

Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Le 5 avril 2022

Circulaire de sollicitation
de procurations de la direction

VOTRE VOTE COMPTE!

Consultez la présente circulaire pour
obtenir de l'information détaillée



**BANQUE
LAURENTIENNE**



Avis d'assemblée annuelle des actionnaires 2022

QUAND

Le mardi 5 avril 2022
9 h 30 (heure de l'Est)

OÙ

Assemblée virtuelle :

Par le biais d'une webdiffusion en direct :
<https://web.lumiagm.com/434949739>
Code d'identification : **434-949-739**
Mot de passe : **laurentian2022**

En personne* :

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

***Sous réserve des directives de santé publique.**

POINTS À L'ORDRE DU JOUR

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

1. prendre connaissance des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2021 et du rapport de l'auditeur y afférent;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur de la Banque;
4. examiner une résolution concernant la modification du régime d'options d'achat d'actions de la Banque;
5. examiner une résolution consultative concernant l'approche de la Banque en matière de rémunération de membres désignés de la haute direction;
6. examiner les propositions d'actionnaires dont l'assemblée sera régulièrement saisie; et à
7. traiter toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.

La circulaire de sollicitation de procurations de la direction contient de l'information détaillée sur les points à l'ordre du jour. Les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Laurentienne, à la fermeture des bureaux le 4 février 2022 (la date de clôture des registres), sont habilités à recevoir un avis d'assemblée et à voter lors de l'assemblée. À cette date, 43 281 808 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

En raison de l'incertitude continue entourant la pandémie de 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 aura lieu dans un format hybride permettant d'y assister de manière virtuelle ou en personne (sous réserve des consignes émanant des autorités de la santé publique et du gouvernement au moment de l'assemblée). Que vous assistiez à l'assemblée virtuellement ou en personne, nous vous encourageons à exprimer votre droit de vote avant l'assemblée. Toutes les mesures de santé publique seront respectées pour assurer la sécurité des personnes sur place, y compris la capacité d'accueil maximale, la distanciation physique, le port du masque et l'obligation vaccinale, le cas échéant. Tout changement apporté au format de l'assemblée sera communiqué sur le site Web de la Banque, à l'adresse <https://blcgf.ca/centre-dinvestisseur/>. Pour plus de renseignements sur la façon d'assister à l'assemblée, de poser des questions et de voter, veuillez consulter la partie A de la Circulaire.

VOTRE VOTE COMPTE

En tant qu'actionnaire, il est important que vous lisiez attentivement la Circulaire avant de voter. Des instructions de vote détaillées se trouvent à la section *Comment voter?*, à la page 5 de la Circulaire. Sauf si vous désirez voter pendant l'assemblée (l'assemblée en personne ou l'assemblée virtuelle), veuillez voter dès que possible afin d'assurer la représentation de vos actions ordinaires de la Banque Laurentienne du Canada à l'assemblée. L'agent des transferts de la Banque, Services aux investisseurs Computershare inc. (« **Computershare** »), doit recevoir votre vote avant 17 h (heure de l'Est), le 1^{er} avril 2022.

DES QUESTIONS CONCERNANT LE VOTE?

Pour toute question concernant le présent avis, le vote ou les procurations, veuillez contacter :

Computershare, en composant le 1 800 564-6253 ou en écrivant à l'adresse service@computershare.com, ou Kingsdale Advisors, le conseiller stratégique de la Banque à l'égard des actionnaires et son agent de sollicitation de procurations, en composant le 1 888 518-1561 sans frais en Amérique du Nord (le +1 416 867-2272 à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en écrivant à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com.

Par ordre du conseil d'administration,

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

Sivan Fox
Première vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire corporative
Le 4 février 2022

Chers actionnaires,

C'est avec plaisir que nous vous invitons à l'assemblée annuelle des actionnaires 2022 qui aura lieu le 5 avril 2022.

En raison de la pandémie de COVID-19 en cours et compte tenu de notre engagement envers la santé et la sécurité de nos employés, actionnaires et communautés, l'assemblée aura lieu dans un format hybride permettant d'y assister de manière virtuelle ou en personne (sous réserve des consignes émanant des autorités de la santé publique et du gouvernement au moment de l'assemblée). Nous respecterons toutes les mesures de santé publique pour assurer la sécurité des personnes sur place, y compris la capacité d'accueil maximale, la distanciation physique, le port du masque et l'obligation vaccinale, le cas échéant. Comme pour les années précédentes, nous n'avons ménagé aucun effort pour promouvoir la participation des actionnaires. Ceux d'entre vous qui assisteront à l'assemblée virtuelle pourront poser des questions et voter en temps réel par le biais de la plateforme Web. Nous sommes impatients de passer en revue les réussites et les défis du dernier exercice, de discuter de l'année en cours et de vous entendre vous exprimer de vive voix, que vous assistiez à l'assemblée virtuelle ou à l'assemblée en personne.

Je suis extrêmement fier de nos nombreux accomplissements en 2021, une année où la Banque a recentré sa stratégie, sa culture et sa raison d'être et une année pour laquelle la Banque a amélioré les résultats financiers ajustés pour ses actionnaires. Sous la gouverne de notre présidente et chef de la direction, Rania Llewellyn, la Banque a renouvelé l'équipe de la haute direction, amélioré son ratio d'efficacité ajusté et présenté un nouveau plan triennal.

Les succès de la Banque et la dynamique créée l'année dernière attestent que nous pouvons réaliser de grandes choses et que nous sommes sur la bonne voie. En 2022, notre objectif est maintenant de nous appuyer sur nos solides assises et d'exécuter le nouveau plan triennal de la Banque. Ce plan permettra à la Banque Laurentienne de se distinguer de ses concurrents et de se concentrer sur les secteurs dans lesquels elle peut le mieux se démarquer et se positionner pour l'avenir.

Tel que dévoilé le 10 décembre 2021 lors de la Journée des investisseurs de la Banque, nous avons précisé et articulé notre objectif autour des cinq piliers stratégiques suivants qui relanceront la Banque pour assurer sa croissance durable et profitable à long terme :

1. **Faire de notre taille un avantage** – Tirer parti de notre taille pour en faire un avantage concurrentiel sur les marchés spécialisés et rester agile dans l'évaluation de nouvelles occasions d'affaires.
2. **Agir comme une équipe gagnante** – Travailler en constante collaboration, en plaçant la Banque au-dessus des intérêts individuels ou de l'équipe, dans un environnement où chacun a sa place et peut s'épanouir.
3. **Prioriser le client** – Créer une culture constamment axée sur le client.

4. **Simplifier – Rationaliser** les activités internes et accroître l'efficacité.
5. **Faire le meilleur choix** – Que ce soit dans nos activités, dans le recrutement des employés ou le choix des fournisseurs, nous respecterons nos valeurs et intégrerons les meilleures pratiques en ce qui a trait aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

La Banque a également lancé sa nouvelle raison d'être, le point de départ de tout ce que nous faisons :

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.

La vision de la nouvelle équipe de direction de la Banque fait l'unanimité au sein du conseil d'administration et notre travail consiste à lui offrir le soutien approprié pour favoriser une réalisation impeccable. Comme notre plan stratégique évolue, la composition et les compétences du Conseil évolueront également. L'équilibre et la diversité au sein du Conseil sont essentiels aux fonctions de surveillance de la direction et à l'exercice d'une gouvernance efficace. Nous croyons fermement que le Conseil doit refléter la diversité de nos clients, employés, actionnaires et communautés. Nous sommes fiers d'être déjà un chef de file en matière de diversité de genre, mais nous savons que notre travail est loin d'être terminé. Cette année, le Conseil a adopté des cibles additionnelles en matière de diversité, en plus de la représentation féminine, afin d'améliorer parmi ses membres la représentation de différents groupes, tout en s'assurant que le Conseil soit composé de personnes dont les compétences et l'expérience amélioreront la valeur à long terme pour les actionnaires.

Pendant toute l'année, le Conseil a continué de jouer un rôle actif dans les initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (« **ESG** ») de la Banque Laurentienne, et nous avons mis à jour son mandat et celui des comités pour y inclure la surveillance des enjeux ESG. Il s'agit clairement d'un enjeu stratégique auquel nous accordons une importance accrue et consacrons beaucoup d'énergie pour nous assurer de progresser. Nous ne nous en tenons pas à des activités de formation : nous considérons qu'il s'agit de l'une de nos responsabilités fondamentales et maintenons les enjeux ESG à l'avant-plan en les portant à l'ordre du jour de chaque réunion du Conseil.

Je tiens à remercier tous mes collègues du Conseil pour leur travail acharné, leurs conseils et leur appui tout au long de l'année. Merci également à chaque employé de la famille Banque Laurentienne pour votre engagement à placer le client au centre de tout ce que nous faisons et votre désir d'incarner notre nouvelle raison d'être et de vouloir changer l'expérience bancaire pour le mieux. Enfin, je tiens à remercier nos actionnaires pour leur soutien, leur fidélité et leur confiance en la Banque Laurentienne.

Le 5 avril, vous aurez l'occasion de poser des questions à l'équipe de direction et de vous prononcer sur des enjeux importants. Je vous invite à prendre connaissance de l'information aux présentes et à voter par Internet, par téléphone ou en envoyant votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote bien rempli avant l'assemblée, ou encore, à voter pendant l'assemblée.

Mes collègues du Conseil, l'équipe de direction et moi-même sommes impatients de vous accueillir le 5 avril.

Salutations cordiales,

BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Michael Mueller". The signature is fluid and cursive, with the first name "Michael" and the last name "Mueller" clearly distinguishable.

Michael Mueller
Président du conseil d'administration

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE A - RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE ET PRÉSENCE À L'ASSEMBLÉE	3
RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE	3
RENSEIGNEMENTS SUR LA PRÉSENCE À L'ASSEMBLÉE	7
PARTIE B - ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	8
ÉTATS FINANCIERS	8
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	8
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	8
NOMINATION DE L'AUDITEUR	8
MODIFICATION DU RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS	9
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION	11
AUTRES QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR	11
PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	12
PARTIE D - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	19
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	19
RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES	19
EXIGENCES DE DÉTENTION	20
TABLEAU DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	20
PARTIE E - RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	21
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	22
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION	27
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	45
OCTROIS EN VERTU D'UN PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE	46
PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE	48
PRESTATIONS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	49
PARTIE F - GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	51
À PROPOS DU CONSEIL	52
EXERCER LES FONCTIONS D'ADMINISTRATEUR	57
INTERAGIR AVEC LES ACTIONNAIRES ET AUTRES PARTIES PRENANTES	59
ÉTHIQUE ET CULTURE	59
FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE	60
RENSEIGNEMENTS ADDITIONNELS	61
COMITÉS DU CONSEIL	62
PARTIE G - AUTRES RENSEIGNEMENTS	70
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	70
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	70
CODE DE PROCÉDURE	71
PROCÈS-VERBAL	71
VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE	71
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	71
ANNEXES	72
ANNEXE A : PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	72
ANNEXE B : CODE DE PROCÉDURE	84
ANNEXE C : MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	85

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Le présent document contient de l'information importante sur l'assemblée, le Conseil, la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance d'entreprise. Vous êtes encouragés à le lire en détail et à vous prévaloir de votre droit de vote.

La présente Circulaire est datée du 4 février 2022 et, à moins d'indications contraires, l'information qui s'y trouve également. Tous les montants d'argent sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Dans la présente Circulaire :

- « nous », « notre », « nos », « Banque Laurentienne » et « Banque » font référence à la Banque Laurentienne du Canada et, le cas échéant, aux filiales de la Banque;
- « vous », « votre » et « actionnaire » font référence aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque;
- « actions » signifie les actions ordinaires de la Banque;
- « Circulaire » désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
- « Conseil » désigne le conseil d'administration de la Banque; et
- les références à la notice annuelle de la Banque sont des références à la notice annuelle de la Banque datée du 10 décembre 2021, tandis que les références au rapport annuel de la Banque sont des références au Rapport annuel 2021. Les deux documents sont disponibles dans le site Web de la Banque et sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Toute référence à un site Web est fournie à des fins d'information uniquement. Les renseignements de ces références ou sites Web ne font pas partie de la présente Circulaire.

Pour plus de renseignements

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion du dernier exercice clos de la Banque contiennent de l'information financière. De plus amples renseignements sur la Banque, y compris la façon de recevoir les versions électroniques de la présente Circulaire, des états financiers consolidés ou du rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2021, sont disponibles sur le site Web de la Banque, à l'adresse <https://blcgf.ca/centre-dinvestisseur/>, et sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com.

Pour obtenir sans frais un exemplaire des documents de l'assemblée ou de tout autre document disponible sur SEDAR dont il est fait mention dans la présente Circulaire, les actionnaires peuvent également s'adresser au Secrétariat corporatif de la Banque par courriel (secretariat.corporatif@blcgf.ca) ou par la poste : 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5.

Transmission des documents de l'assemblée

Documents de l'assemblée

La version électronique de la Circulaire et du Rapport annuel 2021 de la Banque, lequel contient les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2021 et le rapport de gestion y afférent (les « **documents de l'assemblée** »), sont disponibles sur le site Web de la Banque, à l'adresse <https://blcgf.ca/centre-dinvestisseur/>, et dans SEDAR, à l'adresse www.sedar.com.

Les actionnaires peuvent s'adresser par écrit au Secrétariat corporatif de la Banque au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5, pour obtenir sans frais un exemplaire des états financiers de la Banque et de son rapport de gestion, ou de tout autre document disponible sur SEDAR dont il est fait mention dans la présente Circulaire. Le siège social de la Banque se trouve au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5.

Notification et accès

Cette année encore, conformément aux pratiques acceptées par les organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières, la Banque utilise un mécanisme de notification et d'accès aux fins de transmission des documents de l'assemblée. Grâce à ce mécanisme, la Banque rend disponibles en ligne des versions électroniques des documents de l'assemblée plutôt que d'envoyer des copies papier aux actionnaires par la poste, et elle protège l'environnement en réduisant la consommation d'énergie et de matières premières. Les actionnaires ont reçu par la poste un avis expliquant comment accéder aux documents de l'assemblée par Internet et comment demander sans frais une copie papier et un formulaire de procuration ou d'instructions de vote, selon le cas.

Obtenir une copie papier des documents de l'assemblée

Les actionnaires peuvent demander à recevoir par la poste sans frais une copie papier des documents de l'assemblée. Cette demande peut être faite jusqu'à une année après le dépôt de la Circulaire dans SEDAR, en contactant la Société de fiducie Computershare du Canada (« **Computershare** ») par téléphone (1 800 564-6253) ou par courriel (service@computershare.com) ou le Secrétariat corporatif de la Banque (secretariat.corporatif@blcgf.ca).

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. Veuillez noter que vous ne recevrez pas un autre formulaire de procuration ou d'instructions de vote avec votre copie papier. Assurez-vous de conserver le formulaire déjà reçu pour pouvoir voter.

Pour demander une copie papier des documents de l'assemblée avant la date de l'assemblée, veuillez suivre les instructions ci-après. Les documents seront expédiés dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de votre demande.

Actionnaire inscrit

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).

Sans frais en Amérique du Nord : 1 866 962-0498

À l'extérieur de l'Amérique du Nord : 514 982-8716

Inscrivez votre numéro de contrôle tel qu'il apparaît dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

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).

Sans frais en Amérique du Nord : 1 877 907-7643

À l'extérieur de l'Amérique du Nord : 303 562-9306 (français) ou 303 562-9305 (anglais)

Inscrivez votre numéro de contrôle tel qu'il apparaît dans votre formulaire d'instructions de vote.

Pour demander 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 seront expédiés dans les dix jours civils qui suivent la réception de votre demande.

