences, de l'expérience, de l'indépendance et des connaissances des administrateurs, la cohésion du Conseil et d'autres facteurs pertinents pour en assurer l'efficacité;
- envisage uniquement les candidatures de personnes hautement qualifiées compte tenu de leur(s) expérience, éducation, expertise, compétences et qualités, notamment leurs connaissances générales, régionales et spécifiques au secteur, en lien avec les activités et objectifs actuels et futurs de la Banque;
- s'assure que le processus de sélection de candidats est exempt de préjugé;
- s'assure que tout comité spécial du Conseil mandaté pour recruter de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs comprenne au moins un membre d'un Groupe sous-représenté;
- choisit des personnes en fonction de leur mérite, selon des critères objectifs, en tenant compte des avantages de la diversité, pour assurer au Conseil un éventail et un équilibre appropriés de compétences, d'expérience et d'antécédents qui lui permettront d'exercer ses fonctions et ses responsabilités de manière efficace; et
- s'assure, s'il tient à jour une liste de candidats potentiels aux postes d'administrateurs, que la liste contient des candidats membres de Groupes sous-représentés.

En vue d'assurer la diversité du Conseil, celui-ci s'est engagé à ce qui suit :

- en matière de composition du Conseil, maintenir un taux minimum de 45 % d'administrateurs qui s'identifient comme étant des femmes ou d'autres personnes de genre marginalisé (ce qui comprend les femmes transgenres et cisgenres, ainsi que toutes les personnes transgenres, bispirituelles ou non binaires; et
- en matière de composition du Conseil, atteindre d'ici la fin de 2025, puis maintenir par la suite, un taux minimum de 15 % d'administrateurs qui s'identifient comme étant membres d'un Groupe sous-représenté (au-delà des femmes cisgenres).

De plus, toute liste de candidats présentée au Comité RHRE dans le cadre de toute recherche de nouveaux administrateurs doit comprendre des candidats membres de Groupes sous-représentés, et la diversité doit être fortement prise en compte pour prendre les décisions finales relatives aux candidatures.

Chaque année, le Comité RHRE : (i) examine et évalue l'efficacité du processus de nomination/de désignation par rapport aux cibles de représentation au sein du Conseil; et (ii) envisage, et peut recommander à l'approbation du Conseil, des cibles mesurables additionnelles aux fins de diversité du Conseil. En tout temps, le Conseil pourra envisager d'ajuster une ou plusieurs cibles de diversité et évaluer les progrès. Le Comité RHRE 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'équité, de diversité et d'inclusion favorisent une culture axée sur le rendement et améliorent les prises de décision à tous les niveaux de l'organisation. En 2020, la Banque a signé la lettre d'engagement de l'initiative BlackNorth encourageant les organisations à prendre des engagements précis en matière de lutte contre racisme systémique envers les Noirs. En 2022, la Banque a adopté une nouvelle politique EDI à l'intention des employés, laquelle comprend un cadre favorisant une culture d'inclusion et l'amélioration de la diversité à l'échelle de l'organisation. Pour prioriser l'équité, la diversité et l'inclusion, la diversité de l'effectif de la Banque est désormais incluse dans les objectifs de rendement des dirigeants de la Banque. De plus, des occasions d'apprentissage portant sur l'EDI sont offertes 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 ses efforts de recrutement, y compris lors des nominations de dirigeants, la Banque accorde de l'importance à la pluralité des genres, des antécédents, des expériences et des points de vue, pour encourager les différentes façons de voir les choses et former des équipes diversifiées. Les candidats sont évalués 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 RHRE prend régulièrement connaissance de rapports de la direction sur la diversité du personnel de la Banque.

En date du 31 octobre 2022, les employés qui se déclarent membres d'un groupe racisé représentent 37 % de l'effectif de la Banque et occupent 30 % des postes de direction inférieurs au niveau de vice-président et 17 % des postes de vice-président ou de niveau supérieur.

Le 31 octobre 2021, 37 % des employés qui occupaient un poste de niveau vice-président adjoint ou supérieur étaient des femmes. Ce pourcentage était également 37 % au 31 octobre 2022, alors que 69 femmes sur un total de 188 employés occupaient un tel poste. À l'échelon de la haute direction (qui comprend les niveaux vice-président, premier vice-président, vice-président exécutif et président), 26 des 66 personnes sont des femmes, ce qui représente 39 % des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne au 31 octobre 2022. Finalement, en date du 31 octobre 2022, les femmes représentent 55 % de l'effectif de la Banque et occupent 49 % des postes de direction d'un niveau inférieur à celui de vice-président.

En 2021, la Banque s'est fixée comme objectif qu'au moins 40 % de ses dirigeants de niveau vice-président adjoint ou supérieur soient des femmes d'ici la fin de l'exercice 2024. Aux fins de ce calcul, les

niveaux vice-président, premier vice-président, vice-président exécutif et président sont pris en compte, tout comme le niveau vice-président adjoint bien qu'il ne s'agit pas d'un poste de haute direction.

2.3 Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Bien que les facteurs ESG influencent les travaux de chaque comité du Conseil, la responsabilité finale de la stratégie ESG relève du Conseil et est incluse dans le mandat de celui-ci. Nous comprenons que les initiatives ESG sont liées à la performance d'entreprise et qu'elles sont pertinentes pour les diverses parties prenantes de la Banque.

En 2022, la Banque a continué à faire avancer sa stratégie et son programme ESG, en intégrant encore plus les facteurs ESG dans son processus décisionnel et ses actions. La Banque continue d'inclure des cibles ESG dans les tableaux de bord de tous ses leaders pour s'assurer de prendre des décisions d'affaires durables, de soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et d'investir dans le bien-être de ses communautés.

Les principaux faits saillants en matière de facteurs ESG pour l'exercice 2022 sont décrits ci-après :

Facteurs environnementaux

- Respect de la feuille de route de la Banque pour l'adoption des recommandations du GIFCC. Le Rapport ESG de la Banque et son annexe GIFCC, qui paraîtront en mars 2023, contiennent plus de renseignements sur la supervision du Conseil à l'égard de la stratégie, des risques, des objectifs et des divulgations liées aux questions climatiques.
- Amélioration de la communication des émissions de GES de la Banque, notamment pour la disponibilité des données des émissions de GES de portée 1 et de portée 2 et l'estimation des émissions financées pour une catégorie d'actifs en utilisant la méthode du PCAF. La Banque a fixé un objectif de réduction des émissions de GES de portée 1 et de portée 2 de 35 % d'ici 2030 par rapport au niveau de référence 2022.
- Publication du premier Cadre d'obligations durables de la Banque.
- Renforcement du rôle de la Banque dans le marché des obligations vertes et élargissement de l'offre de produits ESG de la Banque pour répondre à la demande grandissante des clients.
- Utilisation de sources d'énergie renouvelable au Canada en continuant d'opter pour l'électricité verte dans les bureaux de Montréal et Toronto, grâce au partenariat de la Banque avec Bullfrog Power, division Durabilité de Spark Power.

Facteurs sociaux

- Mise en œuvre d'une nouvelle politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'intention de tous les employés et du Conseil.
- Mise au point de notre nouveau programme de dons d'entreprise et d'engagement communautaire Donner au-delà des chiffres^{MC} visant à soutenir les organismes axés sur l'inclusion économique des nouveaux arrivants et des réfugiés, ainsi que ceux dont la mission est de lutter contre les inégalités économiques touchant les Groupes sous-représentés.
- Soutien continu à nos trois groupes de ressources pour les employés : le RENBL, Forte au féminin, pour les femmes et leurs alliés, et Fierté, pour les employés de la communauté 2SLGBTQIA+, afin de créer un espace sûr permettant aux membres de l'équipe issus de différents milieux de partager leur histoire et d'apprendre les uns des autres.
- Écoute des employés et réactions à la suite de leurs commentaires, entraînant une hausse de 3 points du taux d'engagement des employés, à 77 %, et le maintien d'un niveau de confiance élevé, à 89 %.
- Signature d'un partenariat avec Fierté au travail Canada, une organisation qui aide les employeurs à créer des lieux de travail qui célèbrent tous les employés, quelle que soit leur expression de genre, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle.

Facteurs de gouvernance

- Mise sur pied d'un groupe de gestion du risque social et environnemental, dont le mandat consiste à élaborer et mettre en œuvre un cadre de gestion des risques environnementaux et sociaux et les politiques, processus et principes de gouvernance permettant d'identifier, d'évaluer, de gérer et de rendre compte de ces risques de manière proactive.
- Révision et mise à jour de politiques de gouvernance clés, notamment la Politique sur la dénonciation et la Politique de divulgation, et création d'une Politique sur les risques juridiques. Les résumés des politiques clés liées aux facteurs ESG sont disponibles dans la section *Votre Banque* du site Web de la Banque Laurentienne, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/apropos_blc/ma_banque/politique_divulgation.html.
- Maintien d'une représentation égale de femmes et d'hommes parmi les membres indépendants du conseil d'administration de la Banque.
- Mise en œuvre de robustes pratiques de gouvernance et de gestion de projet pour les fonctions ESG de la Banque :
 - Le comité exécutif émet des directives stratégiques concernant les piliers ESG, et nos cibles pour les facteurs ESG et en matière d'équité, de diversité et d'inclusion figurent dans les tableaux de bord de tous les membres de la direction.
 - Le comité des risques d'entreprise surveille et supervise la gestion de tous les risques importants de la Banque, y compris les risques associés aux enjeux environnementaux, sociaux et liés aux changements climatiques.

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.

2.4 La cybersécurité, une priorité.

Le Conseil comprend que la Banque doit prioriser efficacement et proactivement la gestion des risques associés à la technologie et à la cybersécurité pour se défendre contre un environnement de risque croissant et de nouvelles cybermenaces. Cinq priorités ont été identifiées pour améliorer l'approche de la Banque à cet égard : (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.

Cette année, le Conseil a pris connaissance des mesures générales axées sur la technologie et des mises à jour récurrentes ont été fournies sur la feuille de route stratégique et l'évaluation de l'environnement des risques de la Banque liés à la technologie.

De plus, le Comité de gestion des risques a abordé, lors de chaque réunion, diverses dimensions des risques de cybersécurité et leurs effets potentiels sur l'organisation, en particulier le contexte des cybermenaces, les interventions, la surveillance et les mesures correctives, la maîtrise des fournisseurs, la résilience technologique, la mise en correspondance et la protection des données, la continuité des affaires, les systèmes et outils clés ainsi que l'assurance cybersécurité. Le Comité de gestion des risques a également pris connaissance des mises à jour régulières de la direction sur la technologie de l'information.

2.5 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 et le Comité RHRE.

Le Conseil et chacun de ses comités 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 est responsable de la gestion, du développement et du rendement efficace du Conseil et il fournit le leadership requis pour toutes les fonctions incluses dans le 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 efficients et qu'ils servent au mieux les intérêts 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. En 2021, 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. Le Conseil dispose également d'un Code de conduite des administrateurs, de mandats pour lui-même et ses comités, de descriptions de postes clés de direction et de diverses politiques, y compris les politiques à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, 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 RHRE 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 RHRE 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* de la Circulaire contient de plus amples renseignements à ce sujet.

Tout actionnaire qui souhaite porter une candidature à l'attention du Comité RHRE 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, du Comité RHRE. 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 *Régie d'entreprise* 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 conseiller·ère juridique en chef et de trésorier·ère.

Éthique et culture

Le Conseil défend les standards les plus élevés qui soient en matière de conduite 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 de la communauté. 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 des administrateurs et un Code de déontologie applicable à tous les niveaux de la Banque (les **Codes**), tous deux disponibles sur le site Web de la Banque, à la section *Les politiques de la Banque Laurentienne* : www.banquelaurentienne.ca/fr/apropos_blc/ma_banque/politique_divulgarion.html.

Les Codes ont été révisés et mis à jour pendant l'année pour s'assurer qu'ils restent ancrés dans les valeurs de la Banque, qu'ils énoncent clairement les attentes de la Banque en matière de comportement éthique et qu'ils sont conformes 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 approprié, qu'ils le respectent et qu'ils continueront à le respecter.

Les actions du Conseil sont conformes au Code de conduite des administrateurs, qui incorpore par renvoi le Code de déontologie. Les deux Codes sont supervisés par le Comité RHRE, qui reçoit régulièrement des rapports sur le Code de déontologie 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 des administrateurs 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 de gestion des risques 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**). Rania Llewellyn, en raison de ses fonctions de présidente et chef de la direction de la Banque, n'est pas une administratrice indépendante.

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 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 RHRE 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 RHRE 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 une réunion extraordinaire pendant

l'exercice financier 2022. Les administrateurs 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 assujéti 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 assujéti 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, la présidente 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 RHRE 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 RHRE 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 RHRE 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 RHRE, 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 RHRE 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 2022, 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 administrateurs indépendants au sein 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 RHRE 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.

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 RHRE, de concert avec la présidence du Conseil.

Le Conseil utilise le processus d'évaluation formelle suivant :

- chaque année, les membres du Conseil évaluent l'efficacité des activités du Conseil et de ses membres;
- la présidence du Conseil rencontre tous les membres du Conseil pour discuter des évaluations d'efficacité; et
- la présidence du Comité RHRE communique au Comité RHRE et au Conseil les conclusions du processus d'évaluation et formule des recommandations sur des possibilités d'amélioration.

2.6 Rapports des comités du Conseil.

Le Conseil de la Banque dirige trois comités : le Comité RHRE, le Comité d'audit et le Comité de gestion des risques. Chacun de ces comités est exclusivement composé d'administrateurs indépendants. Les membres des comités se réunissent régulièrement à *huis clos*. Les membres se réunissent aussi régulièrement à *huis clos* avec les dirigeants responsables des fonctions de surveillance (chef des ressources humaines, chef de la direction financière, chef de la gestion des risques, chef de l'audit interne, chef de la conformité, 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 opportun.

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 de gestion des risques 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 travaux et les réalisations de chacun des comités du Conseil au cours du dernier exercice clos.

Rapport du Comité d'audit

Membres

Michael Boychuk, **président**
 David Mowat
 Michelle Savoy
 Susan Wolburgh Jenah
 Nicholas Zelenczuk



Présence en 2022 : 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 de conduite 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 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 2022, 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 révision.
- 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 Conseil canadien sur la reddition de comptes. 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 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* 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 de ses ressources. 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 de son mandat 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 2022, ainsi que le budget de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2022, y compris l'effectif.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé la charte d'audit interne 2022.

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 et recommandé à l'approbation du Conseil les états financiers consolidés de la Banque préparés conformément aux IFRS, ainsi que les rapports de gestion, les communiqués financiers et la notice annuelle.
- 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 du trésorier.
- Le Comité d'audit a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil les communiqués sur les résultats trimestriels et annuels.
- 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 et recommandé à l'approbation du Conseil 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.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé le mandat révisé du Comité d'audit.
- Le Comité d'audit a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil la version mise à jour de la Politique de divulgation de la Banque.

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 un contrôle interne 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 2022.
- 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 2022 et pour chacun des trimestres de l'exercice 2022.

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.



Michael T. Boychuk, président du Comité d'audit

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 2022 : 100 %

7 réunions ordinaires

1 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 régulièrement 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.

Les membres du Comité RHRE ont rencontré chaque trimestre les responsables des fonctions de supervision (présidente et chef de la direction et chef des ressources humaines) pour aborder tous les aspects de leurs mandats respectifs et les questions y afférent. Les membres du Comité RHRE 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 RHRE a révisé et approuvé la Politique de rémunération de la Banque et les pratiques et programmes de rémunération des cadres supérieurs visant à attirer et à conserver en poste les talents, dont les principales modalités sont présentées à la section *Rémunération des cadres supérieurs* de la Circulaire.
- Le Comité RHRE a examiné le Programme de rémunération totale des membres de la haute direction et il a approuvé la nouvelle philosophie de rémunération, dont les principes directeurs ont pour effet de créer un lien entre la rémunération et notre stratégie.
- Le Comité RHRE a mis à jour le groupe de référence pour assurer la compétitivité des niveaux de rémunération des cadres supérieurs.
- De concert avec le Comité de gestion des risques, le Comité RHRE 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 RHRE a examiné la structure organisationnelle de la Banque et a soumis des recommandations de changements à l'approbation du Conseil.
- Le Comité RHRE a examiné et approuvé les mandats de fonctions clés de direction, y compris ceux des dirigeants des fonctions de contrôle.
- 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 à l'approbation du 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. De l'information détaillée à ce sujet est disponible à la section *Rémunération des cadres supérieurs* de la Circulaire.

- Le Comité RHRE a examiné les octrois de rémunération incitative à court terme pour l'exercice 2022 et a soumis des recommandations à l'approbation du Conseil, tel que décrit dans la section *Rémunération des cadres supérieurs* de la Circulaire.
- Le Comité RHRE a examiné les octrois de rémunération incitative à long terme, y compris les options et unités d'action restreintes en vertu des régimes de rémunération incitative à long terme de la Banque, et soumis des recommandations à l'approbation du Conseil.
- Le Comité RHRE a approuvé le budget salarial des employés pour 2023.
- Le Comité RHRE a examiné, avec le Conseil, le rapport de gestion des talents et le plan de relève.
- Le Comité RHRE a recommandé des améliorations à la divulgation de la Banque, tel que décrit dans la section *Rémunération des cadres supérieurs* de la Circulaire, conformément aux meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise et à celles du secteur.

À l'égard des régimes de retraite

- Le Comité RHRE a administré et examiné les régimes de retraite de la Banque, y compris leur rendement, et a soumis à l'approbation du Conseil des recommandations concernant l'abandon du régime à prestations déterminées pour les nouveaux employés et l'adoption du régime à cotisation déterminée.
- Le Comité RHRE a examiné et approuvé le processus d'achat de rentes pour tous les régimes de retraite (partie retraités) pour un coût en capital maximal de 15 points de base.

À l'égard de la gouvernance d'entreprise

- La présidence du Comité RHRE 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 RHRE a pris connaissance de rapports sur les activités d'interaction et de dialogue avec les actionnaires
- Le Comité RHRE 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 RHRE a supervisé le processus d'autoévaluation du Conseil administré par un conseiller externe, 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* de la Circulaire.
- Le Comité RHRE a surveillé la préparation de la Circulaire.
- Le Comité RHRE 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 *Composition du Conseil* et *Candidats aux postes d'administrateurs* de la Circulaire.
- 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 et recommandé à l'approbation du Conseil le Code de déontologie des employés.
- Le Comité RHRE a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil le Code de conduite des administrateurs.
- Le Comité RHRE a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil la Politique de gouvernance des administrateurs, les politiques sur la diversité du Conseil et des employés, les déclarations publiques concernant le pétrole et le gaz et la Politique sur le marketing responsable.

- Le Comité RHRE a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil les mandats du Conseil et des comités, y compris les ajouts à l'égard de la responsabilité environnementale et sociale.
- Le Comité RHRE a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil les descriptions de postes de président-e du Conseil, de président-e et chef de la direction, d'avocat-e général-e et de chef des ressources humaines.
- Le Comité RHRE a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil le processus de gestion des conflits du Conseil.
- Le Comité RHRE a recommandé au Conseil des changements aux pratiques de gouvernance de la Banque.
- Le Comité RHRE a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil la version révisée du programme de rémunération des administrateurs.



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

Rapport du Comité de gestion des risques

Membres

Sonia Baxendale, **présidente**

Andrea Bolger

Michael T. Boychuk

Suzanne Gouin

Nicholas Zelenczuk

 **Présence en 2022 : 100 %**

6 réunions ordinaires

0 réunion extraordinaire

 **Indépendance : 100 %**

Au sens de la NI 52-110

Le Comité de gestion des risques est principalement responsable de la supervision à l'égard 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 identifie les principaux risques de la Banque et veille 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 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.

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le Conseil est tenu de prévoir un comité de révision. Le mandat du Comité de gestion des risques du Conseil comprend les responsabilités devant être exercées par le comité de révision. 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 d'industries, 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, la cybersécurité, les changements climatiques et les facteurs opérationnels.
- 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 à leurs stratégies et plans.
- Le Comité de gestion des risques a pris connaissance de mises à jour régulières 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 les changements apportés au programme d'assurance, notamment en matière de cybersécurité.
- Le Comité de gestion des risques a pris connaissance de rapports trimestriels sur des questions de litige.
- Le Comité de gestion des risques a examiné le Rapport d'adéquation du capital (PIEAFP).
- Le Comité de gestion des risques a supervisé la mise en œuvre du régime de protection des consommateurs du projet de loi C-86.
- 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 conformité, de chef de la protection de la vie privée, de chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité, 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 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 la protection de la vie privée et du chef de l'audit interne, ainsi que de rapports sur les opérations avec apparentés de la Banque.
- 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 des 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 et du 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 réguliers sur le programme de conformité à la réglementation de la Banque avant que le Comité d'audit ne soit saisi de cette responsabilité.
- Le Comité de gestion des risques a pris connaissance de rapports sur les constatations et les recommandations du BSIF.

À l'égard du risque de rémunération

- Le Comité de gestion des risques a coordonné ses efforts avec ceux du Comité RHRE 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 et de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité

- Le Comité de gestion des risques a pris connaissance de rapports réguliers sur les programmes 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, du chef de la conformité et du chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et il a évalué l'efficacité et le rendement de chacun de ces dirigeants.

À l'égard du comité de révision

- Le Comité de gestion des risques a examiné les décisions du comité de révision afin de s'assurer de leur caractère raisonnable.



Sonia Baxendale, présidente du Comité de gestion des risques

2.7 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 par 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 et du Comité RHRE 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. En particulier, nous avons amélioré la transparence et fourni de l'information supplémentaire à l'égard des programmes de rémunération incitative à long terme et à court terme de la Banque, dont les explications se trouvent à la section *Rémunération des cadres supérieurs* de la Circulaire.

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 mike.mueller@blcgf.ca. Il est également possible de communiquer par la poste, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec) H3G 0E5.

2.8 Politique de divulgation.

Au cours de l'exercice, le Conseil a examiné et mis à jour la Politique de divulgation de la Banque qui définit les politiques et procédures de cette dernière en matière de traitement et de diffusion de l'information importante. La Politique de divulgation 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 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 de divulgation prévus par la loi. Le Conseil et, au besoin, le Comité d'audit et le Comité RHRE, approuvent les documents de divulgation avant qu'ils soient transmis aux actionnaires.

2.9 Opérations sur les 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 2021, le Conseil a modifié la Politique sur les opérations d'initiés 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.

2.10 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 2022, 88 % 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 RHRE	41
3.2 Analyse de la rémunération	43
3.3 Supervision de la rémunération	44
3.4 Rémunération des membres visés de la haute direction	50
Salaire de base	51
Rémunération incitative à court terme (RICT)	51
Rémunération incitative à long terme (RILT)	53
Régimes de retraite	59
Avantages sociaux et avantages indirects	59
Représentation graphique de la performance	61
Rendement et rémunération directe totale des membres visés de la haute direction	63
3.5 Tableau sommaire de la rémunération	68
3.6 Octrois en vertu d'un programme de rémunération incitative	69
3.7 Prestations en vertu d'un régime de retraite	70
3.8 Prestations de cessation des fonctions et de changement de contrôle	71

3.1 Mot du président du Comité RHRE.

Chers actionnaires,

Nous sommes fiers du travail entrepris cette dernière année et des progrès réalisés au chapitre des ressources humaines et des pratiques de gouvernance.

Les travaux du Comité RHRE visant à réviser le Programme de rémunération totale des membres de la haute direction constituent l'un des faits saillants de l'année. En collaboration avec l'équipe de direction et des experts externes, le comité a approuvé une nouvelle philosophie de rémunération alignée sur les valeurs et la culture qui sous-tendent le plan stratégique de la Banque. Le comité a entrepris de réviser minutieusement son processus d'analyse comparative de la rémunération pour s'assurer qu'il répond aux besoins actuels et futurs de l'organisation en matière de talents. Les sources de données et les références du marché ont été mises à jour afin de refléter au mieux notre taille et l'étendue de nos activités.

La Banque a également réalisé de grandes choses en matière de leadership, d'orientation client, de mobilisation des employés et d'EDI, ainsi qu'au chapitre de la santé mentale et du bien-être des employés.

Ces éléments sont essentiels pour bien exécuter notre plan stratégique, et leur optimisation s'aligne fortement sur les intérêts des parties prenantes et la création de valeur pour les actionnaires.

Lier la rémunération des cadres supérieurs à la stratégie, aux valeurs fondamentales et à la raison d'être

L'équipe de direction et le Conseil ont établi des priorités claires pour 2023 et les exercices subséquents : créer de la valeur pour les actionnaires, renforcer les activités principales, amplifier notre orientation client et créer une culture vigoureuse d'engagement et de leadership. Évaluer le rendement et les comportements en tenant compte de ces priorités permet de mettre en valeur la stratégie de l'organisation.

Pour établir la philosophie de rémunération, le groupe de travail a défini des principes directeurs qui lient notre cadre de rémunération aux priorités et à la stratégie de l'organisation. Comparativement aux programmes de rémunération ailleurs au sein de notre secteur d'activité, le programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque présente une rémunération plus à risque et est conçu pour récompenser les résultats et les comportements souhaités. La stratégie consiste à instaurer une culture axée sur le rendement ayant pour effet d'attirer et de maintenir en poste des dirigeants qui fournissent de la valeur à nos clients et qui créent de la valeur pour les actionnaires. En 2022, pour la deuxième année consécutive, la Banque a dépassé ses objectifs financiers de l'exercice, ce qui a entraîné une rémunération incitative supérieure à la cible.