Pour vous assurer de recevoir une copie papier des documents de l'assemblée avant la date limite du vote et avoir le temps de lire les documents et de nous faire parvenir votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote dans les délais prescrits, veuillez nous faire parvenir votre demande dès que possible, le **25 mars 2022** au plus tard. Veuillez noter que vous pourriez recevoir les documents de l'assemblée après la date limite du vote et après la date de l'assemblée en raison de délais postaux.

Inscription à la transmission électronique

Nous invitons également les actionnaires qui reçoivent encore par la poste les autres documents d'information continue de la Banque, y compris les états financiers annuels et intermédiaires, à s'inscrire à la transmission électronique (la « **transmission électronique** »). Il s'agit d'un mode de communication rapide qui réduit la consommation de papier et d'énergie.

Pour recevoir les documents d'information par courriel :

- Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) peuvent accéder au site **www.proxyvote.com**, entrer leur 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.

PARTIE A - RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE ET PRÉSENCE À L'ASSEMBLÉE

La Circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de la Banque, en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque (l'« assemblée ») qui aura lieu aux fins, à la date et à l'heure énoncés dans l'avis d'assemblée, ainsi qu'à toute reprise de l'assemblée.

Comment s'effectue la sollicitation de procurations?

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

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 plus loin dans le texte.

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 Advisors, le conseiller stratégique à l'égard des actionnaires et agent de sollicitation de procurations de la Banque, 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.

Computershare, l'agent des transferts de la Banque, doit recevoir votre vote au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 1^{er} avril 2022. En cas de report ou d'ajournement de l'assemblée, il doit recevoir votre vote 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.

RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

Qui peut voter?

Le Conseil a déterminé que la date de clôture des registres aux fins de détermination des actionnaires habilités à voter à l'assemblée annuelle des actionnaires 2022 serait le 4 février 2022 (la « **Date de clôture des registres** »). Si vous déteniez des actions ordinaires à cette date, vous 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, 43 281 808 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

Chaque action ordinaire donne à son porteur inscrit le droit à un vote à tous les scrutins de toute assemblée générale des actionnaires de la Banque.

Les porteurs d'actions ordinaires de la Banque peuvent soit se prononcer en faveur de l'élection des administrateurs et de la nomination de l'auditeur, soit s'abstenir de voter. Ils peuvent aussi voter pour ou contre l'adoption de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie, ou s'abstenir de voter à ce sujet.

Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits au registre de la Banque à la fermeture des bureaux la Date de clôture des registres, ou leurs fondés de pouvoir dûment nommés, auront le droit d'assister et de voter à l'assemblée.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, aucun actionnaire n'est, directement ou indirectement, le véritable propriétaire ni n'exerce le contrôle ou une emprise sur des actions de la Banque conférant plus de 10 % des droits de vote afférents à toute catégorie d'actions et pouvant être exercés relativement à toute question soumise à l'assemblée.

La *Loi sur les banques* (Canada) contient des dispositions qui, dans certaines circonstances, restreignent l'exercice du droit de vote afférent aux actions ordinaires de la Banque, à titre de fondé de pouvoir ou personnellement.

Comment le vote fonctionne-t-il?

Sauf indication contraire, la majorité simple (supérieur à 50 %) des voix exprimées en personne ou par procuration décide de l'issue du vote.

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?* plus haut, **un actionnaire inscrit qui désire nommer une autre personne pour le ou la représenter à l'assemblée peut le faire en inscrivant le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin. Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) qui souhaitent voter à l'assemblée 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 son mandataire muni d'une autorisation écrite. 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 prévoit assister à l'assemblée virtuelle, vous devez aussi inscrire votre fondé de pouvoir sur le registre de Computershare après avoir soumis votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote conformément aux directives fournies à cet effet. L'inscription de votre fondé de pouvoir constitue une étape additionnelle que vous devez compléter après avoir soumis votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires doivent accéder à la page Web <http://www.computershare.com/laurentianbank> et consigner les coordonnées du fondé de pouvoir avant 17 h, le 1^{er} avril 2022. Après la date limite du vote par procuration, Computershare enverra par courriel un nom d'utilisateur aux fondés de pouvoir dûment inscrits. **Les fondés de pouvoir qui n'auront pas été inscrits ne recevront pas le numéro de contrôle prévu par Computershare pour participer et voter à l'assemblée virtuelle.**

Mon vote par procuration est-il confidentiel?

Pour assurer la confidentialité des votes, les votes exprimés par les actionnaires inscrits sont reçus et compilés en prévision de l'assemblée par Computershare, le registraire et agent des transferts de la Banque, tandis que les votes exprimés par les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) sont compilés par des intermédiaires, puis soumis à Computershare. Computershare remet une copie d'un formulaire de procuration à la Banque uniquement lorsqu'il est tenu de le faire à des fins de conformité réglementaire ou lorsqu'un actionnaire souhaite clairement exprimer une opinion personnelle à la direction.

Comment voter si je suis un employé de la Banque?

Les employés de la Banque qui participent au Régime d'achat d'actions à l'intention des employés ont reçu un formulaire d'instructions de vote avec l'avis d'assemblée. Veuillez suivre les instructions à l'intention des propriétaires véritables (actionnaires non inscrits), lesquelles sont expliquées à la section *Comment voter?* plus loin dans le texte.

Comment mon droit de vote sera-t-il exercé?

Le formulaire de procuration ou d'instructions de vote, lorsqu'il est dûment signé, confère **aux fondés de pouvoir qui y sont désignés (les « Personnes nommées comme fondés de pouvoir ») un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne toute question pour laquelle aucun choix n'est précisé, toute modification relative aux questions énoncées dans l'avis d'assemblée et toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.**

Dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire, les fondés de pouvoir proposés sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter :

POUR :

- l'élection de chaque administrateur;
- la nomination de l'auditeur;
- la modification du régime d'options d'achat d'actions de la Banque;
- l'adoption d'une résolution, à titre consultatif, sur l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction; et

CONTRE :

- les propositions d'actionnaires.

Comment voter?

Vous pouvez voter avant l'assemblée, pendant l'assemblée (l'assemblée en personne ou l'assemblée virtuelle), ou encore voter par procuration (nommer quelqu'un pour assister à l'assemblée et voter pour vous). Votre façon de voter est différente selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit) :

Actionnaire inscrit

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).

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

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).

Voter avant l'assemblée

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 1^{er} avril 2022.

Vous avez changé d'idée?

Si vous avez déjà rempli et envoyé votre formulaire de procuration ou avez déjà fourni des instructions de vote par un autre moyen, vous pouvez révoquer votre procuration en envoyant un nouveau formulaire de procuration à une date ultérieure ou en fournissant de nouvelles instructions de vote par téléphone ou Internet. Toutefois, toute nouvelle instruction de vote ne prendra effet que si Computershare la reçoit d'ici 17 h (heure de l'Est), le 1^{er} avril 2022 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 avez suivi les instructions en vue d'assister et de voter à l'assemblée virtuelle, le vote que vous exprimez lors de l'assemblée virtuelle aura pour effet de révoquer votre procuration antérieure.

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 de procuration).



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



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 de les enregistrer avant 17 h (heure de l'Est), le 1^{er} avril 2022.

Vous avez changé d'idée?

Si vous avez déjà rempli et envoyé votre formulaire d'instructions de vote à votre intermédiaire ou avez déjà fourni des instructions de vote par un autre moyen et que vous changez d'idée, contactez immédiatement votre intermédiaire. Toutefois, toute nouvelle instruction de vote ne prendra effet que si Computershare la reçoit d'ici 17 h (heure de l'Est), le 1^{er} avril 2022 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 avez suivi les instructions en vue d'assister et de voter à l'assemblée virtuelle, le vote que vous exprimez lors de l'assemblée virtuelle aura pour effet de révoquer votre procuration antérieure.

Voter pendant l'assemblée

Actionnaire inscrit

Pour voter à l'assemblée virtuelle

Puisque vous assisterez à l'assemblée virtuelle et voterez à l'assemblée virtuelle, ne remplissez pas et n'envoyez pas votre formulaire de procuration.

Suivez les directives plus bas, à la section *Comment assister à l'assemblée?*, pour participer, voter et poser des questions à l'assemblée.

Vous devez rester connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter à 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 : <https://blcgf.ca/centre-dinvestisseur/>.

Actionnaire inscrit

Pour voter en personne

Ne remplissez pas le formulaire de procuration et ne l'envoyez pas. Apportez-le plutôt à l'assemblée et inscrivez-vous auprès de Computershare dès votre arrivée.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

Pour voter à l'assemblée virtuelle

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. Vous devez également vous inscrire à titre de fondé de pouvoir en suivant les directives à la section *Comment nommer un fondé de pouvoir?* de la présente Circulaire, à la page 4.

Puisque vous assisterez à l'assemblée virtuelle et voterez à l'assemblée virtuelle, 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 pour recevoir des instructions.

Suivez les directives plus bas, à la section *Comment assister à l'assemblée?*, pour participer, voter et poser des questions à l'assemblée.

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.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

Pour voter en personne

Dans le formulaire d'instructions de vote, écrivez votre nom dans l'espace prévu pour nommer un fondé de pouvoir, puis signez le formulaire et envoyez-le en suivant les instructions de votre intermédiaire.

Puisque vous voterez en personne pendant de l'assemblée, 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 pour recevoir des instructions.

Veuillez vous inscrire auprès de Computershare dès votre arrivée à l'assemblée.

Nommer un fondé de pouvoir pour exercer votre droit de vote pendant l'assemblée

Le formulaire de procuration et le formulaire d'instructions de vote vous permettent de nommer un fondé de pouvoir pour vous représenter à l'assemblée et y exercer votre droit de vote. Veuillez consulter la section *Comment nommer un fondé de pouvoir?* à la page 4 de la Circulaire.

Comment modifier mon vote?

Les actionnaires inscrits qui ont voté par procuration peuvent révoquer leur procuration en présentant un nouveau formulaire de procuration à une date ultérieure ou en fournissant de nouvelles instructions de vote par téléphone ou Internet. Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) peuvent révoquer leur procuration ou leurs instructions de vote en contactant leur intermédiaire. Toutefois, toute nouvelle instruction de vote ne prendra effet que si Computershare la reçoit d'ici 17 h (heure de l'Est), le 1^{er} avril 2022 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 avez suivi les instructions en vue d'assister et de voter à l'assemblée virtuelle, le vote que vous exprimez lors de l'assemblée virtuelle aura pour effet de révoquer votre procuration antérieure.

RENSEIGNEMENTS SUR LA PRÉSENCE À L'ASSEMBLÉE

Comment assister à l'assemblée?

Assister à l'assemblée virtuelle

Actionnaire inscrit

Participer, poser des questions et voter à l'assemblée virtuelle

Les actionnaires inscrits peuvent participer, poser des questions et voter en suivant les directives ci-dessous :

1. accédez à la page Web <https://web.lumiagm.com/434949739> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée;
2. Cliquez sur « J'ai un accès »; et
3. entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres (votre nom d'utilisateur) et votre mot de passe :
laurentian2022

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

Vous devez rester connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter à 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 : <https://blcgf.ca/centre-dinvestisseur/>.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

Participer, poser des questions et voter à l'assemblée virtuelle

Si vous êtes un propriétaire véritable ou actionnaire non inscrit et que vous souhaitez voter et poser des questions à 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 à la section *Comment nommer un fondé de pouvoir?*, à la page 4 de la présente Circulaire. Computershare vous enverra par courriel un numéro de contrôle de 15 chiffres. Ce numéro est le nom d'utilisateur qui vous permettra de participer à l'assemblée.

1. Accédez à la page Web <https://web.lumiagm.com/434949739> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée;
2. cliquez sur « J'ai un accès »; et
3. entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres (votre nom d'utilisateur) et votre mot de passe :
laurentian2022

Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) qui ne se nomment pas eux-mêmes fondés de pouvoir et ne s'inscrivent pas à ce titre ne pourront pas voter à l'assemblée, mais pourront y assister en tant qu'invités.

Pour assister à titre d'invité

Les invités pourront assister à l'assemblée, mais ne pourront pas voter ni poser de questions. Pour assister à l'assemblée en tant qu'invité :

1. accédez à la page Web <https://web.lumiagm.com/434949739> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée; et
2. cliquez sur « Invité », puis remplissez le formulaire en ligne.

Assister à l'assemblée en personne

En raison de l'incertitude continue entourant la pandémie de 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 aura lieu dans un format hybride permettant d'y assister de manière virtuelle ou en personne (sous réserve des consignes émanant des autorités de la santé publique et du gouvernement au moment de l'assemblée). Toutes les mesures de santé publique seront respectées pour assurer la sécurité des personnes sur place, y compris la capacité d'accueil maximale, la distanciation physique, le port du masque et l'obligation vaccinale, le cas échéant. Tout changement apporté au format de l'assemblée sera communiqué sur le site Web de la Banque, à l'adresse <https://blcgf.ca/centre-dinvestisseur/>.

PARTIE B - ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2021 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le rapport annuel envoyé aux actionnaires par la poste le 14 janvier 2022. Les états financiers consolidés ont été préparés conformément aux normes internationales d'information financière (IFRS), y compris les exigences comptables du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Le nombre d'administrateurs devant être élus par les actionnaires a été fixé à onze (11). Les porteurs d'actions ordinaires éliront onze (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.

Le Conseil a adopté une politique de vote majoritaire qui s'applique à toute élection sans opposition. En vertu de cette politique, un candidat à un poste d'administrateur devra immédiatement présenter sa démission s'il n'est pas élu à la majorité des voix (50 % + 1). Dans les 90 jours qui suivent le vote, le Conseil devra 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 prendra effet dès que le Conseil l'aura acceptée, le cas échéant. Une fois la décision prise, la Banque diffusera promptement un communiqué de presse qui sera transmis à la Bourse de Toronto (TSX), pour annoncer la décision du Conseil et les motifs de la décision.

Les candidats aux postes d'administrateurs sont présentés à la partie C : *Candidats aux postes d'administrateurs*.

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

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu onze (11) propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « **MÉDAC** »), un actionnaire de la Banque dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec), H2X 1X3. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions 2, 4, 5, 6 et 8 à un vote.** La Banque a accepté d'inclure ces propositions à titre d'information seulement. Ces propositions ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée. La version intégrale des onze (11) propositions et les réponses du Conseil sont incluses à l'annexe A de la Circulaire. Pour chacune des propositions soumises au vote, vous pouvez voter pour, voter contre ou vous abstenir de voter.

Le Conseil recommande de voter CONTRE chacune des propositions, pour les raisons indiquées dans les réponses du Conseil.

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 la proposition au Secrétariat corporatif de la Banque au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 5 novembre 2022.

NOMINATION DE L'AUDITEUR

En s'appuyant sur l'évaluation annuelle de l'auditeur externe effectuée par le Comité d'audit, laquelle évaluation comprend l'examen d'éléments de qualité d'audit, y compris l'indépendance de l'auditeur, son objectivité et scepticisme professionnel, la qualité de l'équipe affectée à la mission et les constatations de l'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC), le Conseil a recommandé le renouvellement du mandat d'auditeur d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (« **Ernst & Young** ») pour l'exercice 2022. Ernst & Young est l'auditeur externe de la Banque depuis 1990. Il 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. Quantité de mécanismes sont en vigueur pour renforcer 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. L'évaluation de l'auditeur effectuée par le Comité d'audit tient compte 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 scepticisme professionnel. En plus des évaluations régulières, le Conseil et le Comité d'audit ont l'intention de lancer un appel d'offres d'ici un an en lien avec l'attribution de la mission d'auditeur externe de la Banque.

Le Conseil recommande de voter POUR la nomination d'Ernst & Young à titre d'auditeur de la Banque.

Indépendance de l'auditeur

Tel qu'il est expliqué plus haut, 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. Au cours de l'exercice 2021, le Comité d'audit a effectué l'évaluation annuelle de la performance d'Ernst & Young et de la qualité des services offerts par ce dernier à titre d'auditeur indépendant de la Banque. Cette évaluation reposait, entre autres, sur le plan d'audit présenté, les honoraires d'audit, la nature des activités d'audit et les rapports présentés au Comité d'audit. De plus, le Comité d'audit tient des rencontres périodiques avec l'auditeur externe sans les membres de la direction et reçoit chaque année la confirmation de l'indépendance de l'auditeur externe.

Honoraires de l'auditeur

Le tableau suivant présente par catégorie les honoraires facturés par l'auditeur externe Ernst & Young pour les exercices terminés les 31 octobre 2021 et 2020.

Catégorie d'honoraires	2021 (\$)	2020 (\$)
Honoraires d'audit (Note 1)	3 445 000	2 965 000
Honoraires pour services liés à l'audit (Note 2)	602 000	722 000
Honoraires pour services fiscaux (Note 3)	177 000	368 000
Autres honoraires (Note 4)	138 000	95 000
Total	4 362 000	4 150 000

Note 1 : « Honoraires d'audit » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young 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.

Note 2 : « Honoraires pour services liés à l'audit » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young pour des services de certification ou d'autres services connexes habituellement accomplis par les auditeurs indépendants, dont principalement certains services liés à la production de rapports portant sur l'efficacité des contrôles internes exigés à des fins contractuelles ou commerciales, des procédures spécifiques liées à diverses fiducies et 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. Les services pour 2020 comprennent également des consultations relatives à la mise en œuvre de nouvelles normes comptables n'appartenant pas à la catégorie des « Honoraires d'audit ».

Note 3 : « Honoraires pour services fiscaux » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young 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.

Note 4 : « Autres honoraires » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young pour des services non liés à l'audit autres que ceux mentionnés ci-dessus.

Au cours de l'exercice 2021, 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 à la section 14 de la notice annuelle de la Banque.

MODIFICATION DU RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS

Le régime d'options d'achat d'actions (le « Régime ») a été créé le 30 octobre 2018 et il a été approuvé par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque du 9 avril 2019. Depuis la création du Régime, il est nécessaire de conserver une réserve d'actions ordinaires de la Banque en vue de l'exercice des options qui sont octroyées aux participants chaque année.

La Banque avait réservé 1 666 000 actions ordinaires aux termes du Régime en 2019 et, de ce nombre, 753 001 options étaient encore disponibles le 31 octobre 2021. Lors de l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires d'examiner et, si estimé approprié, d'adopter une résolution pour autoriser la Banque à augmenter de 1 735 000 actions ordinaires, soit environ 4 % en date du 31 octobre 2021, le nombre maximum d'actions ordinaires de la réserve du Régime. Le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du Régime passerait ainsi à 3 401 000 actions ordinaires, soit environ 7,8 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 octobre 2021. L'augmentation recommandée découle de la demande régulière dans le cours normal des activités de la Banque. Une telle augmentation est conforme à l'approche prudente mise de l'avant en 2019, et le Conseil estime qu'elle saura satisfaire les besoins prévus de la Banque aux termes de son cadre de rémunération.

Administration du régime d'options d'achat d'actions

La direction de la Banque sait que l'émission d'actions ordinaires constitue une question importante pour les actionnaires. Par conséquent, pour assurer la saine administration du régime d'options d'achat d'actions, la Banque a prévu les différents mécanismes suivants :

La Banque dispose d'un processus rigoureux d'octroi :

- Un octroi à l'entrée en fonction du participant, puis un seul octroi par exercice financier par la suite.
- Les options ne sont pas octroyées au rabais : leur prix correspond toujours à celui du cours de l'action au moment de l'octroi.
- Le prix d'exercice des options ne peut pas être réduit.

L'admissibilité au régime d'options d'achat d'actions est limitée:

- Seuls les cadres de niveau premier vice-président ou supérieur peuvent participer au régime.
- Les administrateurs ne peuvent pas participer au régime.

Un alignement sur les intérêts à long terme des actionnaires :

- Les options d'achat d'actions étalent dans le temps la rémunération des cadres supérieurs et favorisent l'alignement sur les intérêts des actionnaires pendant une période pouvant atteindre 10 ans.

Des acquisitions étalées dans le temps :

- 50 % des droits sont acquis après trois ans et le reste, après quatre ans.
- La Banque n'offre pas de prêt pour exercer les options d'achat dont les droits sont acquis.

Plus de renseignements sur l'administration et les modalités du Régime sont disponibles à la page 32 de la présente Circulaire. De plus, le texte intégral du Régime est présenté à l'Annexe B de la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque du 26 février 2019, laquelle est disponible dans le profil de la Banque du site sedar.com et intégrée par renvoi aux présentes.

Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « **Comité RHRE** ») et le conseil d'administration examinent régulièrement la rémunération totale des membres de la direction et des cadres supérieurs. Ils estiment que dans le contexte de la rémunération totale, le Régime contribue de manière importante au maintien en poste des employés, compte tenu de ce qui suit :

- Le Régime soutient la stratégie de croissance à long terme de la Banque.
- La rémunération totale des participants au Régime est concurrentielle et cohérente avec les politiques de la Banque.
- Le Régime est un composant important de la rémunération variable.
- On s'attend à ce que l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la Banque atténue l'effet dilutif des octrois d'options d'achat d'actions.

Taux d'utilisation cible

Selon les normes actuelles du marché, l'effet dilutif du Régime est limité. Les options octroyées au cours de l'exercice 2021 représentent 0,7 % des actions ordinaires en circulation de la Banque. La Banque a fixé une cible pour limiter le taux d'utilisation annuel à moins de 1,00 %, ce qui correspond aux bonnes pratiques des instances de gouvernance et des investisseurs institutionnels.

Pour plus de renseignements sur le taux d'utilisation, veuillez consulter la page 34 de la présente Circulaire.

Recommandation du Conseil

Compte tenu de ce qui précède, et à la recommandation du Comité RHRE, le Conseil a autorisé la modification du Régime susmentionné, le 2 novembre 2021. Pour prendre effet, cette modification doit recevoir des agréments réglementaires et être approuvée par les détenteurs des actions ordinaires de la Banque.

Des résolutions concernant la modification doivent être adoptées à la majorité des voix exprimées par les titulaires d'actions ordinaires de la Banque qui sont présents à l'assemblée ou qui y sont représentés par procuration.

Le Conseil recommande de voter **POUR** ces résolutions, formulées ci-après :

« IL EST RÉSOLU :

1. que 1 735 000 actions ordinaires soient ajoutées à la réserve d'actions ordinaires aux fins du régime d'options d'achat d'actions;
2. que le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions soit porté à 3 401 000 et que la modification requise du régime d'options d'achat d'actions en vue de refléter cette augmentation soit et est par la présente autorisée et approuvée;
3. que le conseil d'administration de la Banque puisse révoquer la présente résolution avant qu'elle ne soit mise en œuvre, sans autre approbation des actionnaires de la Banque; et
4. que tout dirigeant ou administrateur de la Banque soit autorisé à signer tout document nécessaire ou utile pour rendre les résolutions précédentes en vigueur et exécutoires et à prendre toutes les mesures nécessaires ou utiles à ces fins. »

VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION

La rétroaction des actionnaires est un volet clé du processus d'interaction de la Banque, qui comprend une invitation à assister aux assemblées annuelles pour exprimer une opinion à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque. Nous vous invitons à examiner la section *Analyse de la rémunération* de la partie E : *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire, dans laquelle 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 qui est alignée sur la création de 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 vote sur la rémunération des membres visés de la haute direction est un vote consultatif qui ne lie pas le Conseil. Le Conseil tiendra compte des résultats du vote lors de ses futurs exercices 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 s'opposant à la résolution.

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 2022 des actionnaires de la Banque. »

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 de l'assemblée. En 2021, les actionnaires se sont prononcés en faveur de l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs dans une proportion de 92,42 %.

AUTRES QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

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

PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

COMPOSITION DU CONSEIL

Onze (11) administrateurs doivent être élus lors de l'assemblée. 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. Chaque candidat a été élu lors de l'assemblée annuelle 2021 des actionnaires.

MANDAT La durée moyenne des mandats des candidat(e)s est de 4,2 ans	DIVERSITÉ DE GENRE Les femmes représentent 55 % des candidatures	GROUPES RACISÉS 18 % des candidat(e)s s'identifient comme membres d'un groupe racisé	INDÉPENDANCE Sans compter la présidente et chef de la direction, 91 % des candidat(e)s sont indépendant(e)s	RENOUVELLEMENT DU CONSEIL 64 % des candidat(e)s ont été nommé(e)s au cours des cinq dernières 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 font partie, leur participation aux réunions, les conseils d'administration publics dont ils sont membres et les résultats qu'ils ont obtenus aux élections de l'année précédente, s'il y a lieu. Les profils comprennent également un résumé des titres de la Banque qu'ils détiennent, ainsi que la valeur de la rémunération totale de chaque administrateur pour l'exercice 2021.

Les personnes proposées comme fondées 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 la procuration ne contienne des instructions explicites pour s'abstenir de voter pour un, plusieurs ou l'ensemble des candidats. Tous les candidats ont formellement établi leur qualification et éligibilité et exprimé leur désir de faire partie du Conseil de la Banque.

Sonia Baxendale

Sommaire de l'expérience professionnelle



Sonia Baxendale est présidente et chef de la direction de Global Risk Institute, un partenariat public-privé à but non lucratif axé sur la gestion des risques des services financiers.

Avant de se joindre au Global Risk Institute en 2018, Mme Baxendale a été vice-présidente principale et présidente des Services bancaires de détail et de Gestion du patrimoine à la CIBC. De 1992 à 2005, elle a occupé divers postes de direction à la CIBC, y compris 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 des fonctions de direction à la CIBC, elle a occupé des postes de responsabilités croissantes au sein de Banque Amex du Canada et de Saatchi & Saatchi Compton Hayhurst. Mme Baxendale est titulaire d'un B.A. de l'Université de Toronto et a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés en 2014. Elle est membre du conseil d'administration et du comité de vérification et de conformité de Financière Foresters, où elle exerce également les fonctions de présidente du comité du capital humain et de la gouvernance. Elle est également membre du conseil d'administration de The Bank of N.T. Butterfield & Son Limited et du Hospital for Sick Children, ainsi que présidente du conseil d'administration de la SickKids Foundation.

59 ans
Toronto (Ontario) Canada
Administratrice depuis le 31 août 2016
Indépendante
Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 88,66 %

Domaines d'expertise :

- Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Gestion et gouvernance des risques
- Gestion de talents et rémunération
- Services financiers
- Services aux particuliers
- Expérience et gouvernance d'autres conseils
- Excellence opérationnelle

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années		Fonctions actuelles au sein de conseils et comités	
The Bank N.T. Butterfield & Son Limited (NYSE & BSE)	(de 2020 à ce jour)	Membre du comité d'audit	Membre du comité de gouvernance d'entreprise
RSA Insurance Group plc	(de 2019 à 2021)		
CI Financial Corp.	(de 2013 à 2018)		

Présences (taux global de 100 %)		
Membre du Conseil/de comités (Note 2)	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	9/9	4/4
Comité de gestion des risques	5/5	1/1
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	7/7	3/3

Détenition d'action							
Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détenition d'actions des administrateurs
4 févr. 2022	3 610	13 806	17 416	44,99	783 546	5 797	300 % Oui
5 févr. 2021	2 647	11 295	13 942	32,12	447 817	5 797	241 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021

155 250 \$

Andrea Bolger**Sommaire de l'expérience professionnelle**

Andrea Bolger est une administratrice de sociétés possédant 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.



Mme Bolger est une ancienne cadre supérieure de la Banque Royale du Canada, où elle a occupé différents postes de haute direction principalement associés aux services bancaires commerciaux et à la gestion des risques. Elle est actuellement présidente du conseil d'administration de Teranet inc., membre du conseil d'administration et présidente du comité principal des politiques de crédit et de placement de L'Equitable, compagnie d'assurance vie du Canada, et membre du conseil d'administration et présidente du comité des ressources humaines de La Première fondation/financière du savoir. Mme Bolger est titulaire d'un baccalauréat en commerce, distinction Finance, de 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.

63 ans
Toronto (Ontario) Canada
Administratrice depuis
le 28 août 2019

Indépendante

Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 96,17 %

Domaines d'expertise :

- Gestion et gouvernance des risques
- Services financiers
- Services aux particuliers
- Expérience et gouvernance d'autres conseils

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années

Sagen MI Canada Inc.

Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

(de 2016 à 2021) Membre du comité d'audit

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	9/9	4/4
Comité de gestion des risques	5/5	1/1
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (Note 3)	7/7	3/3

Détention d'action

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
4 févr. 2022	4 100	6 312	10 412	44,99	468 436	7 431	140 % Oui
5 févr. 2021	1 490	3 676	5 166	32,12	165 932	7 431	69 % Nommée récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021

134 000 \$

Michael T. Boychuk, FCPA, FCA**Sommaire de l'expérience professionnelle**

Michael T. Boychuk est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience en comptabilité, en finance et en services financiers.



M. Boychuk détient le titre de comptable professionnel agréé depuis 1979 et il a reçu le titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec en 2012. De juillet 2009 jusqu'à sa retraite en juin 2015, 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, M. Boychuk 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. Il est membre du conseil des gouverneurs et du comité d'audit de l'Université McGill et membre du conseil d'administration de Corporation Cadillac Fairview Limitée, de Corus Entertainment et de Telesat Canada (U.S. S.E.C.). Il préside le comité d'audit de GDI Services aux immeubles inc. et siège au comité d'investissement de la Fondation de la famille J.W. McConnell et de Nunavut Trust.

66 ans
Baie-D'Urfé (Québec) Canada

Administrateur depuis
le 30 août 2013

Indépendant

Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 95,08 %

Domaines d'expertise :

- Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Comptabilité, audit et finance
- Gestion et gouvernance des risques
- Services financiers
- 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

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années

Telesat Canada (U.S. S.E.C)

(de 2015 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

Président du comité d'audit

GDI Services aux immeubles inc.

(de 2015 à ce jour)

Président du comité d'audit

Corus Entertainment Inc.

(de 2019 à ce jour)

Membre du comité d'audit

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	9/9	4/4
Comité d'audit (président)	6/6	—
Comité de gestion des risques	5/5	1/1

Détention d'action

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
4 févr. 2022	1 421	18 897	20 318	44,99	914 107	5 380	377 % Oui
5 févr. 2021	1 480	16 182	17 662	32,12	567 303	5 380	328 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021

155 250 \$

Suzanne Gouin, MBA, IAS.A**Sommaire de l'expérience professionnelle**

Suzanne Gouin est une administratrice accomplie qui met l'accent sur la transformation d'entreprise, la mise en œuvre de technologies numériques, la gouvernance et le capital humain.

Mme Gouin a occupé divers postes de haute direction dans les secteurs privé et public, notamment celui de présidente-directrice générale de TV5 Québec Canada de 2002 à 2015. Elle préside le Conseil de direction de l'Agence du revenu du Canada, est membre du conseil d'administration d'Hydro-Québec, de la Fondation du Grand Montréal et de Juste pour rire, et elle participe à différents groupes consultatifs. Diplômée de l'Université Concordia, elle détient également un MBA de la Ivey Business School de l'Université de Western Ontario et est accréditée par l'Institut des administrateurs de sociétés. Mme Gouin a reçu l'Ordre national du Mérite de la République française.