Nous utilisons plusieurs marchés de référence pour évaluer la compétitivité de la rémunération des cadres supérieurs et représenter adéquatement le bassin de talents de la Banque, lequel a évolué ces deux dernières années puisque 70 % des nouveaux cadres supérieurs proviennent maintenant des autres grandes banques canadiennes. Pour tenir compte de cette réalité, le Comité RHRE examine des données ajustées en fonction de la taille de non seulement des sociétés de services financiers canadiennes, mais aussi d'autres grandes banques canadiennes. Le programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne est révisé régulièrement, et une révision de nos programmes de rémunération incitative et de nos régimes d'avantages sociaux débutera au cours de l'exercice financier 2023.

Notre culture et notre leadership favorisent l'engagement des employés et des clients

À la Banque Laurentienne, *nous croyons que nous pouvons changer l'expérience bancaire pour le mieux*, et nous réussissons à exécuter notre stratégie grâce à une culture de leadership et d'engagement.

Rania Llewellyn, notre chef de la direction, est une dirigeante exceptionnelle qui s'est entourée d'une équipe de direction et de cadres supérieurs qui sont non seulement des experts de leur domaine, mais aussi des meneurs dont les qualités visibles et inspirantes de leader créent un niveau d'engagement élevé chez les employés. Leur approche consiste à communiquer avec tous les niveaux de l'organisation au moyen de réunions en personne et virtuelles, de rendez-vous périodiques et d'activités de reconnaissance.

L'an dernier, alors que la Banque s'ajustait à la réalité post-COVID-19, nous avons maintenu le cap en exécutant son plan stratégique et en continuant à mettre l'accent sur les gens et les clients. Malgré les défis posés par la COVID-19, l'indice d'engagement envers la Banque s'est accru de 3 % en 2022 et la participation au sondage a fait un bond de 17 %. Il s'agit d'un accomplissement important, puisque la satisfaction élevée de la clientèle repose sur le talent et l'engagement des membres de nos équipes. Nos leaders continuent d'encourager le changement en utilisant l'approche Une équipe gagnante qui stimule la responsabilisation à l'échelle de l'entreprise et l'adoption d'une culture axée sur le client, ce qui se traduit finalement par une valeur accrue pour les actionnaires.

Une équipe gagnante reposant sur l'équité, la diversité et l'inclusion

La Banque a poursuivi son soutien de longue date envers l'EDI cette année. Actuellement, six candidats à l'élection au Conseil sont des femmes, ce qui représente 55 % des membres, et la présidence d'un comité du Conseil sur trois est assurée par une femme. De plus, trois administrateurs, c'est-à-dire 27 % des candidats à l'élection au Conseil de la Banque, se déclarent membres de la communauté PANDC.

Le Comité RHRE a approuvé une nouvelle politique EDI à l'intention de tous les employés de la Banque et une politique EDI à l'intention des administrateurs, établissant ainsi des cibles de représentativité pour les femmes et les membres de Groupes sous-représentés et promouvant de ce fait la diversité continue au sein du Conseil.

Des objectifs EDI sont inclus dans les tableaux de bord de tous les dirigeants et ont une incidence directe sur l'évaluation de leur rendement et leur rémunération. En 2022, tous les objectifs EDI ont été atteints. En matière d'EDI, l'inclusion est la clé. Notre chef de la direction donne l'exemple en menant elle-même des

efforts continus de communication avec tous les niveaux de l'organisation – au moyen d'initiatives comme des conversations courageuses et nos groupes de ressources des employés – et en encourageant les comportements inclusifs.

La section *Notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion* de la Circulaire contient de plus amples renseignements à ce sujet.

Nous favorisons la santé et le bien-être des employés

Puisqu'un effectif engagé et en santé crée de la valeur pour les actionnaires, le Comité RHRE supervise également des initiatives visant à promouvoir et à favoriser la santé et le bien-être des quelque 3 000 membres de notre équipe.

En 2022, toutes les équipes ont discuté de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans le cadre d'un atelier sur notre modèle de travail flexible, qui privilégie le télétravail pour toutes les tâches pouvant être effectuées à distance et qui sera un facteur clé pour l'engagement des employés et l'attraction de nouveaux talents. Ce modèle, ainsi que nos principes clés de conciliation vie professionnelle – vie personnelle, sont des éléments clés à l'origine de l'exceptionnel taux de satisfaction de 87 % obtenu dans la section Équilibre travail-vie personnelle du sondage Voix des employés 2022.

Les programmes et ressources en santé mentale et en mieux-être, par exemple l'accès à une plateforme virtuelle de soins de santé et à un compte de dépenses de santé, sont régulièrement mis en valeur dans les communications d'entreprise. Ces programmes non seulement favorisent la santé des employés, mais aussi renforcent l'engagement et diminuent le nombre de cas d'invalidités de courte durée.

Conclusion

Les travaux du Comité RHRE ont été orientés de manière à soutenir la stratégie, les valeurs fondamentales et la raison d'être de la Banque. Les gens sont la clé qui permet de bien exécuter la stratégie. Des leaders forts favorisent l'engagement des employés, les employés mobilisés augmentent la satisfaction de la clientèle, et le tout se traduit finalement par une valeur durable pour les actionnaires. Voilà ce qui animera le Comité RHRE lorsqu'il poursuivra ses travaux en 2023.

Au nom du Comité RHRE et du Conseil, je vous encourage à lire l'analyse de la rémunération dans les pages suivantes de la Circulaire et je vous invite à voter, lors de l'Assemblée annuelle, sur l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs.

Bien cordialement,



David Mowat

Président du Comité RHRE

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 :

- **Rania Llewellyn**, présidente et chef de la direction;
- **Yvan Deschamps**, VPE, chef de la Direction financière;
- **William Mason**, VPE, chef de la Gestion des risques;
- **Kelsey Gunderson**, VPE, Marchés des capitaux; et
- **Éric Provost**, VPE, Services aux entreprises et président, marché du Québec.

3.3 Supervision de la rémunération.

Le Conseil supervise les principes, politiques, programmes et décisions à l'égard de la rémunération. Le Comité RHRE, 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 RHRE :

- examine et recommande à l'approbation du Conseil une politique de rémunération des cadres supérieurs (la **Politique de rémunération**) 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, qui relèvent directement de la présidente et chef de la direction de la Banque; et
- approuve la divulgation de la rémunération des cadres supérieurs.

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

La direction soutient les travaux de supervision du Comité RHRE 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 la présidente et chef de la direction et le Comité RHRE en matière de rémunération des cadres supérieurs. De plus, la présidente et chef de la direction et le chef des ressources humaines assistent à des réunions du Comité RHRE. 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 la présidente et chef de la direction, n'est présent lorsque des décisions sont prises en matière de rémunération.

Comité RHRE

Le Conseil reconnaît l'importance de nommer au Comité RHRE 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 RHRE 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 RHRE 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)	5 de 5
Gestion et gouvernance des risques Surveillance et évaluation des risques à l'interne et communication de l'information à ce sujet	5 de 5
Leadership de direction Cadre supérieur d'une société ouverte ou d'une grande organisation	5 de 5

En 2022, David Mowat a succédé à Michelle R. Savoy à la présidence du Comité RHRE. Tous les membres du Comité RHRE sont indépendants. Les sections *Candidats aux postes d'administrateurs* et *Rapports des comités du Conseil* de la Circulaire contiennent de plus amples renseignements sur les membres du Comité RHRE candidats aux postes d'administrateurs.

Le Comité RHRE 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 RHRE 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 RHRE retient 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. Le tableau suivant contient de l'information relative aux honoraires du conseiller indépendant du Comité RHRE.

Conseiller	Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs (\$)		Tous les autres honoraires (\$)	
	2022	2021	2022	2021
Hexarem	57 349	44 038	—	—

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 la performance 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 :

- Efficacement attirer et maintenir 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 (la chef de la direction, le chef des ressources humaines, le vice-président, Rémunération globale, les membres du Comité RHRE 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 RHRE 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 de la présidente 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 de la présidente et chef de la direction, prolonger cette obligation de détention d'actions aux 12 mois suivant la date à laquelle elle se retire de ses fonctions;
- inclure des conditions d'acquisition liées à la performance relative et à la performance absolue dans les caractéristiques des UAP;
- renforcer l'alignement sur les intérêts des actionnaires en obligeant la présidente et chef de la direction et les cadres supérieurs à respecter un niveau minimum de détention d'actions;
- obliger la présidente 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 les avoir levées;
- 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 douze 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

Dans le cadre de notre 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 son secteur d'activité, sa taille et l'étendue de ses 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 VPE, 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	Divulgence de données sur la rémunération des cadres supérieurs
Cotée en bourse	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
Filiale canadienne importante d'une organisation de services bancaires mondiaux		Utilisée comme société de référence par une société de référence

Voici les changements apportés au groupe de référence en 2022 une fois les critères de sélection pris en compte :

- Organisations conservées (6) : Canadian Western Bank, Equitable Group, Home Capital Group, Banque HSBC du Canada, iA Groupe Financier, Banque Nationale du Canada.
- Organisations ajoutées (2) : organisations qui respectent les critères de sélection et dont la taille, l'étendue des activités et la complexité sont similaires à la Banque (Groupe TMX Limitée et Element Fleet Management).
- Organisations supprimées (6) : coopératives (Compagnie d'assurance générale Co-operators et Mouvement Desjardins), sociétés d'État (ATB Financial), sociétés de portefeuille (E-L Financial Corporation), filiales de services autres que bancaires (Sagen MI Canada) et organisations dont la majorité des activités s'exercent à l'extérieur du Canada (ECN Capital).

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

Au cours des deux 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 VVP.

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	--	--
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.

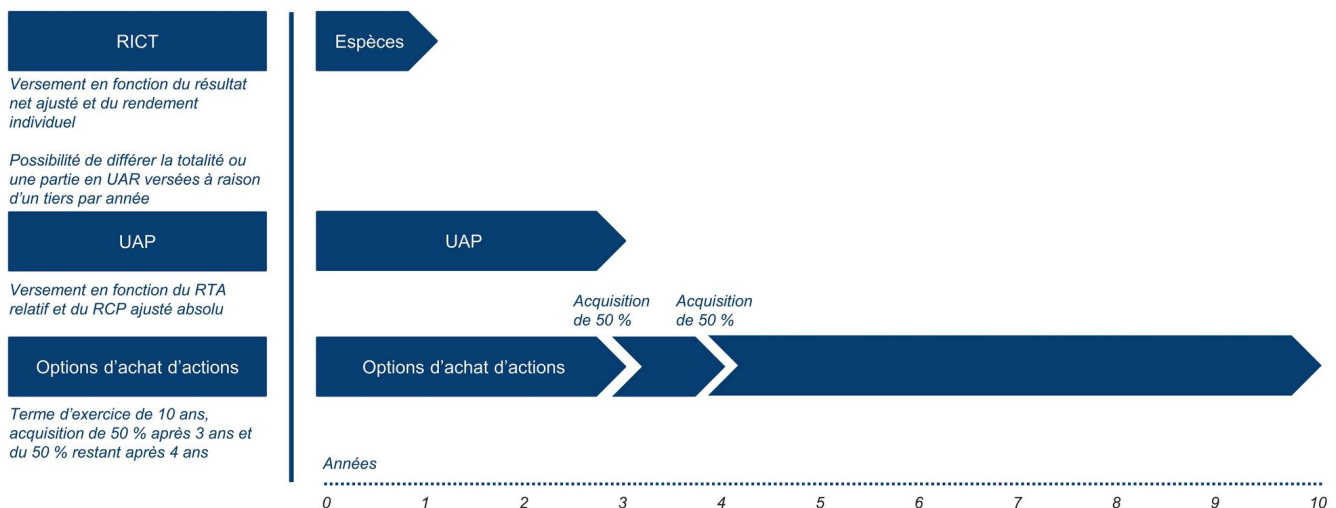
La rémunération directe totale cible de la Banque pour les membres visés de la haute direction, y compris la présidente et chef de la direction, comprend ce qui suit :

- 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 de la présidente et chef de la direction de la Banque comprend 25 % de rémunération fixe et 75 % de rémunération entièrement à risque. Pour les autres membres visés de la haute direction, la rémunération comprend 30 % de rémunération fixe et 70 % de rémunération entièrement 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 basé sur le résultat net ajusté de la Banque par rapport à son objectif annuel, et à un facteur de rendement individuel reposant sur l'atteinte d'objectifs individuels.