66 ans
Hampstead (Québec) Canada

Administratrice depuis le
6 avril 2021

Indépendante

Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 98,90 %

Domaines d'expertise :

- Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Technologie de l'information et stratégie numérique
- Relations publiques et gouvernementales
- Expérience et gouvernance d'autres conseils
- Excellence opérationnelle
- Restructuration des activités

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années

Aucun

Fonctions actuelles au sein de conseils et comités**Présences (taux global de 100 %)**

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration (Note 2)	5/5	2/2
Comité de gestion des risques (Note 3)	2/2	1/1

Détention d'action

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/ UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs	
4 févr. 2022	—	2 241	2 241	44,99	100 823	8 140	27 %	Nommée récemment
5 févr. 2021	—	—	—	32,12	—	—	—	—

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021

76 001 \$

Rania Llewellyn**Sommaire de l'expérience professionnelle**

Rania Llewellyn a été nommée présidente et chef de la direction de la Banque Laurentienne en 2020. Elle est la première femme à diriger une grande banque à charte canadienne. Axée sur le changement transformationnel, ses priorités consistent à mettre sur pied des équipes hautement performantes, à créer une culture d'égalité, de diversité et d'inclusion, à améliorer l'expérience client et à générer de la croissance et de la valeur pour les actionnaires.

Cumulant plus de 27 ans d'expérience dans l'industrie bancaire, Mme Llewellyn a auparavant été vice-présidente exécutive à la Banque Scotia, où elle a débuté sa carrière en tant que caissière à temps partiel. Au fil du temps, elle y a progressivement occupé divers postes de niveau supérieur et enrichi son expertise de différents secteurs, notamment les paiements mondiaux, le numérique et les technologies, les services bancaires aux entreprises, les services bancaires aux particuliers et les services bancaires commerciaux. Elle y a également lancé les services bancaires multiculturels et exercé les fonctions de présidente et chef de la direction de Roynat Capital, une filiale de la Banque Scotia qui propose du financement alternatif aux moyennes entreprises, notamment des prêts à terme, des créances subordonnées, du financement mezzanine et des participations au capital-actions.

Mme Llewellyn est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'une maîtrise en administration des affaires de la Saint Mary's University, concentration finance, marketing et commerce international. En 2014, la Saint Mary's University lui a décerné un doctorat honorifique en commerce.

45 ans
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis
le 30 octobre 2020

Non indépendante

Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 88,64 %

Domaines d'expertise :

- Gestion et gouvernance des risques
- Gestion de talents et rémunération
- Technologie de l'information et stratégie numérique
- Services financiers
- Services aux particuliers
- Excellence opérationnelle
- Restructuration des activités

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années

Aucun

Fonctions actuelles au sein de conseils et comités**Présences (taux global de 100 %)**

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration		

Détention d'action

Pour Mme Llewellyn, les exigences minimales en matière de détention d'actions sont celles qui s'appliquent aux membres de la haute direction de la Banque, tel qu'il est expliqué plus en détail à la section *Exigences minimales de détention d'actions* de la partie E : *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire.

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021

Mme Llewellyn ne reçoit aucune rémunération à titre d'administratrice.

David Morris, CPA, Auditeur, CA Sommaire de l'expérience professionnelle

David Morris est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience des questions de comptabilité et d'information financière, de la gestion des risques et de la conformité à la réglementation des banques et des compagnies d'assurance.

Depuis 1975, M. Morris détient le titre de comptable professionnel agréé et est membre de l'Institut canadien des comptables agréés. Diplômé de l'Université McGill, il a travaillé chez Deloitte de 1975 jusqu'à sa retraite en 2016, alors qu'il était associé principal. M. Morris a été chargé d'audit pour de grandes institutions mondiales de l'industrie des services bancaires et de l'assurance. Il siège au conseil d'administration d'ECN Capital Corp. depuis 2016 et il en préside le comité d'audit. Il est également membre du conseil d'administration et président du comité d'audit de Lallemand Inc., une corporation privée canadienne.

68 ans
Beaconsfield (Québec) Canada

Administrateur depuis
le 31 octobre 2017

Indépendant

Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 96,12 %

Domaines d'expertise :

- Comptabilité, audit et finance
- Gestion et gouvernance des risques
- Services financiers

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

ECN Capital Corp. (de 2016 à ce jour) Président du comité d'audit

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	9/9	4/4
Comité d'audit	6/6	—

Détention d'action

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
4 févr. 2022	1 000	10 866	11 866	44,99	533 851	4 750	249 % Oui
5 févr. 2021	1 000	7 972	8 972	32,12	288 181	4 750	188 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021

126 500 \$

David Mowat Sommaire de l'expérience professionnelle

David Mowat est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience de la direction d'entreprise et des services bancaires.

M. Mowat a été président et chef de la direction d'ATB Financier de juin 2007 à juin 2018 et chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union de 2000 à 2007. M. Mowat est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia et il a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il préside le comité d'audit de Telus Communications Inc., le comité de gouvernance et de rémunération d'Alberta Blue Cross et le comité d'audit de l'Aéroport international d'Edmonton. En 2015 et 2016, il a présidé le comité d'examen du régime de redevances de l'Alberta (Alberta Royalty Review panel). M. Mowat a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture en 2014, et il a reçu un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology en 2015 et un doctorat honorifique en droit de la University of Alberta en 2017.

66 ans
West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Administrateur depuis
le 28 août 2019

Indépendant

Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 88,61 %

Domaines d'expertise :

- Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Comptabilité, audit et finance
- Gestion et gouvernance des risques
- Gestion de talents et rémunération
- Services financiers
- Services aux particuliers
- Relations publiques et gouvernementales

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

Telus Corporation (de 2016 à ce jour) Président du comité d'audit

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	9/9	4/4
Comité d'audit (Note 4)	2/2	—
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	7/7	3/3

Détention d'action

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
4 févr. 2022	9 640	4 374	14 014	44,99	630 490	7 431	188 % Oui
5 févr. 2021	9 640	2 419	12 059	32,12	387 335	7 431	162 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021

130 838 \$

Michael Mueller**Sommaire de l'expérience professionnelle**

Michael Mueller est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience acquise dans les industries des services bancaires et des sciences de la vie.

M. Mueller a occupé le poste de président et chef de la direction de MDS Capital Corporation de 2003 à 2005, après avoir occupé différents postes de haute direction 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. M. Mueller a siégé au conseil d'administration de MDS Capital Corporation, 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. M. Mueller est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires, finance internationale, de York University et d'un baccalauréat en sciences de la University of Western Ontario. Il a exercé les fonctions de président du conseil d'administration d'Investissements PSP (l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public) jusqu'en janvier 2018. Il est actuellement président du conseil de Revera inc. et membre du conseil de Medexus Pharmaceuticals, de Gensource Potash Corp., de Smarter Alloys inc. et d'Emily's House.

62 ans
Guelph (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 17 décembre 2018

Indépendant

Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 88,50 %

Domaines d'expertise :

- Comptabilité, audit et finance
- Gestion de talents et rémunération
- Services financiers
- Marchés des capitaux, services bancaires d'investissement et fusions et acquisitions
- Expérience et gouvernance d'autres conseils

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années		Fonctions actuelles au sein de conseils et comités
Gensource Potash Corporation	(de 2018 à ce jour)	Président du comité d'audit Membre du comité de rémunération
Medexus Pharmaceuticals Inc. (auparavant PEDIAPHARM INC.)	(de 2014 à ce jour)	Président du comité d'audit Membre du comité de rémunération
Mercal Capital Corp. / Eureka 93 Inc.	(de 2015 à 2019)	

Présences (taux global de 100 %)		
Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	9/9	4/4

Détenition d'action								
Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détenition d'actions des administrateurs	
4 févr. 2022	0	23 979	23 979	44,99	1 078 815	8 850	270 %	Oui
5 févr. 2021	0	15 669	15 669	32,12	503 288	8 850	177 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021	
294 000 \$	

Michelle R. Savoy**Sommaire de l'expérience professionnelle**

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 de 27 ans dans le secteur des services financiers, Mme Savoy a occupé de nombreux postes de cadre supérieur à l'échelle internationale et a été responsable de la planification stratégique, du marketing, de la gestion de la relation client, du développement des affaires et de la technologie de l'information. Elle a également exercé les fonctions de présidente de Société Capital Guardian (Canada) inc., une filiale du gestionnaire de fonds international The Capital Group of Companies. Mme Savoy 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. Elle est membre du comité d'investissement de la University Health Network (UHN) Foundation et Activatrice de la communauté SheEO.

62 ans
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis
le 20 mars 2012

Indépendante

Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 91,28 %

Domaines d'expertise :

- Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Gestion et gouvernance des risques
- Gestion de talents et rémunération
- Services aux particuliers
- Marchés des capitaux, services bancaires d'investissement et fusions et acquisitions
- Expérience et gouvernance d'autres conseils
- Restructuration des activités

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années		Fonctions actuelles au sein de conseils et comités
Pizza Pizza Royalty Corporation	(de 2015 à ce jour)	
Nav Canada	(de 2015 à ce jour)	Membre des comités des pensions et des ressources humaines Présidente du comité de gouvernance d'entreprise

Présences (taux global de 100 %)		
Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	9/9	4/4
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (présidente)	7/7	3/3

Détenition d'action								
Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détenition d'actions des administrateurs	
4 févr. 2022	7 097	15 374	22 471	44,99	1 010 970	5 380	417 %	Oui
5 févr. 2021	6 646	12 397	19 043	32,12	611 661	5 380	354 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021	
147 914 \$	

Susan Wolburgh Jenah
Sommaire de l'expérience professionnelle


Susan Wolburgh Jenah est administratrice de sociétés et avocate de formation. Elle possède une vaste expérience de la gouvernance et une grande expertise de la réglementation et de la protection des investisseurs des marchés des capitaux et de la politique publique de ces secteurs.

De février 2007 à octobre 2014, Mme Wolburgh Jenah a occupé le poste de présidente et chef de la direction de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM), l'organisme d'autorégulation national chargé de la surveillance des courtiers en placement et des opérations sur les marchés des titres de capitaux propres et des titres de créance au Canada. De 1983 à 2007, elle a occupé de nombreux postes de direction 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. Mme Wolburgh Jenah est titulaire d'un baccalauréat de l'Université de Toronto, elle a obtenu le diplôme de juris doctor de la Osgoode Hall Law School et elle a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Depuis 2016, Mme Wolburgh Jenah est membre du conseil d'administration de Groupe Aecon Inc., où elle est aussi membre du comité du risque et présidente du comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération. Depuis janvier 2020, elle est membre du conseil d'administration d'Hydro One Limited, où elle est aussi membre du comité des peuples autochtones, de la sécurité et de l'exploitation et présidente du comité de la gouvernance et des affaires réglementaires. Mme Wolburgh Jenah exerce également les fonctions de vice-présidente du conseil d'administration du Humber River Hospital, siège au conseil consultatif national de l'Institut C.D. Howe et est membre du comité d'examen indépendant de Placements Vanguard Canada inc. Mme Wolburgh Jenah a été mentore du programme Catalyst Women on Board, membre du conseil de Global Risk Institute de 2011 à 2017, membre du conseil de la Bourse NEO d'Aequitas et de NEO Innovations de 2015 à 2020, et membre du conseil des gouverneurs de la Financial Industry Regulatory Authority (FINRA) des États-Unis de 2014 à 2020. Elle a reçu en 2011 le prix Osgoode Hall Alumni dans la catégorie Achievement.

66 ans
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis
le 9 décembre 2014

Indépendante

Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 88,55 %

Domaines d'expertises :

- Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Lois et réglementation
- Marchés des capitaux, services bancaires d'investissement et fusions et acquisitions
- Expérience et gouvernance d'autres conseils
- Gestion de talents et rémunération
- Excellence opérationnelle

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années
Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

Hydro One Limited	(de 2020 à ce jour)	Membre du comité de régie d'entreprise Membre du comité des peuples autochtones, de la sécurité et de l'exploitation
Groupe Aecon Inc.	(de 2016 à ce jour)	Présidente du comité de gouvernance, de nomination et de rémunération Membre du comité du risque

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	9/9	4/4
Comité d'audit	6/6	—
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	7/7	3/3

Détention d'action

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
4 févr. 2022	1 237	16 495	17 732	44,99	797 763	5 380	329 % Oui
5 févr. 2021	1 237	13 656	14 893	32,12	478 363	5 380	277 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021

134 000 \$

Nicholas Zelenczuk, FCPA, FCA
Sommaire de l'expérience professionnelle


Nicholas Zelenczuk est un administrateur de sociétés possédant plus de 35 années d'expérience des services bancaires, des marchés des capitaux et de la gestion du risque et des investissements.

M. Zelenczuk a occupé 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 et responsable de l'audit et du risque à l'échelle de l'entreprise chez BCE. M. Zelenczuk a occupé le poste de chef de l'exploitation chez Investissements RPC, où il était également responsable de la supervision des fonctions de RH, technologies, livraison des données, affaires publiques, opérations de placement et stratégie d'entreprise. M. Zelenczuk détient les titres de CA et de CPA, ainsi que celui de Fellow de CPA Ontario, et il a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. M. Zelenczuk est membre du conseil d'administration du Healthcare of Ontario Pension Plan, de Wilton Re et de Teine Energy Ltd. Il a également siégé au conseil d'administration de Trillium Health Partners jusqu'en 2020.

66 ans
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 28 mai 2020

Indépendant

Assemblée annuelle 2021
Votes pour : 96,23 %

Domaines d'expertise :

- Comptabilité, audit et finance
- Gestion et gouvernance des risques
- Services financiers
- Marchés des capitaux, services bancaires d'investissement et fusions et acquisitions
- Excellence opérationnelle

Conseils d'émetteurs assujettis ces cinq dernières années
Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

Aucun

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	9/9	4/4
Comité d'audit	6/6	—
Comité de gestion des risques	4/5	1/1

Détention d'action

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
4 févr. 2022	3 000	5 494	8 494	44,99	382 145	10 543	80 % Nommé récemment
5 févr. 2021	3 000	1 901	4 901	32,12	157 420	10 543	45 % Nommé récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2021

134 000 \$

Note 1 : Des règles relatives à la détention d'actions ont été adoptées le 1^{er} mai 2016. Chaque administrateur doit détenir au moins trois fois sa rémunération de base en actions ordinaires et/ou en unités d'actions différées (UAD). 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 Mme Baxendale, M. Morris, M. Mueller, Mme Bolger, M. Mowat, M. Zelenczuk et Mme 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, soit le 31 août 2016, le 31 octobre 2017, le 17 décembre 2018, le 28 août 2019, le 28 août 2019, le 28 mai 2020 et le 6 avril 2021, respectivement.

Note 2 : Mme Gouin a été élue le 6 avril 2021.

Note 3 : Mme Gouin a été nommée au Comité de gestion des risques le 6 avril 2021.

Note 4 : M. Mowat a été nommé au Comité d'audit le 6 avril 2021.

Interdictions d'opérations, faillites, amendes ou sanctions

Selon l'information fournie par M. Michael T. Boychuk, celui-ci était administrateur de Yellow Média inc. lorsque cette société a annoncé une restructuration de son capital le 23 juillet 2012. La mise en œuvre de la restructuration du capital a pris effet le 20 décembre 2012 au moyen d'un plan d'arrangement approuvé par le tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

Selon l'information fournie par Mme Michelle R. Savoy, celle-ci 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, le 3 décembre 2013, au profit de ses créanciers conformément à l'article 49 de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada).

Selon l'information fournie par M. Michael Mueller, celui-ci était administrateur de la société ouverte Eureka 93 Inc. jusqu'au mois d'août 2019. La société a été déclarée faillie le 28 août 2020.

PARTIE D - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

Le Comité RHRE examine la rémunération des administrateurs pour en recommander le montant et la structure au Conseil. La rémunération à la Banque favorise le recrutement et le maintien en poste de personnel qualifié pour les fonctions d'administrateurs et elle prévoit un traitement approprié pour le temps et les efforts consacrés à la supervision du bon déroulement des opérations de la Banque. La rémunération est également conforme aux intérêts des actionnaires et aux meilleures pratiques. Le Comité RHRE peut avoir recours aux services de consultants, y compris des consultants ou des conseillers en rémunération, s'il le juge nécessaire ou souhaitable pour exercer ses responsabilités.

Le Comité RHRE examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans, pour s'assurer qu'elle atteint les objectifs énoncés. 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 lesquels 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 reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils atteignent le niveau minimal de détention d'actions. Une fois ce niveau atteint, le pourcentage de rémunération fixe versée sous forme d'UAD passe à un minimum de 60 % (et non plus 50 %), et la rémunération globale fixe est augmentée. Avant ces changements, la dernière augmentation de rémunération globale fixe a eu lieu le 1^{er} mai 2018.

	Avant le 1 ^{er} août 2021	Depuis le 1 ^{er} août 2021
Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	110 000 \$ (incluant au moins 50 % sous forme d'unités d'actions différées)	140 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle pour la présidence du Conseil	170 000 \$ (incluant au moins 50 % sous forme d'unités d'actions différées)	190 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle pour la présidence d'un comité permanent	20 000 \$	25 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'unités d'actions différées)
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'unités d'actions différées)

Les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération pour leur présence aux réunions du conseil d'administration ou des comités. Les frais d'hébergement et de déplacement des administrateurs leur sont remboursés 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 à la Banque ne sont pas admissibles au régime d'options d'achat d'actions de la Banque ni à tout autre programme de rémunération incitative de la Banque, à l'exception du régime d'achat d'unités d'actions différées décrit plus bas.

RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES

Chaque administrateur reçoit au moins 60 % de sa rémunération annuelle sous forme d'unités d'actions différées (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 sous forme d'actions ordinaires émises de la Banque et/ou d'UAD, pour autant que 60 % de la rémunération soit reçue sous forme d'UAD. La valeur des actions est déterminée en fonction du 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.

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.). Les UAD peuvent être converties uniquement lorsque l'administrateur quitte le Conseil; elles sont alors versées en espèces ou en actions ordinaires au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit l'année du départ de l'administrateur. 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.

EXIGENCES DE DÉTENTION

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.

En date du 4 février 2022, tous les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque satisfaisaient aux exigences de détention minimales, à l'exception des administrateurs nommés récemment : M. Zelenczuk (80 % de l'objectif) et Mme Gouin (27 % de l'objectif). Conformément aux exigences de détention, M. Zelenczuk et Mme Gouin recevront la totalité de leur rémunération sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils atteignent le seuil de détention minimal, au plus tard d'ici le 28 mai 2025 et le 6 avril 2026 respectivement.

Le nombre d'actions et/ou d'UAD détenues par chacun des candidats aux postes d'administrateurs est indiqué à la partie C : *Candidats aux postes d'administrateurs* de la présente Circulaire. À titre de présidente et chef de la direction de la Banque, Mme Rania Llewelyn doit respecter une exigence minimale de détention d'actions, tel que décrit à la partie E : *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire.

TABLEAU DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente un résumé de la rémunération versée à chacun des administrateurs non dirigeant de la Banque pour le dernier exercice :

	Pour le conseil d'administration (\$)	Pour les comités (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	Partie de la rémunération totale en espèces ou en actions/UAD (Note 3)	
					Versée en espèces (\$)	Versée en actions/UAD (\$)
Lise Bastarache (Note 1)	47 584	6 489	0	54 073	30 281	23 792
Sonia Baxendale	117 500	36 250	1 500	155 250	44 311	110 939
Andrea Bolger	117 500	15 000	1 500	134 000	35 500	98 500
Michael T. Boychuk	117 500	36 250	1 500	155 250	87 000	68 250
Suzanne Gouin (Note 2)	70 225	4 276	1 500	76 001	21 514	54 487
David Morris	117 500	7 500	1 500	126 500	32 312	94 188
David Mowat	117 500	11 838	1 500	130 838	66 338	64 500
Michael Mueller	292 500	0	1 500	294 000	1 500	292 500
Michelle R. Savoy	117 500	28 914	1 500	147 914	41 136	106 778
Susan Wolburgh Jenah	117 500	15 000	1 500	134 000	52 500	81 500
Nicholas Zelenczuk	117 500	15 000	1 500	134 000	1 500	132 500

Note 1 : Mme Bastarache n'est plus administratrice depuis le 6 avril 2021.

Note 2 : Mme Gouin a été élue administratrice le 6 avril 2021.

Note 3 : Depuis le 1^{er} août 2021, les administrateurs reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils atteignent le niveau minimal de détention d'actions.

LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE RÉGIE D'ENTREPRISE AUX ACTIONNAIRES

Chers actionnaires,

À titre de présidente du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (Comité RHRE), j'ai le privilège de faire le point sur les accomplissements de l'équipe de la Banque Laurentienne cette dernière année. Malgré les défis continus associés à la pandémie de COVID-19, l'équipe a su faire preuve de résilience et de détermination afin de travailler ensemble comme une seule équipe.

Le Comité RHRE est responsable des fonctions ressources humaines et gouvernance d'entreprise de la Banque. Il est notamment chargé de la supervision de stratégies clés en matière de culture organisationnelle et de ressources humaines, de l'engagement des employés, de la santé et du bien-être des employés, de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et des initiatives Avenir du travail. Son mandat comprend également l'approbation des objectifs des membres du comité de direction de la Banque, notamment les objectifs associés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) depuis 2021.

Le Comité RHRE s'assure que les stratégies et pratiques de la Banque en matière de ressources humaines et de gouvernance d'entreprise s'alignent directement sur les intérêts et les valeurs des actionnaires. À cette fin, il supervise l'approche de la Banque en matière de rémunération, un facteur important pour mettre sur pied et renouveler une équipe de direction. En 2021, des changements clés ont été apportés à l'équipe de haute direction de la Banque Laurentienne, avec la nomination de quatre exécutifs expérimentés recrutés à l'externe et l'octroi de deux promotions à l'interne. Composée de membres provenant de divers milieux, la nouvelle équipe de direction rassemble les expertises variées nécessaires à l'exécution des stratégies ambitieuses du prochain chapitre de la riche histoire de la Banque Laurentienne.

Performance financière et rémunération en 2021

L'année 2021 a été une période de recentrage et de reconstruction pour la Banque. Pour l'exercice 2021, la Banque a présenté un bénéfice net de 57,1 millions \$, influencé par l'examen stratégique de la Banque qui a donné lieu à des charges s'élevant à 209 millions \$ avant impôt enregistrées au T4 2021, lesquelles étaient essentiellement liées à des éléments sans effet sur la trésorerie. Sur une base ajustée, le résultat net ajusté¹ s'est élevé à 211,2 millions \$, soit 53 % de plus qu'en 2020.

Les charges ont été divisées en quatre catégories : dépréciation à l'égard du secteur Services bancaires aux particuliers; Avenir du travail; technologie; et provision pour créance. Les trois premières catégories désignent des éléments d'ajustement au fin du calcul du résultat net ajusté de la Banque puisqu'elles ne reflètent pas la performance sous-jacente des activités. La quatrième catégorie, liée aux provisions pour créances, a influencé à la fois le résultat net et le résultat net ajusté. Le Rapport annuel 2021, page 28, contient de plus amples renseignements à ce sujet.

Le résultat net ajusté est un indicateur aux fins des calculs du programme de rémunération incitative à court terme (RICT) de la Banque. L'augmentation significative du résultat net ajusté a donné lieu à un versement de RICT supérieur à la cible pour la première fois depuis 2017. La Banque a ainsi pu reconnaître les efforts considérables qui ont été déployés par ses employés pour réagir à des défis précis et obtenir des résultats au-dessus des attentes.

Les unités d'actions de performance (UAP) de la Banque sont conçues pour aligner la rémunération des cadres supérieurs sur l'expérience des actionnaires de la Banque. En conséquence, les versements au titre des UAP dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2021 ont reflété les difficultés de la Banque au cours du dernier cycle de trois ans et ont atteint 58 % de la cible.

Au cours de l'exercice 2021, nous avons continué à solliciter la participation des parties prenantes de la Banque Laurentienne concernant la rémunération des cadres supérieurs et d'autres priorités de gouvernance. Le Comité RHRE a travaillé au nom de ces parties prenantes pour s'assurer que les pratiques de rémunération puissent motiver adéquatement les employés clés chargés des objectifs stratégiques de la Banque, de la génération d'une croissance durable et de l'amélioration de la valeur à long terme pour les actionnaires, le tout dans le respect du cadre d'appétit pour le risque.

Une équipe mettant à profit l'équité, la diversité et l'inclusion

De concert, le Comité RHRE et le conseil d'administration ont supervisé différentes initiatives pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion. Je suis extrêmement fière du travail accompli pour élaborer et lancer de nouvelles politiques EDI à l'intention de tous les employés et dirigeants, ainsi qu'à l'intention du Conseil. Ces nouvelles politiques établissent les lignes directrices en vue de mettre sur pied une équipe plus diversifiée et inclusive. À partir de 2021, des objectifs EDI sont désormais inclus dans les cartes de pointage de tous les leaders et ils ont une incidence directe sur l'évaluation de leur rendement, donc de leur rémunération.

La Banque a poursuivi en 2021 ses efforts de longue date en soutien à la diversité. Rania Llewellyn, la présidente et chef de la direction de la Banque Laurentienne, est la première femme à diriger une grande banque canadienne. Actuellement, six femmes sont candidates à l'élection au Conseil, soit 55 % des administrateurs, et elles président deux des trois comités du Conseil. Par ailleurs, deux administrateurs, soit 18 % des candidats, s'identifient comme étant membres d'un groupe racisé.

¹ Le résultat net ajusté est une mesure financière non conforme aux principes comptables généralement reconnus (PCGR). La mesure financière la plus directement comparable présentée dans les états financiers de base de la Banque à laquelle cette mesure se rapporte est le résultat net. Les mesures financières non conformes aux PCGR ne constituent pas des mesures financières normalisées selon le référentiel d'information financière appliqué pour établir les états financiers de la Banque et il pourrait être impossible de les comparer à des mesures financières similaires présentées par d'autres émetteurs. Pour plus d'informations, veuillez vous reporter à la section sur les mesures financières et autres mesures non conformes aux PCGR qui commence à la page 28 du rapport annuel 2021, y compris le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021, page qui est intégrée par renvoi dans le présent document. Le rapport de gestion est disponible sur Sedar, à l'adresse www.sedar.com.

Le Conseil et la direction sont d'avis que les efforts de diversité et d'inclusion favorisent une culture de performance et améliorent les prises de décision à tous les niveaux de l'organisation. La direction fournit régulièrement au Comité RHRE de l'information sur la diversité de l'effectif de la Banque au chapitre des genres, groupes racisés, peuples autochtones et personnes avec incapacité, et nous nous employons activement à améliorer la représentation de tous ces groupes.

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

Améliorer la santé et le bien-être des employés

Le Comité RHRE supervise également toutes les initiatives visant à promouvoir et à soutenir la santé et le bien-être des quelque 2 800 employés de notre équipe. En 2021, une version améliorée du programme d'aide aux employés et à la famille, offrant un meilleur soutien en santé mentale, a été lancée. Les employés et leurs familles ont également été encouragés à utiliser une nouvelle plateforme virtuelle de soins de santé offrant sur demande un accès pratique et illimité à des professionnels de la santé. Les services de bien-être et en santé mentale lancés ou bonifiés en 2021 comprennent également des cours en ligne de mise en forme et un défi de santé physique à l'échelle de la Banque, un accès à des outils ergonomiques et un nouveau compte de dépenses de santé et de bien-être.

En considération de l'importance du soutien des pairs, trois nouveaux groupes de ressources des employés (GRE) ont été mis sur pied cette année : le Réseau des employés noirs de la Banque Laurentienne, le Groupe de ressources pour les employés Fierté pour la communauté LGBTQ2S+ et le Groupe de ressources pour les femmes Forte au féminin. Ces GRE, qui reçoivent le plein appui des dirigeants de la Banque, constituent un espace sûr où des groupes d'employés et leurs alliés peuvent partager, apprendre et s'entraider.

Apprendre des employés et les écouter faisait également partie des priorités de la direction cette année, notamment avec la tenue d'un sondage sur la mobilisation « Voix des employés » à l'échelle de l'entreprise et de plusieurs tournées de la nouvelle équipe de direction pour rencontrer et écouter des employés. Les précieux commentaires des employés sont à la base des efforts de la Banque pour planifier l'Avenir du travail. Nous sommes fiers de mettre au point une stratégie axée sur les employés et d'adopter un modèle de travail hybride et flexible dans le cadre de notre vision sur le milieu de travail du futur préconisant le télétravail pour toutes les tâches pouvant être effectuées à distance.

Interaction avec les actionnaires

La rétroaction des actionnaires est un aspect important de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs. Pour cette raison, nous vous invitons notamment à assister à chaque assemblée annuelle pour donner votre avis sur les pratiques de la Banque, au moyen d'un vote consultatif. Le Conseil obtient ainsi de l'information utile à la planification de la rémunération future. Le Conseil tient à comprendre et à équilibrer les points de vue et les intérêts des parties prenantes de la Banque. Par conséquent, aller au-devant des intervenants constitue l'une de ses grandes priorités. En plus de rencontrer des actionnaires institutionnels, nous sollicitons la rétroaction des actionnaires individuels par courriel ou téléphone. De plus, nous communiquons régulièrement avec différents groupes de défense d'intérêts, sociétés-conseils et autres parties prenantes.

Au cours de l'exercice, les interactions de la Banque ont permis d'aborder différents sujets comme le nouveau plan stratégique de la Banque, les actions de la Banque en réponse à la pandémie de COVID-19, la rémunération des cadres supérieurs, la diversité et le renouvellement du Conseil, la cybersécurité et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Avec la direction, nous avons travaillé toute l'année pour être attentifs aux préoccupations des actionnaires et nous avons cherché à améliorer l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, les pratiques de gouvernance et la divulgation d'information. Votre rétroaction est importante et nous vous encourageons à envoyer vos commentaires, suggestions et questions par courriel au Secrétariat corporatif de la Banque, à l'adresse secretariat.corporatif@blcgf.ca, ou encore directement au président du Conseil, à l'adresse mike.mueller@blcgf.ca. Il est également possible de nous contacter par la poste, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec) H3G 0E5.

Au nom du Comité RHRE et du Conseil, je vous encourage à lire l'analyse de la rémunération et je vous invite à voter à l'assemblée annuelle de cette année, pour exprimer votre opinion concernant l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs.

Bien cordialement,



Michelle R. Savoy
Présidente du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

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

La présente section contient une analyse de l'approche de la Banque en matière de rémunération, y compris de l'information sur les pratiques, analyses du marché, politiques et méthodes qu'elle utilise pour définir la rémunération, ainsi que de l'information détaillée sur la structure et les octrois pour certains membres visés de la haute direction actuels et anciens de la Banque :

- Rania Llewellyn, présidente et chef de la direction;
- Yvan Deschamps, vice-président exécutif et chef de la direction financière;
- François Laurin, ancien vice-président exécutif, Finance, Trésorerie et chef de la direction financière;
- William Mason, vice-président exécutif et chef de la gestion des risques;
- Kelsey Gunderson, vice-président exécutif, Marchés des capitaux; et
- Yves Denommé, vice-président exécutif, Opérations.

Supervision de la rémunération

Le Conseil supervise les principes, politiques, programmes et décisions de la Banque à l'égard de la rémunération. Le Comité RHRE, qui est composé d'administrateurs indépendants, soutient les efforts du Conseil à ce sujet en sollicitant les services de conseillers externes et indépendants en rémunération, au besoin. Entre autres, 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, les régimes de retraite et les régimes 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 l'information concernant la rémunération des cadres supérieurs.

La partie F : *Gouvernance d'entreprise* décrit le mandat du Comité RHRE.

La direction soutient le travail de supervision du Comité RHRE à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs en élaborant des politiques, pratiques et programmes de rémunération alignés sur les besoins de la Banque et les exigences réglementaires. Le chef des ressources humaines de la Banque conseille la chef de la direction et le Comité RHRE en matière de rémunération des cadres supérieurs. De plus, la chef de la direction et le chef des ressources humaines de la Banque 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 dirigeants peuvent également assister à des parties des réunions à l'occasion, pour recevoir ou donner des présentations. Aucun membre de la haute direction, y compris la chef de la direction, n'est présent lorsque des décisions sont prises en matière de rémunération.

Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Le Conseil reconnaît l'importance de nommer au Comité RHRE des administrateurs dont l'expérience et les antécédents leur permettent de respecter les obligations du comité à l'endroit du Conseil et des actionnaires, notamment lorsqu'il est question de rémunération et de gestion des risques. Ainsi, les membres du Comité RHRE sont choisis parce qu'ils possèdent les connaissances, les compétences et l'expérience requises pour aborder les questions pertinentes et prendre des décisions éclairées à l'égard des politiques et pratiques de rémunération de la Banque. Tous les membres du Comité RHRE ont acquis une expérience significative de ces questions en exerçant des fonctions de haut dirigeant ou d'administrateur dans d'autres organisations. Cette expérience comprend ce qui suit :

Expérience ou expertise spécifique	Membres du Comité RHRE
Gestion de talents et rémunération Rémunération, régimes de retraite et programmes 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

Les membres du Comité RHRE sont : Michelle R. Savoy (présidente), Sonia Baxendale, David Mowat, Andrea Bolger et Susan Wolburgh Jenah. Tous les membres sont indépendants au sens du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*. La partie C : *Candidats aux postes d'administrateurs* de la présente Circulaire contient de l'information additionnelle sur les membres du Comité RHRE qui pourraient être élus de nouveau à un poste d'administrateur.

Le Comité RHRE adhère à diverses meilleures pratiques de gouvernance pour voir à la supervision efficace du cadre de rémunération de la Banque, notamment en se réunissant en privé, sans les membres de la direction, à chaque réunion du comité.

Conseillers indépendants

Le Comité RHRE retient périodiquement 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 (\$)	
	2021	2020	2021	2020
Hexarem	44 038	252 312	—	—

Au cours de l'exercice 2021, le Comité RHRE a eu recours aux services d'Hexarem pour recevoir des conseils en matière de rémunération des cadres supérieurs.

Au cours de l'exercice 2020, le Comité RHRE a chargé Hexarem d'une analyse comparative de la rémunération totale des cadres supérieurs de la Banque, y compris le régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. Hexarem a également aidé le Comité RHRE à déterminer les mécanismes de rémunération pour le président et chef de la direction par intérim et la nouvelle présidente et chef de la direction.

Résumé des politiques et pratiques en matière de rémunération

Le programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque est conçu pour rémunérer les employés en fonction de leur rendement individuel et de la performance de l'entreprise, tout en étant axé sur la croissance durable et la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Tel qu'il est discuté dans la présente section, les composantes du programme de rémunération forment une stratégie complète permettant d'atteindre les objectifs suivants :

1. attirer et maintenir en poste du personnel de direction qualifié;
2. offrir une rémunération compétitive par rapport à un groupe de référence adéquat et représentatif composé d'organisations de taille similaire du secteur canadien des services financiers;
3. encourager le rendement en liant la rémunération et l'atteinte d'objectifs individuels, d'affaires et de performance financière;
4. aligner les intérêts des membres visés de la haute direction sur ceux des actionnaires; et
5. atténuer le risque.

Chaque année, lorsqu'il examine la rémunération des membres visés de la haute direction et qu'il la recommande à l'approbation du Conseil, le Comité RHRE tient compte des risques associés aux politiques, programmes et pratiques de la Banque en matière de rémunération, avec l'aide du Comité de gestion des risques du Conseil. En matière de rémunération, l'approche de la Banque est conçue pour atténuer le risque sans nuire à 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. Plus amplement décrites plus loin dans le texte, 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 crée un lien entre la rémunération et la performance et elle est axée sur la stratégie et le contrôle 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 terme 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, composé d'organisations du secteur canadien des services financiers dont la taille est comparable à celle de la Banque;
- 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 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 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 unités d'actions de performance (UAP);
- obliger la chef de la direction de la Banque 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'actions 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 d'UAP et de rémunération incitative.

Ce que nous ne faisons pas

- garantir des primes;
- garantir un niveau minimum d'acquisition pour les UAP octroyées par la Banque;
- 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; et
- diluer de manière excessive la participation des actionnaires avec nos programmes de rémunération incitative à long terme.

Rémunération : groupe de référence et analyse comparative

Afin de préserver l'alignement de la rémunération sur le marché et les meilleures pratiques, la Banque a régulièrement recours aux services de conseillers externes indépendants pour sonder un marché de référence composé d'organisations canadiennes de son secteur d'activité.

Au cours de l'exercice financier 2019, le Comité RHRE a demandé à Hexarem, le conseiller indépendant du comité, de revoir les critères d'appartenance au groupe de référence utilisé aux fins d'analyse comparative (le « **groupe de référence** »). L'objectif consistait à définir un groupe reflétant mieux la position de la Banque au sein du marché, son profil et son bassin de talents de direction.

Les critères retenus pour définir le groupe de référence sont les suivants :

- l'appartenance au secteur financier canadien;
- une taille et des champs d'application comparables à la Banque; et
- la représentativité à l'égard du bassin de talents de direction de la Banque.

Le groupe de référence issu de cette réflexion est composé de 13 organisations :

Organisations	Sociétés cotées en bourse	Secteur financier		
		Services bancaires	Autres services financiers	Assurance
ATB Financial		x		
Canadian Western Bank	x	x		
Compagnie d'assurance générale Co-operators				x
Mouvement Desjardins		x		
ECN Capital Corp.	x		x	
E-L Financial Corporation Limited	x			x
Equitable Group Inc.	x	x		
First National Financial Corporation	x		x	
Sagen MI Canada Inc	x			x
Home Capital Group Inc.	x	x		
Banque HSBC du Canada		x		
iA Groupe Financier	x			x
Banque Nationale du Canada	x	x		

Le rôle du Comité RHRE consiste à examiner les résultats de l'étude de marché préparée par son conseiller externe, à recevoir et à analyser les recommandations de la présidente et chef de la direction à l'égard de la rémunération des autres membres visés de la haute direction, puis à soumettre au Conseil ses recommandations à l'égard de la rémunération cible des membres visés de la haute direction.

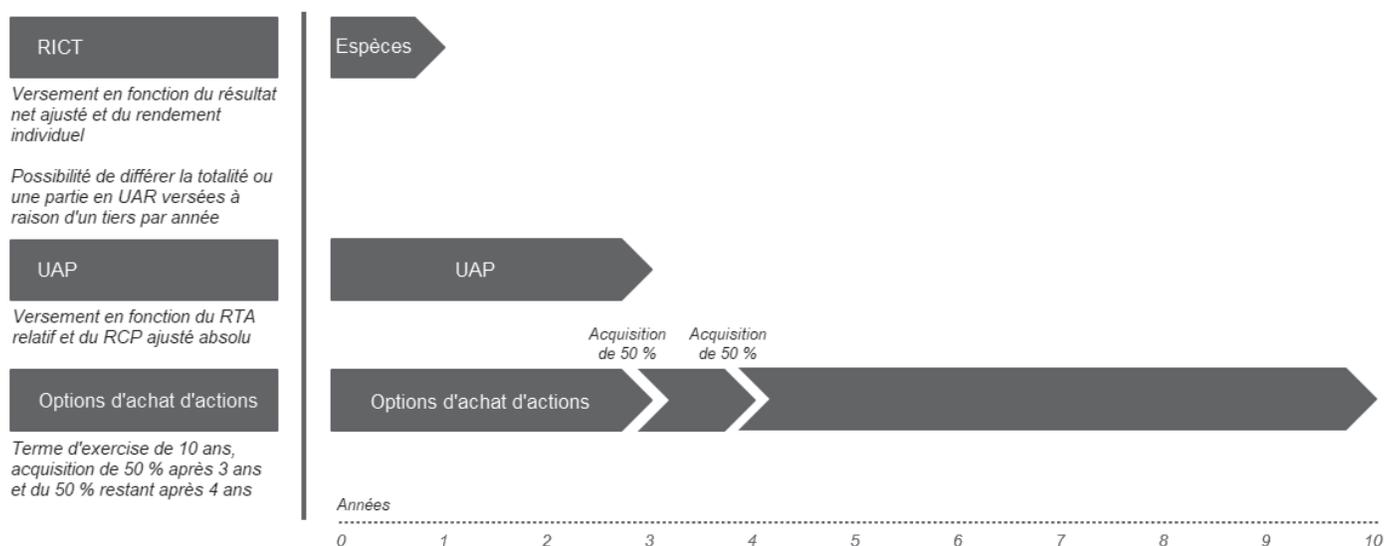
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION

La rémunération directe totale cible de la Banque pour les membres visés de la haute direction, y compris la chef de la direction, comprend quatre éléments :

- un salaire de base;
- une rémunération incitative à court terme (RICT);
- des unités d'actions de performance (UAP); et
- des 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 rémunération incitative à court terme 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 2021, les UAP de la Banque, qui représentent 70 % de la rémunération incitative à long terme 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 rémunération incitative à long terme octroyée aux membres visés de la haute direction. La moitié (50 %) des options d'achat d'actions octroyées en décembre 2021 seront acquises après trois ans, tandis que l'autre moitié (50 %) de ces options seront 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 de la Banque 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.

Le tableau qui suit indique le salaire annuel de base des membres visés de la haute direction de la Banque :

	Salaire de base fixé au début de 2020	Salaire de base fixé au début de 2021	Salaire de base fixé au début de 2022
Rania Llewellyn (Note 1)	—	700 000 \$	700 000 \$
Yvan Deschamps	241 638 \$	256 638 \$	330 000 \$
François Laurin (Note 2)	380 000 \$	380 000 \$	—
William Mason	380 000 \$	380 000 \$	380 000 \$
Kelsey Gunderson	350 000 \$	350 000 \$	350 000 \$
Yves Denommé (Note 3)	—	—	375 000 \$

Note 1 : Mme Llewellyn s'est jointe à la Banque le 30 octobre 2020.

Note 2 : M. Laurin s'est retiré de ses fonctions le 6 avril 2021.

Note 3 : M. Denommé s'est joint à la Banque le 22 février 2021.

Rémunération incitative à court terme

L'objet premier du programme de rémunération incitative à court terme 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 2021, le versement en vertu du programme se calcule comme suit :

$$\begin{array}{ccccccc}
 \text{RICT cible} & & \times & \text{Facteur de performance financière} & & \times & \text{Facteur de rendement individuel} & = & \text{Versement de RICT} \\
 & & & \text{De 0 \% à 150 \%} & & & \text{De 0 \% à 150 \%} & & \text{De 0 \% à 225 \%}
 \end{array}$$

Cible de rémunération incitative à court terme

Les cibles de RICT sont basées sur les pratiques du marché et elles correspondent à des pourcentages du salaire de base. Les cibles de RICT ne changent pas pour l'année qui débute.

	Cible de RICT 2020	Cible de RICT 2021	Cible de RICT 2022
Rania Llewellyn (Note 1)	—	100 %	100 %
Yvan Deschamps	n.d.	65 %	65 %
François Laurin (Note 2)	80 %	80 %	—
William Mason	80 %	80 %	80 %
Kelsey Gunderson	65 %	65 %	65 %
Yves Denommé (Note 3)	—	65 %	65 %

Note 1 : Mme Llewellyn s'est jointe à la Banque le 30 octobre 2020.

Note 2 : M. Laurin s'est retiré de ses fonctions le 6 avril 2021. Il n'est donc pas admissible à la RICT pour l'exercice 2021.

Note 3 : M. Denommé s'est joint à la Banque le 22 février 2021.

À partir de l'exercice 2021, l'obligation de différer 50 % de la RICT en la convertissant en unités d'actions restreintes (UAR) n'est plus en vigueur. 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. Cet ajustement aligne mieux la rémunération des membres visés de la haute direction sur celle de leurs pairs, sans pour autant déroger aux principes du Conseil de la stabilité financière puisque le paiement de plus de 50 % de la rémunération s'échelonne sur plusieurs années. L'obligation des employés du secteur Marchés des capitaux de différer une partie de la RICT en la convertissant en un incitatif basé sur les résultats de ce secteur est encore en vigueur.

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 dépend du revenu net ajusté de la Banque (le revenu net ajusté après impôts et avant dividendes).

Indicateurs de performance	Description
Élément financier (100 %)	
Résultat net ajusté de la Banque Laurentienne	Agir avec diligence pour atteindre l'objectif financier du Groupe, c'est-à-dire un objectif commun auquel tous les participants contribuent.

Un revenu 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 seuil 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 2021.

	Résultat net ajusté ⁽¹⁾ (M\$)	Facteur de performance financière
Minimum	< 105,67	0 %
Entre le minimum et le seuil	Entre 105,67 et 140,88	0 % pour les membres visés de la haute direction et montant forfaitaire ⁽²⁾
Seuil	176,1	50 %
Cible	184,91	100 %
Maximum	193,71	150 %

(1) Interpolation linéaire entre chaque niveau à partir du seuil. Cette mesure non conforme aux PCGR est une mesure « ajustée » et elle ne tient pas compte de certains montants désignés comme étant des éléments d'ajustement. Les éléments d'ajustement se rapportent aux plans de restructuration ainsi qu'à des regroupements d'entreprises et ont été désignés comme tels du fait que, selon la direction, ils ne reflètent pas la performance sous-jacente de ses activités.

(2) Un montant forfaitaire a été prévu pour reconnaître les efforts des employés qui ont offert un rendement supérieur au cours de l'exercice. Les membres du comité exécutif ne sont pas admissibles.

Résultats 2021

Sur le plan financier, le résultat net ajusté de l'exercice 2021 a été de 211,2 millions \$, soit 53 % de plus qu'en 2020. Voici d'autres résultats dont nous sommes particulièrement fiers :

- l'amélioration des perspectives de notation attribuées par S&P Global Rating Services et DBRS Morningstar;
- l'augmentation de 1,2 milliard \$, soit 16 %, des actifs du groupe Financement immobilier de la Banque;
- l'année record du secteur Marchés des capitaux de la Banque; et
- les niveaux sains de liquidité de la Banque et sa solide position de capital avec un ratio CET 1 de 10,2 %, en hausse de 60 points de base par rapport à l'année précédente.

Le résultat net ajusté de 211,2 millions \$ étant supérieur à la cible 2021 de performance financière, un facteur de performance financière de 150 % a été appliqué conformément au programme de RICT. Le Comité RHRE n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire.

Le Comité RHRE a tenu compte des charges spéciales enregistrées dans les résultats du quatrième trimestre et de l'exercice 2021. Ces charges ont été divisées en quatre catégories : dépréciation à l'égard du secteur Services bancaires aux particuliers; Avenir du travail; technologie; et provision pour créance. Les trois premières charges sont de nature entièrement stratégique. Elles ont donc été enregistrées à titre d'éléments d'ajustement qui n'ont pas eu d'effet sur le résultat net ajusté. La quatrième charge, liée à l'augmentation des provisions cumulatives pour pertes sur créances aux fins du portefeuille de prêts à l'investissement, a pleinement influencé le résultat net ajusté.

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 une carte de pointage équilibrée qui tient compte des quatre piliers stratégiques suivants :

Piliers de rendement	Descriptions
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 apte à favoriser un processus décisionnel plus rapide, l'esprit d'innovation et la mise en œuvre agile du changement centré sur le client. Accroître l'efficacité opérationnelle tout en établissant une culture robuste axée sur la gestion des risques.
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 environnementaux, sociaux et de gouvernance (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 2021, les objectifs de rendement liés aux facteurs ESG comprenaient ce qui suit :

- l'élaboration de la stratégie ESG;
- la création d'un Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) à l'interne; et
- des cibles en matière de diversité et d'inclusion, par exemple :
 - un pourcentage de femmes aux postes de direction; et
 - un pourcentage de nouveaux employés provenant de communautés noires, autochtones et racisées.