Pour l'exercice 2022, 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 entièrement à risque pendant trois ans, sans garantie d'acquisition minimale. 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 :

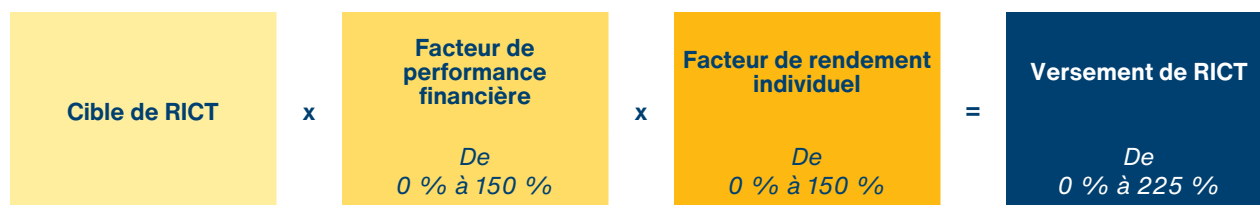
- la performance et la contribution individuelle;
- le niveau de responsabilité; et
- les compétences démontrées et l'expérience.

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

Rémunération incitative à court terme (RICT)

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 2022, le versement en vertu du programme se calcule comme suit :



Cible de rémunération incitative à court terme (RICT)

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 2022
Rania Llewellyn	700 000 \$	100 %
Yvan Deschamps	330 000 \$	65 %
William Mason	380 000 \$	80 %
Kelsey Gunderson	350 000 \$	65 %
Éric Provost	350 000 \$	65 %

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. Le facteur de performance financière dépend du résultat net ajusté de la Banque (le résultat net ajusté après impôts et avant dividendes).

Un résultat net ajusté minimum doit être atteint afin de déclencher le paiement des primes annuelles du programme de RICT. Aucune prime de RICT n'est versée lorsque le minimum n'est pas atteint, 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 de la rémunération incitative pour l'exercice 2022.

	Résultat net ajusté ⁽¹⁾ (millions \$)	Facteur de performance financière
Minimum	< 133,2	0 %
Entre le minimum et le seuil	Entre 133,2 et 177,6	20 %
Seuil	177,6	50 %
Cible	222,0	100 %
Surperformance	233,1	120 %
Maximum	244,2	150 %

(1) Interpolation linéaire entre chaque niveau à partir du seuil. Le résultat net 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. La mesure financière la plus directement comparable présentée dans les principaux états financiers de la Banque auxquels cette mesure se rapporte est le résultat net. Pour plus d'information, veuillez consulter la section sur les mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures, qui commence à la page 28 du rapport de gestion daté du 8 décembre 2022 et déposé le 9 décembre 2022, dont l'information est intégrée par renvoi aux présentes. Le rapport de gestion est disponible sur le site SEDAR, à l'adresse www.sedar.com.

Résultats 2022

Le résultat net ajusté s'est établi à 237,1 millions \$ pour l'exercice 2022, en hausse de 12 % par rapport à l'exercice précédent. Ces résultats sont attribuables à la solidité de nos activités principales, à notre approche prudente en matière de crédit, à notre gestion des coûts disciplinée et aux progrès réalisés dans l'exécution de notre plan.

Conformément aux niveaux et aux facteurs de performance utilisés aux fins du calcul de la RICT 2022, le résultat net ajusté pour l'exercice 2022 a donné lieu à un facteur de performance financière de 131 %. Le Comité RHRE 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 RHRE 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 efficacité 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 2022, 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.
- Mettre au point et mettre à jour des politiques et des procédures clés liées aux facteurs ESG.
- Améliorer les cotes ESG de la Banque, y compris le classement Sustainalytics de la Banque.
- Établir la feuille de route détaillée de la mise en œuvre des recommandations du GIFCC et le calendrier d'exécution y afférent.
- Définir le calendrier d'exécution des travaux de calcul de nos émissions financées de portée 3 selon la méthode du PCAF et commencer les travaux.
- Terminer le Cadre d'obligations durables et la stratégie y afférent.
- Créer une équipe diversifiée où chacun a sa place et définir des cibles de diversité et d'inclusion.
 - 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 les communautés noires, autochtones et racisées.

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 RHRE ne tient pas compte des éléments de RILT que les cadres supérieurs détiennent déjà.

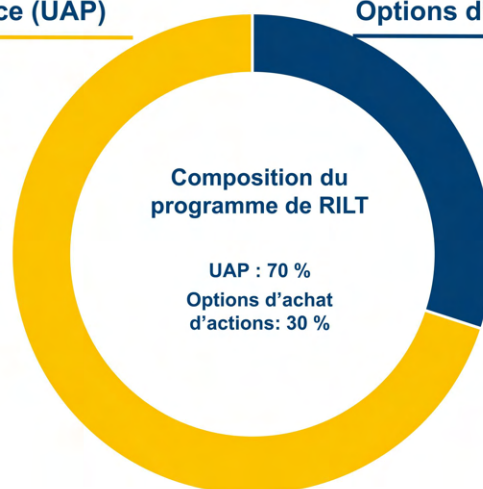
Dans le cadre des activités visant à approuver la composition du programme de RILT, le Comité RHRE et le Conseil ont examiné des projections de rémunération incitative et des analyses de sensibilité. Ils ont conclu que la composition de programme de RILT s'aligne grandement et adéquatement sur les intérêts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

Unités d'actions de performance (UAP)

- Acquisition basée sur deux critères de performance: RTA relatif et RCP ajusté
- Le paiement est plafonné à 150 %
- Non dilutif, versement en espèces après 3 ans si la performance le permet
- Dans le cas de changement de contrôle :
 - disposition à double levier; et
 - en proportion de la performance réelle
- 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 la 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 2022 (% du salaire) (70 % de la RILT individuelle cible)	Cible d'UAP 2021 (\$) (70 % de la RILT individuelle cible)
Rania Llewellyn	700 000 \$	140,0 %	980 000 \$
Yvan Deschamps	310 000 \$	106,1 %	328 755 \$
William Mason	380 000 \$	109,2 %	414 960 \$
Kelsey Gunderson	350 000 \$	106,1 %	371 175 \$
Éric Provost	325 000 \$	106,1 %	344 663 \$

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. Le versement est plafonné à 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 2019 dont les droits ont été acquis en décembre 2022, 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 67,5 % de la cible.

Pour le deuxième indicateur, la Banque a enregistré un RCP ajusté moyen de 7,7 % par rapport à un objectif de 8,5 %, ce qui a donné lieu à un facteur de 76,5 %.

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 72 % 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 5,1 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 8,5 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 10,2 %

(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'information, veuillez consulter la section sur les mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures, qui commence à la page 28 du rapport de gestion daté du 8 décembre 2022 et déposé le 9 décembre 2022, dont l'information est intégrée par renvoi aux présentes. Le rapport de gestion est disponible sur le site SEDAR, à l'adresse www.sedar.com.

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 2021 et 2020 se situaient respectivement à 58 % et à 75 % de la cible.

Les membres visés de la haute direction qui satisfont aux exigences de détention d'actions doivent choisir entre des UAP et des UAP différées (UAPD).

- 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 RHRE 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 RHRE, 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 RHRE, 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, à compter de 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	La présidente et chef de la direction est tenue 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 douze (12) 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 vingt-quatre (24) mois 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 vingt-quatre (24) mois 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.
Cessation	<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) à la date où 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 que la Banque ait informé le participant que ses services ne sont plus requis, lorsque la cessation survient sans motif valable. Toute option non acquise au moment où le participant reçoit l'information est perdue et annulée; (iv) un (1) an après le décès du participant. Toute option non acquise au moment du décès du participant est perdue et annulée; 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.sedar.com. 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>

Dispositions relatives aux modifications

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 :

- 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.

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) :

- 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 2022:

	Nombre d'options d'achat d'actions octroyées lors de l'exercice 2022	Cible des options d'achat d'actions 2022 (% du salaire) (30 % de la RILT individuelle cible)	Valeur (\$) des options d'achat d'actions 2022 en date de l'octroi (30 % de la RILT individuelle cible)
Rania Llewellyn	70 000	60,00 %	420 000 \$
Yvan Deschamps	23 482	45,45 %	140 895 \$
William Mason	29 640	46,80 %	177 840 \$
Kelsey Gunderson	26 512	45,45 %	159 075 \$
Éric Provost	24 618	45,45 %	147 713 \$

Le tableau suivant présente le taux d'utilisation, la dilution et l'offre excédentaire des trois dernières années en date du 31 octobre 2022, calculés selon la méthode préconisée par la Bourse de Toronto.

	Régime	2022 (Note 1)	2021	2020 (Note 2)
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	0,8 %	0,7 %	1,3 %
	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	2,7 %	2,1 %	1,9 %
	Ancien régime	0,1 %	0,2 %	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	7,8 %	3,8 %	3,8 %
	Ancien régime	0,2 %	0,3 %	0,3 %

Note 1 : Le taux d'excédent 2022 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.

Note 2 : En comptant l'octroi spécial à l'embauche de Rania Llewellyn, le nombre total d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice financier correspond à un taux d'utilisation de 1,3 %. Toutefois, étant donné l'annulation d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice 2020 à la suite du départ de cadres supérieurs et de l'ancien chef de la direction, le taux d'utilisation est de 1,0 %.

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 :

	Titres devant être émis lors de la levée d'options, de bons ou de droits en circulation en date du 31 octobre 2022 (Note 1)	Prix de levée moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2022 (\$)	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 2022	Pourcentage de titres disponibles pour octroi par rapport au nombre de titres émis et en circulation, en date du 31 octobre 2022
Ancien régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales	50 759	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	1 154 275	38,18	2 223 713	5,1 %

Note 1: Y compris l'octroi spécial à l'embauche de Rania 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.

À titre de présidente et chef de la direction, Rania Llewellyn a également droit à une cotisation patronale additionnelle correspondant à 10 % de son salaire annuel de base, avec acquisition au moment de son 55^e anniversaire de naissance ou, s'il est postérieur, au moment de ses dix années de service admissible.

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 RHRE 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

La présidente 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 RHRE 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 RHRE, 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 RHRE 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.

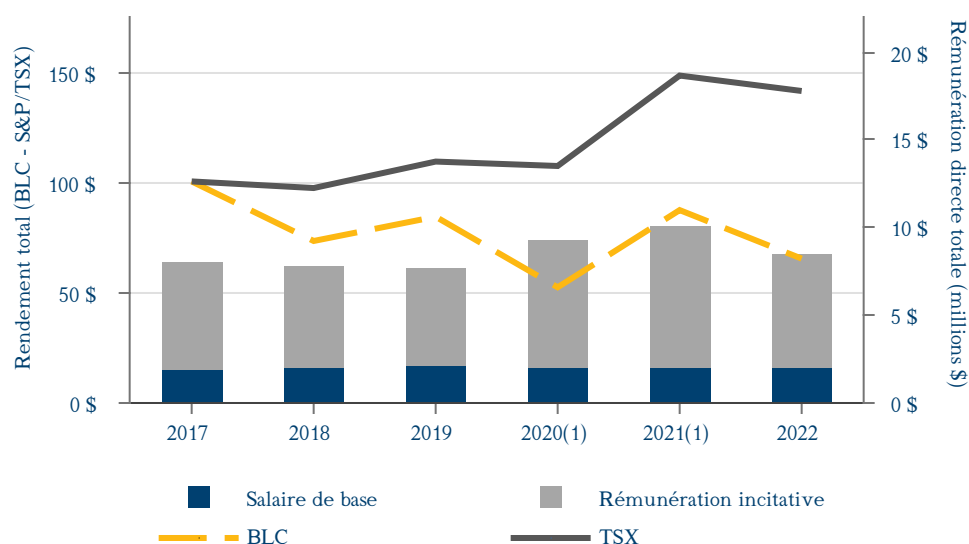
La dernière analyse a été effectuée en décembre 2022. En regard des résultats, le Comité RHRE a jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), de la Politique sur les opérations d'initiés de la Banque et du code de déontologie 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 opérations d'initiés, 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 cumulatif total d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2017, en supposant le réinvestissement des dividendes, et le rendement cumulatif 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.



	2017	2018	2019	2020 ⁽¹⁾	2021 ⁽¹⁾	2022
Salaire de base (millions \$)	1,9 \$	2,0 \$	2,2 \$	2,1 \$	2,1 \$	2,1 \$
Rémunération incitative (millions \$)	6,2 \$	5,9 \$	5,5 \$	7,3 \$	8,1 \$	6,5 \$
Rémunération directe totale (millions \$)	8,1 \$	7,9 \$	7,7 \$	9,3 \$	10,2 \$	8,6 \$
RTA - Banque Laurentienne du Canada ⁽²⁾	100 \$	73 \$	84 \$	52 \$	87 \$	65 \$
RTA - Indice composé S&P/TSX ⁽²⁾	100 \$	97 \$	109 \$	107 \$	148 \$	141 \$
Résultat net ajusté (millions \$)	230,7 \$	241,6 \$	193,2 \$	138,2 \$	211,2 \$	237,1 \$
Ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté	3,5 %	3,3 %	4,0 %	6,8 %	4,8 %	3,6 %

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

Note 2 : Montant total que rapporte un investissement à l'investisseur. En d'autres termes, il s'agit de l'appréciation du prix de l'action et des 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 reçue par les membres visés de la haute direction est resté stable de 2017 à 2019, a augmenté en 2020 et en 2021 en raison de l'ajout d'un sixième membre visé de la haute direction, puis a diminué en 2022. En 2022, le ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté a diminué par rapport à 2021 et 2020, car la rémunération directe totale 2022 a diminué par rapport aux deux années précédentes et que le résultat net ajusté a augmenté de façon significative. La rémunération directe totale (à l'exclusion des attributions ponctuelles à l'embauche) est également corrélée positivement au rendement

pour les actionnaires de la Banque et au résultat net ajusté de la Banque. Le Comité RHRE 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 2022, 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 2018, 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 2022.

En date du 31 décembre 2022, 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 et de la valeur dans le cours des options d'achat d'actions non levées).

Année	Titulaire des fonctions	Valeur au 31 décembre 2022 (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 (\$)
2018	François Desjardins	2,94	1,90	—	1,90	Du 31/10/2017 au 31/12/2022	65	70
2019	François Desjardins	2,82	2,23	—	2,23	Du 31/10/2018 au 31/12/2022	79	97
2020	François Desjardins	2,20	1,50	—	1,50	Du 31/10/2019 au 31/12/2022	72	83
2020	Rania Llewellyn	2,30	1,18	0,55	1,73	Du 31/10/2020 au 31/12/2022	90	135
2021	Rania Llewellyn	3,68	2,28	1,04	3,32	Du 31/10/2021 au 31/12/2022	84	81
2022	Rania Llewellyn	3,38	1,98	0,87	2,86	Moyenne sur cinq ans	78	93

Note : Rania Llewellyn s'est jointe à la Banque le 30 octobre 2020. François Desjardins s'est retiré de ses fonctions le 30 juin 2020.

¹ Valeur de la rémunération au 31 décembre 2022 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

Rania Llewellyn — Présidente et chef de la direction



Rania Llewellyn est la première femme à diriger une grande banque à charte canadienne. Sous sa direction, la Banque a lancé un nouveau plan stratégique triennal, défini sa raison d'être et ses valeurs fondamentales et dépassé toutes ses cibles financières ces deux dernières années.

Axée sur le changement transformationnel, ses priorités consistent à mettre sur pied des équipes hautement performantes et à créer une culture d'égalité, de diversité et d'inclusion. L'attention qu'elle porte à améliorer l'expérience client, à générer de la croissance et à créer de la valeur pour les actionnaires lui a valu une grande renommée. Cumulant plus de 27 ans d'expérience dans l'industrie bancaire, notamment au poste de vice-présidente exécutive à la Banque Scotia, où elle a débuté sa carrière en tant que caissière à temps partiel, Rania a également lancé les services bancaires multiculturels et exercé les fonctions de présidente et chef de la direction de Roynat Capital.

Titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'une maîtrise en administration des affaires de la Saint Mary's University, elle a également reçu un doctorat honorifique en commerce de la Saint Mary's University et un doctorat honorifique en droit de la Ontario Tech University.

En 2022, le Comité RHRE a évalué le rendement individuel de Rania Llewellyn en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

- Finalisation et dévoilement du plan stratégique triennal de la Banque visant la croissance rentable à long terme lors de la Journée des investisseurs au T1.
- Dépassement de tous les objectifs financiers de l'exercice 2022, au-delà des attentes du marché.
- Institution d'une gestion rigoureuse des coûts à la Banque, et identification et exécution de diverses initiatives donnant lieu à des réductions de coûts de 6 millions \$ au moyen de mesures d'optimisation planifiées.
- Redéfinition de la marque et amélioration de l'expérience client en comblant les principales lacunes de l'offre numérique et en lançant la transformation des cartes.
- Maintien d'un taux net de recommandation (NPS) de plus de 50 % pour les Services aux entreprises et mise en œuvre des taux NPS dans tous les canaux et centres de contact des Services aux particuliers pour établir des niveaux de référence.
- Instauration d'un changement de culture grâce au renouvellement de notre raison d'être et de nos valeurs fondamentales et à l'application de l'orientation Une seule équipe.
- Amélioration du taux d'engagement des employés et de l'efficacité des dirigeants de l'ordre de 3 %, au-delà de nos objectifs, en encourageant un milieu de travail où chacun a sa place et améliorant grandement l'expérience de vie au travail des employés.
- Implémentation continue d'initiatives ESG et de la feuille de route de mise en œuvre des recommandations du GIFCC, améliorant les cotes ESG de la Banque et atteignant notamment notre objectif de risque faible pour la cote ESG selon Sustainalytics.

Faits saillants de la rémunération 2022			
Éléments de la rémunération	Cible 2022 (\$)	Réelle 2022 (\$)	Réelle 2021 (\$)
Salaire de base	700 000	700 000	700 000
RICT			
Versée en espèces	700 000	1 283 800	1 575 000
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions	980 000	980 000	980 000
Octrois fondés sur des options	420 000	420 000	420 000
Rémunération directe totale	2 800 000	3 383 800	3 675 000

Détenion d'actions		
Exigences de détenion d'actions (multiple du salaire de base)	5x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	92 013	2 797 214
UAP et/ou UAPD acquises	—	—
UAR et/ou UARD acquises	—	—
UAP et/ou UAPD non acquises	58 452	1 776 946
UAR et/ou UARD non acquises	33 561	1 020 268
Actions ordinaires	623	18 924
Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾	92 636	2 816 138
Détenion d'actions (multiple du salaire de base)	4,02	
Satisfait aux exigences ⁽³⁾	En progression	

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

⁽²⁾ Le niveau de détenion d'actions est évalué le 31 octobre 2022 et est basé sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2022 (30,40 \$). Comprend l'octroi à l'embauche de Rania Llewellyn.

⁽³⁾ Rania Llewellyn s'est jointe à la Banque le 30 octobre 2020.

Yvan Deschamps, CPA, CGA – VPE et chef de la Direction financière



Yvan Deschamps est responsable des activités liées aux finances, à la comptabilité, à la trésorerie, à la fiscalité, aux relations avec les investisseurs ainsi qu'au développement corporatif. Il 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 occupé le poste de PVP, Finance, Comptabilité et Développement corporatif et a graduellement accepté des responsabilités additionnelles pour effectuer la transition vers son rôle actuel.

Cumulant plus de 25 années d'expérience dans les secteurs des services bancaires et financiers, des médias et télécommunications, des caisses de retraite et du capital-investissement et de l'aérospatiale et de la défense, Yvan est reconnu pour son sens des affaires, ses habiletés de négociation et son leadership dans la gestion d'équipes multidisciplinaires.

Titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une maîtrise en finance de l'Université de Sherbrooke, il a également obtenu le titre de comptable professionnel agréé (CPA).

En 2022, le Comité RHRE a évalué le rendement individuel d'Yvan Deschamps en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

- La Banque a dépassé tous les objectifs financiers de l'exercice 2022.
- Amélioration de la stratégie de financement reposant sur les dépôts de la Banque, entraînant une croissance des dépôts de 18 % lors de l'exercice 2022, et approfondissement des relations avec les partenaires existants et création de nouvelles relations.
- Maintien de bonnes relations avec les agences de notation du crédit, entraînant la stabilité des perspectives de notation de S&P Global Rating Services et de DBRS Morningstar.
- Amélioration du programme de relations avec les investisseurs, notamment grâce à la tenue d'une Journée des investisseurs réussie en décembre 2021.
- Lancement du premier Cadre d'obligations durables de la Banque, pour lui permettre de faire le meilleur choix en émettant des obligations vertes, des obligations sociales et des obligations durables.
- Introduction réussie de la norme de messagerie de paiement ISO 20022 dans le cadre du nouveau système de transfert de paiements de grande valeur du Canada (Lynx) et livraison de la version 3.1 des exigences relatives aux données et aux systèmes de la SADC.
- Création d'une feuille de route détaillée de mise en œuvre des recommandations du GIFCC et introduction d'un tableau de bord sur les risques de changement climatique pour le Conseil.

Faits saillants de la rémunération 2022			
Éléments de la rémunération	Cible 2022 (\$)	Réelle 2022 (\$)	Réelle 2021 (\$)
Salaire de base	326 552	326 552	284 680
RICT			
Versée en espèces	214 500	182 647	—
Différée en UAR	—	182 647	453 375
RILT			
Octrois fondés sur des actions	328 755	328 755	191 403
Octrois fondés sur des options	140 895	140 895	50 744
Rémunération directe totale	1 010 702	1 161 496	980 202

Détention d'actions		
Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	49 231	1 496 616
UAP et/ou UAPD acquises	4 220	128 277
UAR et/ou UARD acquises	26 456	804 273
UAP et/ou UAPD non acquises	14 413	438 146
UAR et/ou UARD non acquises	4 142	125 920
Actions ordinaires	1 438	43 704
Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾	50 669	1 540 320
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	4,67	
Satisfait aux exigences	Oui	

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

⁽²⁾ Le niveau de détention d'actions est évalué le 31 octobre 2022 et est basé sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2022 (30,40 \$).

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, il 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.

De 1998 à 2016, Liam a exercé diverses fonctions à la CIBC, notamment en étant chargé de la gestion de l'actif et du passif et en occupant le poste de chef du risque de marché. Il a également occupé divers postes des marchés des capitaux et de la trésorerie à JP Morgan & Company (USA).

Titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en mathématiques et statistiques de l'Université de Toronto, il a également obtenu une maîtrise en administration des affaires, concentration finance et comptabilité, de la Cornell University.

En 2022, le Comité RHRE 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.
- Poursuite de l'amélioration de la surveillance 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 grâce à l'élaboration d'une feuille de route de gestion des risques environnementaux et sociaux et d'un inventaire de risques environnementaux clés par secteur, en collaboration avec les lignes d'affaires.
- Réalisation continue de gains d'efficacité en simplifiant les processus internes et en augmentant l'automatisation.

Faits saillants de la rémunération 2022			
Éléments de la rémunération	Cible 2022 (\$)	Réelle 2022 (\$)	Réelle 2021 (\$)
Salaire de base	380 000	380 000	380 000
RICT			
Versée en espèces	304 000	398 240	228 000
Différée en UAR	—	—	228 000
RILT			
Octrois fondés sur des actions ⁽¹⁾	414 960	414 960	614 960
Octrois fondés sur des options	177 840	177 840	177 840
Rémunération directe totale	1 276 800	1 371 040	1 628 800

⁽¹⁾ Comprend un octroi spécial d'UAR de 200 000 \$ en 2021.

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	55 844	1 697 647
UAP et/ou UAPD acquises	39 454	1 199 394
UAR et/ou UARD acquises	9 894	300 782
UAP et/ou UAPD non acquises	—	—
UAR et/ou UARD non acquises	6 496	197 471
Actions ordinaires	1 334	40 556
Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾	57 178	1 738 203
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	4,57	
Satisfait aux exigences	Oui	

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

⁽²⁾ Le niveau de détenition d'actions est évalué le 31 octobre 2022 et est basé sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2022 (30,40 \$).

Kelsey Gunderson — VPE, Marchés des capitaux



Kelsey Gunderson occupe le poste de VPE, Marchés des capitaux et de président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne (VMBL). Il est responsable de l'ensemble des activités du Groupe reliées aux marchés des capitaux.

Cumulant près de 30 années d'expérience au sein du secteur financier, Kelsey a occupé des postes de direction pour des institutions financières et des firmes de courtage importantes au Canada et aux États-Unis et a développé une vision stratégique et une vaste expertise des marchés financiers et des clients institutionnels. Il s'est joint à l'organisation en 2019.

Titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université de la Colombie-Britannique, il a également obtenu une maîtrise en administration des affaires de la McMaster University School of Business.

En 2022, le Comité RHRE 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 financiers.
- Accélération des efforts de la Banque dans l'espace ESG, notamment en augmentant 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 franchise 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.
- Hausse des taux généraux de mobilisation des employés de 10 % par rapport à l'exercice précédent, notamment du taux d'efficacité du gestionnaire, qui s'est accru de 5 %.
- Nouveaux mandats d'obligations de sociétés, y compris l'inclusion dans la première émission d'obligations vertes d'Investissements PSP.
- Amélioration de la position dans la plupart des grands syndicats financiers, y compris une augmentation de 6 % (0,25 pb) pour le syndicat financier de la province d'Ontario.
- Gestion de patrimoine : nouvelle structure, nouvelle direction et nouvelle stratégie de mise en marché.
- Réussite de tous les audits à l'interne et à l'externe.