Le tableau qui suit indique les niveaux de rendement et les facteurs de rendement individuel qui leur sont associés aux fins du calcul de la rémunération incitative pour l'exercice 2021.

Cotes de rendement	Rendement supérieur	Au-dessus des attentes	À la hauteur des attentes	Près des attentes	Sous les attentes
Facteurs de rendement individuel	150 %	120 %	100 %	De 50 % à 80 %	—%

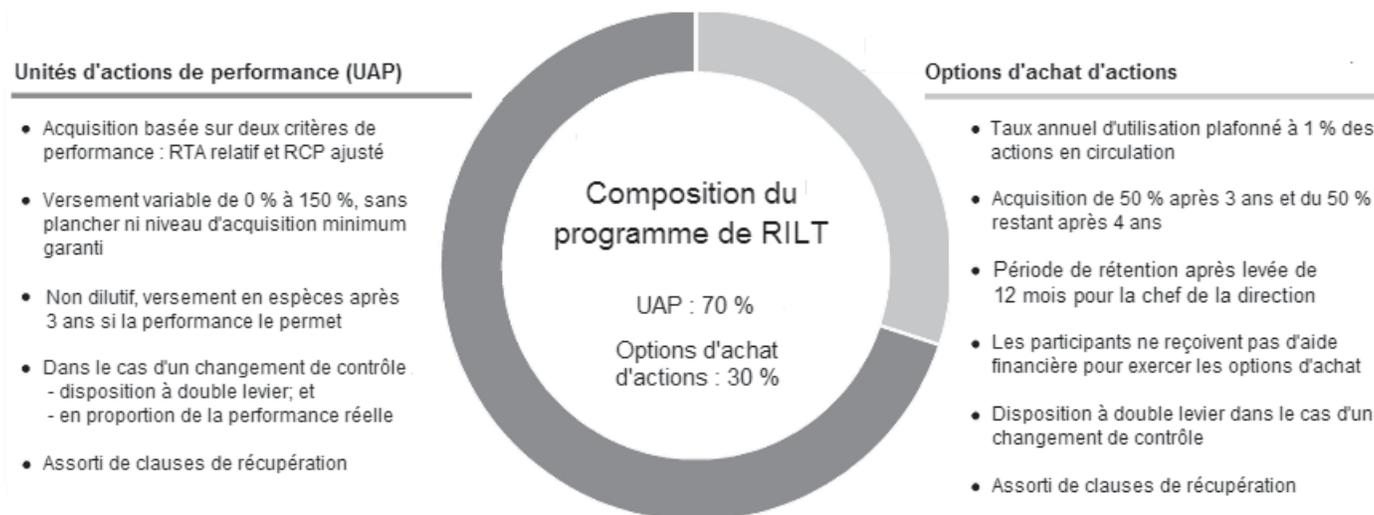
Pour l'exercice 2022, les facteurs de rendement individuel aux fins du calcul de la rémunération incitative ont été modifiés pour plus de flexibilité. Le tableau qui suit indique les nouveaux facteurs.

Cotes de rendement	Rendement supérieur	Au-dessus des attentes	À la hauteur des attentes	Près des attentes	Sous les attentes
Facteurs de rendement individuel	De 130 % à 150 %	De 110 % à 130 %	De 90 % à 110 %	De 50 % à 80 %	—%

Rémunération incitative à long terme

Le programme de rémunération incitative à long terme (« **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.

Dans le cadre des activités visant à approuver la composition du programme de RILT, le Comité RHRE et le Conseil ont examiné les projections de rémunération incitative et les 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)

Les octrois d'UAP 2021 sont présentés ci-après :

	Salaire de base en date de l'octroi	Cible d'UAP 2021 (% du salaire) (70 % de la RILT individuelle cible)	Cible d'UAP 2021 (\$) (70 % de la RILT individuelle cible)
Rania Llewellyn	700 000 \$	140 %	980 000 \$
Yvan Deschamps (Note 1)	241 638 \$	n.d.	118 403 \$
François Laurin (Note 2)	380 000 \$	109,2 %	414 960 \$
William Mason	380 000 \$	109,2 %	414 960 \$
Kelsey Gunderson	350 000 \$	106,1 %	371 175 \$
Yves Denommé (Note 3)	0 \$	— %	0 \$

Note 1 : M. Deschamps occupait un poste de premier vice-président au moment de l'octroi.

Note 2 : M. Laurin s'est retiré de ses fonctions le 6 avril 2021.

Note 3 : M. Denommé s'est joint à la Banque le 22 février 2021.

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 varie entre 0 % et 150 % du nombre d'unités octroyées. Voici les indicateurs de performance :

- la comparaison du retour total aux 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) moyen avec l'objectif établi dans le cadre du 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 2018 dont les droits ont été acquis en décembre 2021, la Banque a enregistré un RTA sur trois ans de 12,50 %, tandis que l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund a enregistré un RTA sur trois ans de 17,40 %, ce qui correspond à un facteur de 85,35 % pour le premier indicateur de performance.

Pour le deuxième indicateur, la Banque a enregistré un RCP ajusté moyen de 7,23 % par rapport à une cible de 10 % et un seuil établi à 6 %, ce qui correspond à un facteur de 30,75 % (interpolation linéaire).

Compte tenu de ces indicateurs de performance et des cibles ci-dessous en vigueur au moment de l'octroi, le facteur d'acquisition est de 58,05 %.

Indicateur	Pondération	Minimum (versement de 0 %)	Cible (versement de 100 %)	Maximum (versement de 150 %)
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	50 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 6 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 10 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 12 %

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 2020 et 2019 étaient respectivement 75 % et 81 % (selon l'ancien régime d'UAP).

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). Les cadres supérieurs qui ne satisfont pas aux exigences de détention d'actions reçoivent des 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, parce qu'elles remplacent les octrois d'unités d'actions de rétention et de performance (UARP) habituelles qui garantissaient des gains minimums (plancher de 75 %). 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 de dilution	La Banque a adopté une politique pour plafonner le taux de dilution 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 rémunération incitative à long terme se compose d'UAP non dilutives et sans niveau d'acquisition minimum garanti, dont l'acquisition dépend du retour total aux actionnaires relatifs (RTA relatif) et du rendement absolu des capitaux propres ajusté (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 en fonction du volume des actions à la TSX pour les 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 sur le TSX 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 la vente.
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 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	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. 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.
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	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: (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 inclus à l'Annexe B des présentes. 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. 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.
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 : <ul style="list-style-type: none"> • la régie interne; • les conditions d'acquisition de toute option; • les dispositions d'annulation d'une option, à l'exclusion des prorogations au-delà de la date d'expiration originale, sauf dans le cas des prorogations associées à une période d'interdiction; et • tout ajustement à des actions assujétiées à des options en vigueur, par exemple pour diviser, consolider, classer, organiser 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 TSX) : <ul style="list-style-type: none"> • tout changement au nombre maximum d'actions émises à partir de la trésorerie dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions; • toute réduction du prix de levée d'une option octroyée et toute annulation d'une option pour la remplacer par une option à prix moindre; • toute prorogation du terme d'exercice d'une option au-delà de la date d'expiration originale, à l'exception des prorogations associées à une période d'interdiction; • étendre l'admissibilité au régime d'options d'achat d'actions à des administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque; • permettre la cession ou le transfert d'options octroyées autrement qu'en vertu des dispositions d'un testament ou du droit successoral; • toute augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises pour un initié ou un groupe d'initiés au cours d'une période d'un (1) an dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions ou de toute autre proposition ou convention de rémunération fondée sur des actions, telle que définie dans le régime d'options d'achat d'actions; et • tout changement aux dispositions relatives aux modifications.

Voici les octrois d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2021 :

	Nombre d'options d'achat d'actions octroyées lors de l'exercice 2021	Cible des options d'achat d'actions 2021 (% du salaire) (30 % de la RILT individuelle cible)	Valeur (\$) des options d'achat d'actions 2021 en date de l'octroi (30 % de la RILT individuelle cible)
Rania Llewellyn	86 242	60 %	420 000
Yvan Deschamps (Note 1)	10 420	n.d.	50 744
François Laurin (Note 2)	36 517	46,8 %	177 840
William Mason	36 517	46,8 %	177 840
Kelsey Gunderson	32 664	45,45 %	159 075
Yves Denommé (Note 3)	—	— %	—

Note 1 : M. Deschamps occupait un poste de premier vice-président au moment de l'octroi.

Note 2 : M. Laurin s'est retiré de ses fonctions le 6 avril 2021.

Note 3 : M. Denommé s'est joint à la Banque le 22 février 2021.

Le tableau suivant présente le taux d'utilisation, la dilution et l'offre excédentaire des trois dernières années en date du 31 octobre 2021, calculés selon la méthode préconisée par la Bourse de Toronto.

	Régime	2021	2020 (Note 1)	2019
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	0,7 %	1,3 %	0,9 %
	Ancien régime	— %	— %	— %
Dilution Nombre total d'options d'achat d'actions émises, mais non exercées, 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	2,1 %	1,9 %	0,9 %
	Ancien régime	0,2 %	0,2 %	0,3 %
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 exercées, 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	3,8 %	3,8 %	3,9 %
	Ancien régime	0,3 %	0,3 %	0,3 %

Note 1 : En comptant l'octroi spécial à l'embauche de Mme 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 l'exercice d'options, de bons ou de droits en circulation en date du 31 octobre 2021 (Note 1)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2021 (\$)	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 2021	Pourcentage de titres disponibles pour octroi par rapport au nombre de titres émis et en circulation, en date du 31 octobre 2021
Ancien régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales	71 683	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	911 329	37,47	753 001	1,7 %

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

Régimes de retraite

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

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

Tous les membres visés de la haute direction embauchés à partir du 1^{er} octobre 2020 participent à un régime de retraite à cotisation déterminée de base intitulé *Volet à cotisation déterminée du régime de retraite des officiers supérieurs* (le « **RRCD des officiers supérieurs** ») et à un régime de retraite à cotisation déterminée supplémentaire intitulé *Régime supplémentaire de retraite à cotisation déterminée* (le « **RRCD supplémentaire** »). 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 du RRCD des officiers supérieurs et du RRCD supplémentaire (collectivement, les « **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, Mme 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** »). 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 du RRPD des officiers supérieurs et du RRPD supplémentaire (collectivement, les « **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	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 du cours de clôture le plus élevé de l'action ordinaire de la Banque soit au 31 octobre, soit à la date d'achat ou d'octroi. Les actions et unités d'actions suivantes sont incluses dans le calcul de la détention d'actions :

- les actions ordinaires de la Banque qui sont détenues;
- les UAR acquises et non acquises, y compris celles octroyées pour l'exercice qui vient de se terminer; et
- les UAP acquises.

Bien qu'aucune limite de temps n'ait été fixée pour atteindre les exigences minimales de détention d'actions, les cadres supérieurs doivent participer à la version différée du programme d'UAP jusqu'à ce qu'ils respectent les exigences de détention d'actions.

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.

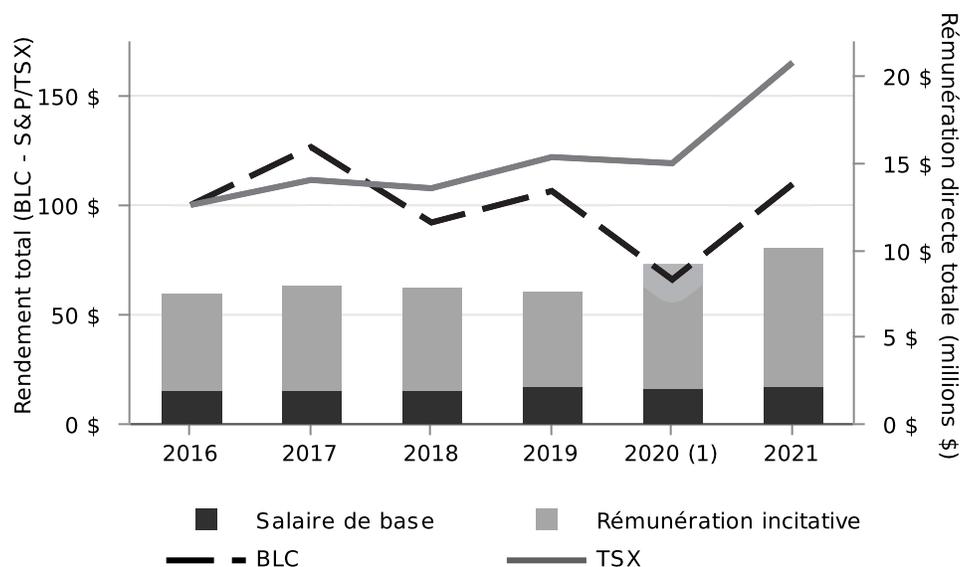
La dernière analyse a été effectuée en décembre 2021. En regard des résultats, le Comité RHRE a jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) et de la Politique sur les opérations d'initiés (la « **Politique sur les opérations d'initiés** ») 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 la 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 2016, 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.



	2016	2017	2018	2019	2020 ⁽¹⁾	2021
Salaire de base (millions \$)	1,9 \$	1,9 \$	2,0 \$	2,2 \$	2,1 \$	2,1 \$
Rémunération incitative (millions \$)	5,7 \$	6,2 \$	5,9 \$	5,5 \$	7,3 \$	8,1 \$
Rémunération directe totale (millions \$)	7,6 \$	8,1 \$	7,9 \$	7,7 \$	9,3 \$	10,2 \$
RTA - Banque Laurentienne du Canada	100 \$	127 \$	92 \$	106 \$	66 \$	110 \$
RTA - Indice composé S&P/TSX	100 \$	111 \$	108 \$	122 \$	119 \$	165 \$
Résultat net ajusté (millions \$)	187,0 \$	230,7 \$	241,6 \$	193,2 \$	138,2 \$	211,2 \$
Ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté	4,1 %	3,5 %	3,3 %	4,0 %	6,8 %	4,8 %

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

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 2016 à 2019, puis a augmenté en 2020 et en 2021 en raison de l'ajout d'un sixième membre visé de la haute direction. En 2021, le ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté a diminué malgré l'ajout d'un sixième membre visé de la haute direction, principalement en raison de l'amélioration significative du résultat net ajusté. La rémunération directe totale présente par ailleurs une corrélation positive avec le retour aux actionnaires de la Banque (+59 %) et avec le résultat net ajusté de la Banque (+55 %), puisque les indicateurs de performance utilisés pour les programmes de rémunération incitative sont alignés sur le retour aux actionnaires et que le Comité RHRE s'assure de l'alignement de la rémunération et de la performance.

Effacité 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 chef de la direction sur le retour total aux actionnaires. Dans ce tableau, la valeur de la rémunération directe attribuée pour les fonctions de chef de la direction de la Banque au cours des cinq derniers exercices, en date du 31 décembre 2021, 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 \$ d'un actionnaire est supérieure à la valeur de 100 \$ versés pour les fonctions de chef de la direction. Le tableau indique également qu'en moyenne, depuis l'exercice 2017, la valeur réalisée et réalisable de 100 \$ versés pour les fonctions de chef de la direction est inférieure au 100 \$ cible en date du 31 décembre 2021.