Faits saillants de la rémunération 2022			
Éléments de la rémunération	Cible 2022 (\$)	Réelle 2022 (\$)	Réelle 2021 (\$)
Salaire de base	350 000	350 000	350 000
RICT			
Versée en espèces	227 500	327 828	511 875
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions ⁽¹⁾	371 175	571 175	571 175
Octrois fondés sur des options	159 075	159 075	159 075
Rémunération directe totale	1 107 750	1 408 078	1 592 125

⁽¹⁾ Comprend un octroi spécial d'UAR de 200 000 \$ en 2021 et en 2022.

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	41 530	1 262 516
UAP et/ou UAPD acquises	—	—
UAR et/ou UARD acquises	739	22 462
UAP et/ou UAPD non acquises	28 862	877 412
UAR et/ou UARD non acquises	11 929	362 642
Actions ordinaires	6 040	183 630
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	47 570	1 446 146
Détenition d'actions (multiple du salaire de base)	4,13	
Satisfait aux exigences	Oui	

⁽¹⁾ Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.
⁽²⁾ Le niveau de détenition d'actions est évalué le 31 octobre 2022 et est basé sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2022 (30,40 \$).

Éric Provost — VPE, Services aux entreprises et président, marché du Québec



Éric Provost est responsable de diriger les activités du secteur Services aux entreprises en offrant des solutions de financement complètes et une expertise aux entreprises d'un éventail de secteurs au Canada et aux États-Unis. Il joue aussi le rôle de lieutenant au Québec pour la présidente et chef de la direction et la conseille sur les façons d'accroître la présence et les parts de marché de la Banque dans la province.

Éric a occupé divers postes de direction de plus en plus importants à la Banque. Il a dirigé l'acquisition des activités canadiennes de financement d'équipement et de financement d'entreprise de CIT, créant par la suite LBC Capital. Il a également dirigé l'acquisition de Northpoint Commercial Finance, une importante société américaine de financement d'inventaires, établissant une plateforme de financement d'équipement robuste et complète pour la Banque.

Titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une maîtrise en finance appliquée de l'Université du Québec à Montréal, il a également obtenu le titre d'analyste financier agréé (CFA).

En 2022, le Comité RHRE a évalué le rendement individuel d'Éric Provost en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

- Direction du secteur Services aux entreprises pour jouer le rôle de moteur de croissance pour la Banque, contribuant de façon importante au dépassement de toutes les cibles financières de la Banque pour l'exercice.
- Forte croissance des prêts commerciaux de 4,1 milliards \$ provenant de toutes nos spécialisations, en hausse de 29 % par rapport à l'exercice précédent.
- Gestion de la croissance tout en maintenant une discipline rigoureuse en matière de coûts.
- Dépassement de notre objectif de diversification géographique à moyen terme, dont le taux pour les actifs commerciaux aux États-Unis est passé de 14 % à 24 % l'an dernier.
- Dans le cadre de notre stratégie de diversification, expansion au sein de nouveaux secteurs, notamment les secteurs de l'agriculture et de la technologie pour lesquels notre clientèle de distributeurs a augmenté de 27 % et de 210 % respectivement au cours de la dernière année.
- Engagement continu envers notre approche et la stratégie Prioriser le client, tel qu'illustré par l'amélioration de notre taux de recommandation net déjà « excellent » pour le secteur Services aux entreprises et l'atteinte de taux de classe mondiale pour certaines spécialisations clés.
- Contribution aux initiatives ESG de la Banque, plus particulièrement grâce à la croissance de notre volet spécialisé en garderies et à notre engagement à ne plus financer directement les projets d'exploration, de production ou de mise en valeur du charbon, du pétrole et du gaz.

Faits saillants de la rémunération 2022			
Éléments de la rémunération	Cible 2022 (\$)	Réelle 2022 (\$)	Réelle 2021 (\$)
Salaire de base	345 690	345 690	314 713
RICT			
Versée en espèces	227 500	432 136	475 313
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions	344 663	344 663	282 655
Octrois fondés sur des options	147 713	147 713	59 852
Rémunération directe totale	1 065 566	1 270 202	1 132 533

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	34 597	1 051 737
UAP et/ou UAPD acquises	7 730	234 977
UAR et/ou UARD acquises	2 400	72 965
UAP et/ou UAPD non acquises	16 349	497 014
UAR et/ou UARD non acquises	8 118	246 781
Actions ordinaires	3 444	104 688
Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾	38 041	1 156 425
Détenition d'actions (multiple du salaire de base)	3,30	
Satisfait aux exigences	Oui	

⁽¹⁾ Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.
⁽²⁾ Le niveau de détenition d'actions est évalué le 31 octobre 2022 et est basé sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2022 (30,40 \$).

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)			
Rania Llewellyn Présidente et chef de la direction (Note 6)	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
	2020	2 680	1 550 000	750 000	—	—	700 000	3 002 680
Yvan Deschamps VPE et chef de la Direction financière (Note 6)	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
	2020	240 478	90 321	38 709	72 491	84 000	31 000	556 999
William Mason VPE et chef de la gestion des risques	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
	2020	380 000	414 960	177 840	91 200	133 000	39 359	1 236 359
Kelsey Gunderson VPE, Marchés des capitaux	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
	2020	350 000	371 175	159 075	68 250	—	34 900	983 400
Éric Provost VPE, chef des Services aux entreprises et président, marché du Québec (Note 6)	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
	2020	283 533	273 280	57 968	96 191	101 000	32 700	844 672

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 du cours moyen pondéré du titre de la Banque à la Bourse de Toronto lors 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 annuels.

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 2022, 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.

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 : Rania Llewellyn a reçu une prime à l'embauche de 700 000 \$ en 2020. Yvan Deschamps a reçu une prime de rétention de 75 000 \$ en 2021.

Note 6 : Rania Llewellyn s'est jointe à la Banque le 30 octobre 2020. Yvan Deschamps a été promu le 6 avril 2021. Éric Provost a été promu le 1^{er} janvier 2021.

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 2022, 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)
Rania Llewellyn	30 octobre 2020	154 004	33,13	30 octobre 2030	—
	14 décembre 2020	86 242	33,13	14 décembre 2030	—
	20 décembre 2021	70 000	40,26	20 décembre 2031	—
Yvan Deschamps	4 décembre 2018	7 054	38,97	4 décembre 2028	—
	13 décembre 2019	7 345	43,68	13 décembre 2029	—
	14 décembre 2020	10 420	33,13	14 décembre 2030	—
	20 décembre 2021	23 482	40,26	20 décembre 2031	—
William Mason	4 décembre 2018	33 056	38,97	4 décembre 2028	—
	13 décembre 2019	33 746	43,68	13 décembre 2029	—
	14 décembre 2020	36 517	33,13	14 décembre 2030	—
	20 décembre 2021	29 640	40,26	20 décembre 2031	—
Kelsey Gunderson	13 décembre 2019	30 185	43,68	13 décembre 2029	—
	14 décembre 2020	32 664	33,13	14 décembre 2030	—
	20 décembre 2021	26 512	40,26	20 décembre 2031	—
Éric Provost	4 décembre 2018	10 461	38,97	4 décembre 2028	—
	13 décembre 2019	11 000	43,68	13 décembre 2029	—
	14 décembre 2020	12 290	33,13	14 décembre 2030	—
	20 décembre 2021	24 618	40,26	20 décembre 2031	—

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 2022 (30,40 \$). 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 2022, 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)
Rania Llewellyn	92 013	1 020 268	—
Yvan Deschamps	18 555	175 657	932 550
William Mason	6 496	197 471	747 766
Kelsey Gunderson	40 791	567 036	22 462
Éric Provost	24 467	321 264	307 942

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 2022 (30,40 \$).

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 (\$) (Note 3)
Rania Llewellyn	—	617 705	1 283 800
Yvan Deschamps	—	132 232	365 294
William Mason	—	264 550	398 240
Kelsey Gunderson	—	—	327 828
Éric Provost	—	202 331	432 136

Note 1 : La valeur des options d'achat d'actions acquises au cours de l'exercice financier correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture de l'action à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition (37,40 \$).

Note 2 : Ces montants représentent la valeur globale des UAR (partie employeur seulement) et des UAP lorsque les droits sont acquis, à la date d'acquisition au cours de l'exercice. La partie employé des UAR est acquise dès l'octroi. Au cours de l'exercice, les UAR (partie employeur) et les UAP octroyées en décembre 2018 sont devenues acquises. La valeur est basée sur le cours de l'action ordinaire lorsque les droits sont acquis (38,00 \$).

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 2022, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle des obligations au titre des prestations déterminées du 31 octobre 2021 au 31 octobre 2022, 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 2022.

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)				
Yvan Deschamps	6,5	6,5	34 000	101 000	577 000	126 000	(196 000)	507 000
William Mason	4,4	4,4	33 000	74 000	459 000	130 000	(104 000)	485 000
Éric Provost	10,0	10,0	59 000	156 000	872 000	246 000	(367 000)	751 000

Note 1 : Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2022 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 2021 ou au 31 octobre 2022, 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 3,39 % et de 5,25 % (3,27 % et 5,20 % pour le régime supplémentaire de retraite) pour les exercices clos les 31 octobre 2021 et 31 octobre 2022 respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2021 et 2022. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 19 des états financiers consolidés de la Banque se trouvant au 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 2022, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs pour l'exercice 2022.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)(Note 1)	Valeur accumulée en date du 31 octobre 2022 (\$)
Rania Llewellyn	163 700	175 000	314 100
Kelsey Gunderson	46 500	52 500	92 000

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 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 différées non acquises sont payables entre la date d'acquisition et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la retraite. 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'action 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.
Avantages sociaux et avantages indirects	Cessation de tous les avantages.
Autres obligations	Respect des ententes de non-concurrence et 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 un mois par année de service sous réserve d'un minimum de 12 mois et d'un maximum de 24 mois pour les vice-présidents exécutifs. Continuation de salaire de base équivalente à 24 mois pour le titulaire des fonctions de président et chef de la 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. Pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction, une prime est versée pour la période d'indemnité, selon le montant moyen de prime annuelle sur trois ans (ou selon la cible si le titulaire est en poste depuis moins de trois ans).
UAR et UAP	Les unités d'action acquises 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 payées au prorata, à la cessation.
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être levées jusqu'au 90 ^e jour qui suit la cessation.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction, les contributions additionnelles de l'employeur sont acquises à la cessation.
Avantages sociaux et avantages indirects	Les avantages sociaux (sauf l'assurance-invalidité et les allocations liées aux avantages indirects) sont maintenus pendant 12 mois ou jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi.
Autres obligations	Respect des ententes de non-concurrence et 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 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 jusqu'au 90 ^e jour qui suit 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.
Avantages sociaux et avantages indirects	Cessation de tous les avantages.
Perte d'emploi dans l'année à la suite d'un changement de contrôle	
Salaire de base	Continuation de salaire pendant 18 mois pour les vice-présidents exécutifs et pendant l'équivalent de 24 mois pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction.
RICT	Pour les vice-présidents exécutifs, une prime est versée pour la période d'indemnité, selon le montant moyen de prime annuelle sur trois ans. Pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction, une prime est versée pour la période d'indemnité, selon le montant moyen de prime annuelle sur trois ans (ou selon la cible si le titulaire est en poste depuis moins de trois ans). 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.
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 lors d'un changement de contrôle.
Options d'achat d'actions	Toutes les options d'achat d'actions peuvent être levées dans les 24 mois qui suivent la date de cessation, au plus tard au terme d'exercice.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations continuent de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'indemnité. Pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction, les contributions additionnelles de l'employeur sont acquises à la cessation.
Avantages sociaux et avantages indirects	Continuation de tous les avantages (sauf assurance-invalidité) jusqu'à la fin de la période d'indemnité. Pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction, les avantages sociaux (sauf l'assurance-invalidité et les allocations liées aux avantages indirects) sont maintenus pendant 12 mois.
Autres obligations	Respect des ententes de non-concurrence et 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.

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 2022.

Nom	Composantes de la rémunération	Cessation sans motif valable (\$)	Perte d'emploi dans l'année à la suite d'un changement de contrôle (\$) (Note 4)
Rania Llewellyn	Salaire de base	1 400 000	1 400 000
	RICT	1 400 000	1 400 000
	UAR et UAP (Note 1)	1 694 223	2 797 214
	Options d'achat d'actions	—	—
	Régimes de retraite (Note 2)	—	350 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	5 261	5 261
	Total	4 499 483	5 952 474
Yvan Deschamps	Salaire de base	330 000	495 000
	RICT	—	445 580
	UAR et UAP (Note 1)	315 909	564 066
	Options d'achat d'actions	—	—
	Régimes de retraite (Note 3)	—	—
	Avantages sociaux et avantages indirects	—	7 891
	Total	645 909	1 512 537
William Mason	Salaire de base	380 000	570 000
	RICT	—	472 720
	UAR et UAP (Note 1)	—	—
	Options d'achat d'actions	—	—
	Régimes de retraite (Note 3)	—	168 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	5 261	37 891
	Total	385 261	1 248 611
Kelsey Gunderson	Salaire de base	262 500	525 000
	RICT	—	453 977
	UAR et UAP (Note 1)	724 345	1 240 054
	Options d'achat d'actions	—	—
	Régimes de retraite (Note 2)	—	78 750
	Avantages sociaux et avantages indirects	3 945	37 891
	Total	990 790	2 335 672
Éric Provost	Salaire de base	350 000	525 000
	RICT	—	501 820
	UAR et UAP (Note 1)	452 853	743 795
	Options d'achat d'actions	—	—
	Régimes de retraite (Note 3)	—	—
	Avantages sociaux et avantages indirects	—	7 891
	Total	802 853	1 778 506

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 perte d'emploi dans l'année à la suite d'un changement de contrôle, en plus de la valeur accumulée du *Tableau des régimes à cotisation déterminée*, en date du 31 octobre 2022. Pour Rania Llewellyn, les contributions additionnelles de l'employeur sont acquises au moment de la cessation et sont déjà incluses dans la valeur présentée dans le « Tableau des régimes à cotisation déterminée ».

Note 3 : Les montants de prestation de retraite en cas de cessation sans motif valable et de perte d'emploi dans l'année à la suite d'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 2022.

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

04 Autres renseignements.

4.1 Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	74
4.2 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes	74
4.3 Code de procédure	75
4.4 Procès-verbaux	75
4.5 Approbation des administrateurs	75

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 2023. Les prêts courants, tels que décrits à la note 2 plus bas, sont exclus du tableau.

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales
Achat d'actions	– \$
Autres	254 727 278 \$

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 2023 (\$)
Éric Provost Vice-président exécutif, chef des Services aux entreprises et président, marché du Québec	Banque (prêteur)	675 629 (Note 1)	621 516

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

Note 2: 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 leur 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 débiter 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 au www.banquelaurentienne.ca/a-propos-de-nous/rerelations-investisseurs/calendrier-evenements.

4.4 Procès-verbaux.

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le **5 avril 2022** est disponible dans le site Web de la Banque à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/pdf/proces-verbal-de-l-assemblee-annuelle-des-actionnaires.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

Chef des Affaires juridiques et secrétaire corporative
Le 10 février 2023

ANNEXE

Propositions d'actionnaires

La Banque a reçu cinq propositions du MÉDAC. **Après discussion avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions au vote.** La Banque a toutefois accepté d'inclure ces propositions dans la Circulaire, à titre d'information seulement, bien qu'elles ne fassent pas partie de l'ordre du jour officiel de l'assemblée.

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 en *italique*, sans avoir été modifiées, et accompagnées de nos réponses comme l'exige la *Loi sur les banques* (Canada).

PROPOSITION 1. Divulgarion des langues maîtrisées par les administrateurs

Il est proposé que les langues maîtrisées par les administrateurs soient divulguées dans la grille de leurs compétences et expertises, dans la circulaire.

Arguments

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 les administrateurs de la société. 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 administrateur d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Position de la Banque

Les valeurs fondamentales de la Banque comprennent la ferme conviction que chacun a sa place et, à ce titre, nous apprécions, respectons et embrassons des perspectives diverses. Cette conviction s'étend au Conseil et s'applique à tous les aspects de la diversité, y compris les compétences linguistiques.

La diversité garantit que le Conseil offre l'éventail nécessaire de perspectives, d'expérience et d'expertise pour atteindre les objectifs de la Banque et répondre aux attentes de ses parties prenantes. La Banque est d'avis que la promotion de la diversité est mieux servie par un examen attentif des connaissances, de l'expérience, des compétences, des antécédents, des aptitudes et des qualités de chaque administrateur.

Cette année, le Comité RHRE a inclus les langues dans la grille des compétences afin de garantir la complémentarité des aptitudes et des compétences au sein du Conseil.

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, l'ensemble des 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.

PROPOSITION 2. Intelligence artificielle

Il est proposé que le conseil d'administration revoit le mandat du comité de gouvernance et celui du comité de gestion des risques afin d'y inclure un volet d'éthique en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle.

Arguments

L'intelligence artificielle (IA) est en passe de devenir la technologie-clef de l'avenir. Cette technologie désigne la possibilité pour une machine de simuler les comportements humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité, notamment par le truchement d'algorithmes d'apprentissage. Les entreprises y ont de plus en plus recours pour développer des services plus automatisés, personnalisés et « orientés clients ». L'IA permet également de nouvelles opportunités pour renforcer et faciliter la détection et la réduction des risques, des fraudes et favoriser une meilleure conformité réglementaire.

Toutefois, son utilisation est génératrice de risques, comme l'illustre le cabinet Deloitte dans une de ses recherches¹ :

- a. Qualité, quantité et pertinence des données utilisées. Les résultats des systèmes d'IA sont dépendants de la qualité et de la quantité des données. Si les jeux de données utilisés pour construire les algorithmes contiennent des biais, l'algorithme généré reflète vraisemblablement lui aussi ces biais, voire les amplifiera.
- b. L'opacité de fonctionnement (boîte noire lorsqu'on parle d'IA). Contrairement aux anciennes générations de l'IA, où les systèmes prenaient des décisions très claires et établies par l'Homme, les nouvelles générations s'appuieront sur des méthodes statistiques très complexes, basées sur des milliers de paramètres. Tous ces facteurs vont rendre la décision finale difficilement interprétable, voire impossible à expliquer par l'Homme.
- c. Des dysfonctionnements possibles. Les algorithmes ne disposent pas des capacités de compréhension conceptuelle et de sens commun propres à l'Homme, et qui sont nécessaires pour évaluer des situations radicalement nouvelles.

Comme le soulignent les derniers rapports du Forum économique mondial, le sujet de l'intelligence artificielle arrive à un tournant. À court terme, il semble important que le développement de l'intelligence artificielle satisfasse aux critères minimaux de gouvernance, d'éthique et de gestion des risques. Toujours selon le cabinet Deloitte², cette réflexion devrait porter sur la preuve de la fiabilité des algorithmes utilisés (du point de vue de leur vérification interne et externe), de l'intelligibilité des modèles et des interactions entre humains et algorithmes intelligents.

Il est donc crucial que le mandat du comité de gouvernance soit revu afin d'y intégrer cette réflexion et de développer un code d'utilisation de l'intelligence artificielle afin d'assurer les actionnaires et les parties intéressées (parties prenantes) que son développement et son utilisation s'effectuent en plaçant l'humain au cœur de la machine et en garantissant la véracité, la sécurité et la confidentialité des données qui l'alimentent et en régulant les algorithmes afin qu'ils intègrent la diversité et dépassent les biais à la prise de décision, notamment.

Position de la Banque

La surveillance et la gestion des risques sont au cœur des mandats du Conseil et des comités ainsi que des pratiques exemplaires de gouvernance. Le Conseil comprend l'importance de prioriser de façon efficace et proactive la gestion des risques associés à la technologie afin de protéger la Banque contre un contexte de risque croissant et les cybermenaces émergentes. Le Conseil surveille principalement les risques liés à la technologie par l'entremise de ses comités. Notre processus de gestion des risques évolue constamment et comprend un volet d'apprentissage continu nous permettant d'identifier et d'évaluer les risques potentiels, d'élaborer des réactions appropriées et de surveiller les risques qui se matérialisent et l'efficacité de nos réactions.

¹ <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-contrôle-interne/articles/intelligence-artificielle-quelles-evolutions-pour-profil-de-risques-des-entreprises.html>

² <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-contrôle-interne/articles/intelligence-artificielle-dans-risque-de-credit.html>
<https://corpgov.law.harvard.edu/2020/06/25/artificial-intelligence-and-ethics-an-emerging-area-of-board-oversight-responsibility/>

Le Comité de gestion des risques veille à ce que la direction identifie les risques de la Banque et mette en place des systèmes pour les mesurer et les gérer adéquatement, et qu'il assure l'intégrité et l'efficacité de ces systèmes. Le Comité de gestion des risques surveille également l'évolution de la technologie et des modèles de la Banque et, par conséquent, la Banque estime que le Comité de gestion des risques du Conseil répond déjà aux enjeux technologiques mentionnés dans la présente proposition.

Les mandats du Conseil et des comités sont révisés et mis à jour régulièrement. Cette année, nous avons inclus dans le mandat du Comité de gestion des risques l'examen des risques potentiels liés à l'éthique en matière d'intelligence artificielle, à la cybersécurité, à la protection des données, à la protection des renseignements personnels et à l'automatisation.

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

PROPOSITION 3. Économie circulaire

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire et des mesures qu'elle entend prendre afin de développer l'expertise nécessaire pour valoriser correctement ces entreprises.

Arguments

Selon un nouveau rapport du comité d'experts du Conseil des académies canadiennes (CAC)³, le pays gâche d'excellentes occasions d'exploiter ces déchets. Si le Canada passait à une économie circulaire (ÉC), la valeur qu'il tirerait des déchets pourrait lui permettre de rester économiquement concurrentiel, tout en respectant ses engagements de réduction des émissions de gaz à effet de serre et en atteignant ses objectifs de développement durable.

Nous prenons bonne note de vos initiatives en matière d'environnement. Toutefois, notre proposition vise à renseigner l'ensemble des parties intéressées (parties prenantes) sur les prêts consentis en appui à l'économie circulaire. L'économie circulaire est un élément crucial de la solution au changement climatique. Il constitue également une réponse à d'autres défis mondiaux, tout en offrant des opportunités significatives pour une croissance nouvelle.

Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation selon World Circularity Gap Reporting Initiative⁴.

Certaines autres banques au pays ont par ailleurs adhéré à des initiatives comme les Principes for Responsible Banking (PRB) de l'UNEP-FI ou encore la Circular Economy Leadership Canada (CELC) qui toutes deux prévoient des dispositions relatives à l'économie circulaire semblables à ce qui est ici proposé. La Banque Laurentienne devrait y adhérer elle aussi.

Il paraît donc important que cette divulgation soit faite afin que la Banque puisse se fixer des objectifs en matière de financement de ces entreprises et de développement de l'expertise nécessaire pour bien apprécier leur valeur et qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.

Position de la Banque

L'intégration continue des facteurs ESG dans les stratégies, la gestion des risques et d'autres pratiques est au centre des préoccupations de la Banque. Nous reconnaissons que la recherche d'occasions de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre doivent commencer par l'adoption d'une culture d'entreprise dotée d'une conscience environnementale et sociale à tous les niveaux de l'organisation. À ce chapitre, le Conseil et la direction jouent un rôle important pour donner l'exemple et encourager les bons comportements et les bonnes attitudes.

La Banque est fière de participer au marché des obligations vertes pour aider à financer des projets écologiques respectueux de l'environnement. En plus des mesures proactives prises par la Banque l'an dernier, nous avons lancé en 2022 notre premier Cadre d'obligations durables, en vertu duquel la Banque peut procéder à l'émission d'obligations vertes, d'obligations sociales et d'obligations durables. L'émission de ces obligations s'inscrit dans l'un de nos principaux piliers stratégiques : faire le meilleur choix.

³ <https://www.rapports-cac.ca/leconomie-circulaire-offre-de-grandes-possibilites-et-comporte-des-defis-uniques-pour-le-canada-nouveau-rapport/>

⁴ <https://www.circularity-gap.world/2020>

Nous continuons d'appuyer fièrement nos clients de Valeurs mobilières Banque Laurentienne et des Services aux entreprises qui sont déterminés à bâtir des entreprises durables. Les membres de notre équipe gèrent activement un portefeuille destiné aux énergies renouvelables qui fournit principalement du financement à des projets d'énergie solaire. À l'opposé, seulement 0,1 % du total de notre portefeuille de prêts est lié aux industries minière et d'exploitation en carrière, et la Banque ne finance pas directement l'exploration, la production ou la mise en valeur du charbon, du pétrole et du gaz.

Nos sièges sociaux à Toronto et à Montréal sont certifiés respectivement LEED or et LEED argent. Les caractéristiques écologiques et la conception intelligente de ces édifices permettent à la Banque d'augmenter son efficacité énergétique et donc d'avoir une incidence significative sur l'atteinte d'objectifs environnementaux mondiaux. De plus, depuis 2015, nous appuyons la production d'énergie renouvelable au Canada en utilisant l'énergie verte à nos sièges sociaux de Montréal et de Toronto, grâce à un partenariat avec Bullfrog Power, la division durabilité de Spark Power.

La Banque a également intégré dans sa mentalité la réduction, la réutilisation et le recyclage. En 2022, 100 % des déchets potentiels (174,23 tonnes métriques) créés à la suite de la réduction de la superficie de notre siège de Toronto ont été détournés des sites d'enfouissement dans le cadre du programme de recyclage de CSR Eco Solutions. Nous nous assurons de gérer nos stocks de papier de manière à maximiser le recyclage et minimiser les déchets. Nous encourageons tous les membres de notre équipe à utiliser des bouteilles et des tasses réutilisables pour réduire la dépendance à l'égard des bouteilles de plastique. Nous avons installé des stations de tri pour les déchets, les matières recyclables et les résidus verts pour en assurer la gestion optimale. Nous favorisons les déplacements respectueux de l'environnement : les sièges sociaux de la Banque sont facilement accessibles par transport en commun et offrent des espaces dédiés aux vélos et aux véhicules hybrides. De plus, le modèle de travail hybride de la Banque, fondé sur une approche qui privilégie le télétravail, a pour effet de réduire les déplacements des employés et, par conséquent, a permis à la Banque de réduire la taille de ses sièges sociaux de 50 %.

Cette année encore, la Banque a eu recours au mécanisme de notification et d'accès qui lui permet de transmettre par Internet des versions électroniques des Documents de l'assemblée plutôt que d'envoyer des copies papier aux actionnaires par la poste. Le mécanisme de notification et d'accès permet d'accéder rapidement aux Documents de l'assemblée et de protéger l'environnement en réduisant la consommation d'arbres, d'eau et d'énergie.

Le Conseil accorde une grande importance aux opinions des actionnaires et il favorise chaque année des communications ouvertes et constructives avec ceux-ci. Nous reconnaissons l'importance d'une rétroaction opportune et significative de la part des actionnaires, par exemple lorsqu'ils votent sur des propositions d'actionnaires. Nous sommes conscients des résultats des votes des années précédentes sur la question de l'économie circulaire et nous pensons que ce qui précède démontre l'engagement de la Banque à l'égard de l'économie circulaire. Cependant, catégoriser les prêts et le financement de la Banque en fonction de répercussions précises, y compris la contribution à l'économie circulaire, constitue une tâche ardue puisque les efforts visant à définir clairement l'économie circulaire et sa manifestation dans l'économie réelle se poursuivent à ce jour. Ainsi, pour l'instant, la Banque n'est pas en mesure de quantifier et de divulguer avec précision les prêts qu'elle accorde en appui à l'économie circulaire au-delà de ce qui est exposé ci-dessus et dans son Rapport ESG.

La divulgation de la Banque continuera à évoluer pour inclure les nouveaux sujets importants, par exemple l'économie circulaire, lorsqu'ils seront clairement définis. Entre-temps, nous nous engageons à réagir aux préoccupations des actionnaires en abordant avec eux différentes questions tout au long de l'année, y compris les votes des années passées sur les propositions liées à l'économie circulaire. Pour plus d'information sur l'interaction avec les actionnaires, veuillez consulter la section *Interagir avec les actionnaires et autres parties prenantes* de la Circulaire.

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

PROPOSITION 4. Vote élevé contre la politique de rémunération des dirigeants

Il est proposé que le conseil d'administration conçoive un plan d'action visant à diminuer le pourcentage (12 %) des actionnaires insatisfaits de la politique de rémunération de la Banque.

Arguments

Il faut remarquer que cette insatisfaction au regard de la politique de rémunération se reflète également par un taux d'abstentions élevé — plus de 5 % — pour l'élection de la très grande majorité des administrateurs. Il est peu fréquent que des résultats d'abstention aussi élevés — en comparaison des résultats généralement obtenus en temps normal et ailleurs — soient exprimés.

Une telle situation est préoccupante et il est important que les actionnaires soient rassurés quant aux actions qui ont été posées ou qui seront posées pour mieux les satisfaire non seulement eux, mais aussi l'ensemble de parties intéressées (parties prenantes).

Position de la Banque

Lors de l'assemblée générale annuelle 2022 de la Banque, chaque candidat à un poste d'administrateur a reçu plus de 93 % des voix en faveur de son élection. Bien que le Conseil estime qu'un tel résultat reflète un niveau d'approbation élevé de la part des actionnaires, il est résolu à comprendre toutes les préoccupations des actionnaires et à prendre des mesures utiles et appropriées pour y donner suite.

Le Conseil accorde une grande importance aux opinions des actionnaires. Chaque année, le Conseil favorise des communications ouvertes et constructives avec les actionnaires, que ce soit par des rencontres individuelles ou de groupe, par courriel ou par téléphone, en plus d'interactions informelles régulières sur des questions précises avec le service des Relations avec les investisseurs de la Banque. Il s'adresse plus particulièrement à bon nombre des actionnaires qui représentent entre 70 % et 80 % des actions en circulation de l'actionnariat institutionnel et communique de façon proactive avec eux avant et après le dépôt de la circulaire, en plus d'offrir la possibilité de se réunir de nouveau après l'Assemblée annuelle au cas où des questions de suivi devraient être abordées. Les réunions ont lieu avec les fonctions de présidence du conseil d'administration et de présidence du Comité RHRE et elles comprennent des discussions sur diverses questions telles que le plan stratégique renouvelé de la Banque, les résultats des votes précédents (y compris l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs), la réponse à la COVID-19, la diversité et le renouvellement du Conseil, la rémunération des cadres supérieurs, les facteurs ESG et la cybersécurité.

De plus, le conseil retient les services de Kingsdale chaque année pour examiner les résultats du vote, obtenir de plus amples renseignements sur les sujets de préoccupation éventuels et s'assurer que la Banque demeure alignée sur les meilleures pratiques en évolution.

Au début de 2023, la Banque a de nouveau communiqué avec de nombreux actionnaires institutionnels pour rencontrer les fonctions de présidence du Conseil et du Comité RHRE et recueillir des commentaires sur nos pratiques de gouvernance et les façons de les améliorer. De concert avec l'équipe de direction, le Conseil a travaillé au cours de l'année afin de répondre aux préoccupations des actionnaires et d'améliorer l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs, ses pratiques de gouvernance et la communication de l'information.

Les initiatives d'interaction de la Banque l'ont aidée à comprendre les préoccupations communes, dont la majorité a été traitée grâce à une divulgation accrue. Plus particulièrement, nous avons amélioré la transparence et fourni de l'information supplémentaire concernant la RICT et la RILT de la Banque. Pour connaître les détails de notre approche en matière de RICT et de RILT, veuillez consulter les sections *Rémunération incitative à court terme (RICT)* à la page 51 et *Rémunération incitative à long terme (RILT)* à la page 53 de la Circulaire.

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

PROPOSITION 5. Augmentation des efforts de transition énergétique et environnementale

Il est proposé que la banque adhère à la Net Zero Banking Alliance (NZBA), à la Global Reporting Initiative (GRI) et aux Principles for Responsible Banking (PRB) de l'UNEP-FI.

Arguments

Un récent rapport de l'institut de recherche en économie contemporaine (IREC) et d'OXFAM Québec⁵ montre que le poids carbone des huit plus grandes banques canadiennes est de 1,9 G de tonnes, soit 2,6 fois les émissions de GES au pays et que, si elles s'unissaient pour former un nouvel État, ce dernier serait le cinquième émetteur de GES au monde.

Tout en reconnaissant que la Banque fait des efforts concrets pour soutenir et accélérer la transition verte — notamment son adhésion récente au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) — ainsi que le caractère particulier de sa situation objective par rapport aux autres banques du pays, elle pourrait faire beaucoup mieux et être un modèle pour les autres entreprises canadiennes. Comme mentionné dans le rapport de l'IREC, nous souhaitons porter à l'attention deux observations tirées du rapport :

« Premièrement, non seulement aucune des principales institutions de dépôt 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.

Deuxièmement, même en ce qui concerne leurs engagements financiers en faveur de la transition énergétique et environnementale, enfin, les IDD canadiennes demeurent relativement peu ambitieuses : 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 négligeables, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1 300 milliards \$ CAN. Par ailleurs, dans l'ensemble, beaucoup de fonds communs et de fonds négociés en bourse des huit principales institutions de dépôt canadiennes, incluant les fonds à thème ESG ou « écologique », ne sont toujours pas alignés sur les cibles de l'Accord de Paris, surpassant l'exposition maximale aux secteurs carbonés qui permettrait de limiter le réchauffement climatique à moins de deux degrés. »

Ciblée par le rapport cité, la banque dispose d'une grande puissance financière et l'adhésion à ces initiatives internationales permettrait de soutenir l'atteinte de l'objectif #4 dudit rapport : l'adoption d'un plan d'action climatique détaillé à court terme.

Position de la Banque

La Banque continue de reconnaître le rôle que les institutions financières peuvent jouer dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La Banque s'engage à améliorer son approche à l'égard de la gestion et de la communication des risques et des occasions liés aux changements climatiques. Les facteurs ESG ont été pris en compte dans les mandats de tous les comités du Conseil et les tableaux de bord de l'équipe de direction.

L'année dernière, nous nous sommes engagés à ce qu'à l'avenir, la Banque ne finance pas directement les projets d'exploration, de production et de mise en valeur du pétrole, du gaz et du charbon. Nous avons également annoncé que la Banque continuerait de participer à des émissions d'obligations vertes et de bonifier son offre de produits axés sur les facteurs ESG, comme son CPG *Action Canadien Durable*. Par exemple, en octobre 2022, la Banque a publié son premier Cadre d'obligations durables, qui lui permettra de procéder à l'émission d'obligations vertes, d'obligations sociales et d'obligations durables.

Nous continuons d'appuyer fièrement nos clients de Valeurs mobilières Banque Laurentienne et des Services aux entreprises qui sont déterminés à bâtir des entreprises durables. Les membres de notre équipe gèrent activement un portefeuille destiné aux énergies renouvelables qui fournit principalement du

⁵ <https://irec.quebec/ressources/publications/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapportVFF.pdf>

financement à des projets d'énergie solaire. À l'opposé, seulement 0,1 % du total de notre portefeuille de prêts est lié aux industries minière et d'exploitation en carrière, et la Banque ne finance pas directement l'exploration, la production ou la mise en valeur du charbon, du pétrole et du gaz, comme le souligne le graphique 2 de l'étude de l'IREC. De plus, une approche plus contextuelle dans l'étude de l'IREC aurait permis de tenir compte des possibilités liées au climat et des répercussions sociales de notre portefeuille de crédit et d'investissement, par exemple un meilleur accès au logement.

La Banque a également poursuivi les efforts visant à respecter sa feuille de route de mise en œuvre des recommandations du GIFCC cette année. La Banque s'est fixé une cible de réduction des GES de 35 % d'ici 2030, par rapport à 2022, pour les émissions de GES de portée 1 et de portée 2. Nos sièges sociaux de Toronto et de Montréal sont situés dans des bâtiments certifiés LEED (respectivement or et argent). Depuis 2015, nous appuyons la production d'énergie renouvelable au Canada en utilisant l'énergie verte à nos sièges sociaux de Montréal et de Toronto, grâce à un partenariat avec Bullfrog Power, la division durabilité de Spark Power. Les sièges sociaux de la Banque sont facilement accessibles par transport en commun et offrent des espaces dédiés aux vélos et aux véhicules hybrides. De plus, la Banque passe à un modèle de travail hybride fondé sur une approche qui privilégie le télétravail, ce qui a pour effet de réduire les déplacements des employés et, par conséquent, nous a permis de réduire la taille des sièges sociaux de 50 %.

En outre, la Banque s'est jointe au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), une initiative mondiale de collaboration entre institutions financières, pour se donner les moyens de réaliser des évaluations et des divulgations normalisées des émissions de gaz à effet de serre financées par des prêts et des investissements. En utilisant la méthode du PCAF, nous avons commencé à calculer le niveau de référence de nos émissions financées de portée 3 en 2022. Nous examinerons les possibilités de cibles en matière d'émissions financées de portée 3 lorsque nous aurons une meilleure idée de nos données de référence et de la qualité de ces données. 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, une fois que nous aurons établi le niveau de référence relatif à nos émissions financées.

La taille et la portée d'une banque doivent être prises en compte dans les 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 nous sommes une institution de plus petite taille disposant de ressources plus limitées que les autres grandes banques canadiennes, nos plans environnementaux et climatiques sont actuellement axés sur notre feuille de route de mise en œuvre des recommandations du GIFCC.

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/propres_blc/ma_banque/regie_entreprise.html

Agent des transferts et registraire

Services aux investisseurs
Computershare Inc.

1500, boul. Robert-Bourassa
Bureau 700
Montréal (Québec) H3A 3S8
service@computershare.com
Tél. : 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**