En date du 31 décembre 2021, pour les exercices indiqués, la valeur actuelle des octrois pour les fonctions de chef de la direction représente le total de :

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

Année	Titulaire des fonctions	Valeur au 31 décembre 2021 (en millions \$)				Valeur de 100 \$		
		Rémunération directe totale attribuée	A : réalisée	B : réalisable	A+B=C : valeur actuelle	Période	Pour le ou la titulaire (\$)	Pour les actionnaires (\$)
2017	François Desjardins	2,86	2,47	—	2,47	Du 10/31/2016 au 12/31/2021	86	107
2018	François Desjardins	2,94	1,90	—	1,90	Du 10/31/2017 au 12/31/2021	65	84
2019	François Desjardins	2,82	2,23	—	2,23	Du 10/31/2018 au 12/31/2021	79	116
2020	François Desjardins	2,20	1,50	—	1,50	Du 10/31/2019 au 12/31/2021	100	100
2020	Rania Llewellyn	2,30	0,62	2,39	3,01	Du 10/31/2020 au 12/31/2021	112	162
2021	Rania Llewellyn	3,68	2,28	1,85	4,12	Moyenne sur cinq ans	88	114

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

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



Rania Llewellyn

Présidente et chef de la direction

Rania Llewellyn a été nommée présidente et chef de la direction de la Banque Laurentienne en 2020. Elle est la première femme à diriger une grande banque à charte canadienne. Axée sur le changement transformationnel, ses priorités consistent à mettre sur pied des équipes hautement performantes, à créer une culture d'égalité, de diversité et d'inclusion, à améliorer l'expérience client et à générer de la croissance et de la valeur pour les actionnaires.

Cumulant plus de 27 ans d'expérience dans l'industrie bancaire, Mme Llewellyn a auparavant été vice-présidente exécutive à la Banque Scotia, où elle a débuté sa carrière en tant que caissière à temps partiel. Au fil du temps, elle y a progressivement occupé divers postes de niveau supérieur et enrichi son expertise de différents secteurs, notamment les paiements mondiaux, le numérique et les technologies, les services bancaires aux entreprises, les services bancaires aux particuliers et les services bancaires commerciaux. Elle y a également lancé les services bancaires multiculturels et exercé les fonctions de présidente et chef de la direction de Roynat Capital, une filiale de la Banque Scotia qui propose du financement alternatif aux moyennes entreprises, notamment des prêts à terme, des créances subordonnées, du financement mezzanine et des participations au capital-actions.

Mme Llewellyn est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'une maîtrise en administration des affaires de la Saint Mary's University, concentration finance, marketing et commerce international. En 2014, la Saint Mary's University lui a décerné un doctorat honorifique en commerce.

Carte de pointage du rendement individuel 2021

Le Comité RHRE a évalué le rendement individuel de Rania Llewellyn en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

- Dépassement de tous les objectifs financiers pour l'exercice 2021, au-delà des attentes du marché à chaque trimestre.
- Institution d'une gestion rigoureuse des coûts à la Banque, et identification et exécution de diverses stratégies de réduction des coûts, abaissant le ratio d'efficacité globale de la Banque de 410 points de base, à 68,2 % pour l'année.
- Renouvellement de l'équipe de haute direction de la Banque par la nomination de quatre dirigeants expérimentés recrutés à l'externe et l'octroi de deux promotions à l'interne.
- Mise au point du nouveau plan stratégique sur trois ans et de la raison d'être et des valeurs fondamentales de la Banque, à la suite d'un examen complet des secteurs d'activité et des opérations de la Banque.
- Mise en œuvre d'une approche centrée sur le client pour toutes les activités, processus et décisions.
- Lancement d'un indicateur Net Promoter Score uniformisé pour mieux comprendre les clients de la Banque et recevoir leur rétroaction au moyen de points de référence établis.
- Mise au point de la nouvelle stratégie numérique de la Banque et progrès relativement à son exécution.
- Lancement d'un premier sondage en neuf ans sur la mobilisation des employés, indiquant un niveau de confiance record de 89 % envers la direction.
- Mise au point et lancement de nouveaux programmes et politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et instauration de cibles EDI pour créer et favoriser une culture de travail axée sur l'inclusion où chacun a sa voix.
- Mise en place d'une stratégie et d'une structure de programme à l'égard des enjeux ESG pour la Banque en entier, et adoption du rôle de championne ESG de la Banque.

Rémunération 2021

Faits saillants de la rémunération 2021			
Éléments de la rémunération	Cible 2021 (\$)	Réelle 2021 (\$)	Réelle 2020 (\$)
Salaire de base	700 000	700 000	2 680
RICT			
Versée en espèces	700 000	1 575 000	s.o.
Différée en UAR	—	—	s.o.
RILT			
Octrois fondés sur des actions	980 000	980 000	s.o.
Octrois fondés sur des options	420 000	420 000	s.o.
Rémunération directe totale	2 800 000	3 675 000	2 680

Détention d'actions		
Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)	5x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	48 303	2 012 766
UAP acquises	—	—
UAR acquises	—	—
UAP non acquises	—	—
UAR non acquises	48 303	2 012 766
Actions ordinaires	353	14 693
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	48 656	2 027 459
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	2,90	
Satisfait aux exigences ⁽³⁾	En progression	

⁽¹⁾ Inclut les UAR et UAP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

⁽²⁾ Le niveau de détention d'actions est évalué en tenant compte du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 29 octobre 2021 (41,67 \$) ou, s'il est plus élevé, le cours à la date d'octroi. Comprend l'octroi à l'embauche de Mme Llewellyn.

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



Yvan Deschamps

CPA, CGA

Vice-président exécutif et
chef de la direction
financière

Yvan Deschamps exerce les fonctions de vice-président exécutif et chef de la direction financière. Il 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.

M. Deschamps s'est joint à la Banque en 2016 à titre de vice-président, Développement corporatif responsable de l'évaluation des projets de fusions et acquisitions dans le cadre du plan stratégique de la Banque, ainsi que de la supervision des relations avec les investisseurs. Il a par la suite occupé le poste de premier vice-président, Finance, Comptabilité et Développement corporatif et a graduellement accepté des responsabilités additionnelles pour effectuer la transition vers son rôle actuel. M. Deschamps cumule 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. Il est reconnu pour son sens des affaires, ses habiletés de négociation et son leadership dans la gestion d'équipes multidisciplinaires.

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

Carte de pointage du rendement individuel 2021

Le Comité RHRE a évalué le rendement individuel d'Yvan Deschamps en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

- Dépassement de tous les objectifs financiers pour l'exercice 2021.
- Institution d'une gestion rigoureuse des coûts en 2021, ce qui s'est traduit par une amélioration de 410 points de base du ratio d'efficacité.
- S&P Global Ratings et DBRS Morningstar ont révisé la perspective de la note de crédit de la Banque, la faisant passer de négative à stable.
- Établissement d'un programme législatif d'obligations sécurisées de 2 milliards \$, avec l'émission d'une tranche initiale de 250 millions \$.
- Conclusion de la première émission de billets avec remboursement de capital à recours limité de la Banque, d'un capital de 125 millions \$, générant plus de 2 millions \$ d'économies annuelles avant impôts.
- Conclusion de l'achat de contrats de rentes, réduisant d'environ 60 % les obligations au titre des prestations des régimes de retraite enregistrés de la Banque, ce qui a donné lieu à un gain net sur règlement des régimes de 7,1 millions \$ avant impôts.
- Participation réussie de la Banque au lancement de la première version de Lynx, le nouveau système de transfert de paiements de grande valeur de Paiements Canada, et transition réussie de la Banque vers ce nouveau système.
- Supervision des activités de restructuration de la Banque annoncées dans les résultats du quatrième trimestre.
- Établissement et direction d'une structure de gestion de programme pour le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC).

Rémunération 2021

Faits saillants de la rémunération 2021			
Éléments de la rémunération	Cible 2021 (\$)	Réelle 2021 (\$)	Réelle 2020 (\$)
Salaire de base	284 680	284 680	240 478
RICT			
Versée en espèces	201 500	—	36 246
Différée en UAR	—	453 375	36 246
RILT			
Octrois fondés sur des actions	118 403	191 403	90 321
Octrois fondés sur des options	50 744	50 744	38 709
Rémunération directe totale	655 327	980 202	441 999

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	28 162	1 254 138
UAP acquises	2 577	142 978
UAR acquises	18 165	795 079
UAP non acquises	1 471	61 317
UAR non acquises	5 949	254 764
Actions ordinaires	1 122	46 763
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	29 284	1 300 901
Détenition d'actions (multiple du salaire de base)	4,20	
Satisfait aux exigences	Oui	

⁽¹⁾ Inclut les UAR et UAP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

⁽²⁾ Le niveau de détenition d'actions est évalué en tenant compte du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 29 octobre 2021 (41,67 \$) ou, s'il est plus élevé, le cours à la date d'octroi.



François Laurin

FCPA, FCA, AFA

Ancien vice-président
exécutif, Finance,
Trésorerie et chef de la
direction financière

François Laurin a occupé le poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Banque du mois d'août 2015 au mois d'avril 2021. Il était responsable de la gouvernance et de l'information financière, de la gestion de la trésorerie et du capital, des fusions et acquisitions, des relations avec les investisseurs et de la fiscalité.

Carte de pointage du rendement individuel 2021

M. Laurin était chargé de la direction financière du Groupe jusqu'à sa retraite au mois d'avril 2021.

Rémunération 2021

Faits saillants de la rémunération 2021			
Éléments de la rémunération	Cible 2021 (\$)	Réelle 2021 (\$)	Réelle 2020 (\$)
Salaire de base	380 000	163 692	380 000
RICT			
Versée en espèces	304 000	—	45 600
Différée en UAR	—	—	45 600
RILT			
Octrois fondés sur des actions	414 960	614 960	414 960
Octrois fondés sur des options	177 840	177 840	177 840
Rémunération directe totale	1 276 800	956 490	1 064 000



William Mason

Vice-président exécutif et chef de la gestion des risques

William Mason exerce les fonctions de vice-président exécutif et chef de la gestion des risques pour le Groupe. Il est responsable de la gestion du risque, de la gestion du crédit et des Affaires juridiques.

Avant de se joindre au Groupe, M. Mason a occupé le poste de directeur général, chargé de surveillance au Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Pendant plus de 30 ans pour différentes institutions financières, M Mason 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, M. Mason 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).

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

Carte de pointage du rendement individuel 2021

Le Comité RHRE a évalué le rendement individuel de William Mason en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

- Création et lancement d'un nouveau sondage des partenaires à l'interne pour mesurer la contribution du groupe Risque quant à la mobilisation et la croissance de la clientèle.
- Obtention de l'assurance que toutes les initiatives importantes de la Banque ont fait l'objet d'une évaluation du risque jugée satisfaisante par la chef de la direction et le conseil d'administration.
- Maintien de l'accent sur tous les enjeux liés à la réglementation et à la conformité/la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes, atteignant au-delà de 80 % de la cible de résolution de tous les enjeux d'audit.
- Amélioration des processus liés au comité exécutif et à la gouvernance du Conseil.
- Soutien de l'évaluation des risques climatiques à l'échelle de la Banque pour analyser notre situation actuelle et élaborer une carte des risques climatiques.
- Supervision des activités de gouvernance des conseils d'administration des filiales de la Banque
- Gestion efficace de l'appétit pour le risque de la Banque pour soutenir le nouveau plan stratégique et gains d'efficacité relativement aux processus de souscription et d'octroi.

Rémunération 2021

Faits saillants de la rémunération 2021			
Éléments de la rémunération	Cible 2021 (\$)	Réelle 2021 (\$)	Réelle 2020 (\$)
Salaire de base	380 000	380 000	380 000
RICT			
Versée en espèces	304 000	228 000	45 600
Différée en UAR	—	228 000	45 600
RILT			
Octrois fondés sur des actions	414 960	614 960	414 960
Octrois fondés sur des options	177 840	177 840	177 840
Rémunération directe totale	1 276 800	1 628 800	1 064 000

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	26 547	1 128 467
UAP acquises	—	—
UAR acquises	13 418	581 414
UAP non acquises	6 896	287 341
UAR non acquises	6 233	259 712
Actions ordinaires	1 194	49 755
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	27 741	1 178 222
Détenition d'actions (multiple du salaire de base)	3,10	
Satisfait aux exigences	Oui	

⁽¹⁾ Inclut les UAR et UAP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

⁽²⁾ Le niveau de détenition d'actions est évalué en tenant compte du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 29 octobre 2021 (41,67 \$) ou, s'il est plus élevé, le cours à la date d'octroi.



Kelsey Gunderson

Vice-président exécutif,
Marchés des capitaux

Kelsey Gunderson est le chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne et le vice-président exécutif, Marchés des capitaux de la Banque Laurentienne du Canada.

De 2007 à 2019, M. Gunderson a occupé divers postes à BMO Marchés des capitaux, notamment celui de chef mondial, Produits négociés, responsable des activités liées à la négociation, et de cochef, Actions mondiales, responsable des actions et des produits dérivés et de la recherche économique.

Avant de se joindre à BMO Marchés des capitaux, M. Gunderson a été à l'emploi du Credit Suisse Group à New York et de la CIBC à Toronto. Il a fait partie du Cercle des Grands donateurs de Centraide, région de Toronto-York et il siège actuellement au conseil d'administration de The Bishop Strachan School et de la Fondation Boursiers Loran, dont il préside le comité d'investissement.

M. Gunderson est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McMaster et d'un baccalauréat ès sciences de l'Université de la Colombie-Britannique.

Carte de pointage du rendement individuel 2021

Le Comité RHRE a évalué le rendement individuel de Kelsey Gunderson en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

- Direction de l'équipe du secteur Marchés des capitaux, enregistrant des résultats financiers records pour l'exercice, en tout temps dans le cadre des limites relatives au risque.
- Accélération des efforts de la Banque Laurentienne dans le secteur ESG, plus particulièrement en augmentant les activités de VMBL dans le marché des obligations vertes. VMBL a participé au financement de plus de 6,3 milliards \$ en obligations vertes et durables, soit plus de 80 % des émissions cibles, pour aider au développement d'importants projets écologiques.
- Création, en partenariat avec la chef des Services bancaires aux particuliers, d'une nouvelle structure pour le groupe Gestion de patrimoine, pour regrouper l'expertise de l'équipe Gestion privée et des courtiers des Services aux particuliers de VMBL et leur permettre de travailler comme une seule équipe pour mieux soutenir les clients et atteindre les objectifs financiers.
- Amplification de l'orientation « Une seule équipe » de la Banque Laurentienne, en favorisant les contacts entre le secteur Marchés des capitaux et d'autres secteurs de la Banque, plus particulièrement les Services aux entreprises.
- Direction de différentes premières réussites du secteur Marchés des capitaux, notamment la plus importante opération de l'organisation dans les marchés des capitaux propres et la toute première nouvelle émission d'obligations client externe, et ajout de plusieurs nouveaux clients pour les services aux institutions/de courtiers.
- Réussite de tous les audits effectués à l'interne et à l'externe.

Rémunération 2021

Faits saillants de la rémunération 2021			
Éléments de la rémunération	Cible 2021 (\$)	Réelle 2021 (\$)	Réelle 2020 (\$)
Salaire de base	350 000	350 000	350 000
RICT			
Versée en espèces	227 500	511 875	34 125
Différée en UAR	—	—	34 125
RILT			
Octrois fondés sur des actions	371 175	571 175	371 175
Octrois fondés sur des options	159 075	159 075	159 075
Rémunération directe totale	1 107 750	1 592 125	948 500

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	7 296	304 025
UAP acquises	—	—
UAR acquises	1 063	44 313
UAP non acquises	—	—
UAR non acquises	6 233	259 712
Actions ordinaires	3 883	161 819
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	11 179	465 844
Détenition d'actions (multiple du salaire de base)	1,33	
Satisfait aux exigences	En progression	

⁽¹⁾ Inclut les UAR et UAP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

⁽²⁾ Le niveau de détenition d'actions est évalué en tenant compte du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 29 octobre 2021 (41,67 \$) ou, s'il est plus élevé, le cours à la date d'octroi.



Yves Denommé

Vice-président exécutif,
Opérations

Yves Denommé exerce les fonctions de vice-président exécutif, Opérations et il est responsable de générer des gains d'efficacité dans toute l'organisation, en réduisant la complexité et en optimisant les processus de bout en bout afin d'améliorer l'expérience client.

Avant de se joindre à la Banque, M. Denommé a occupé le poste de vice-président directeur, Solutions d'enregistrement pour un pionnier et chef de file mondial des systèmes d'enregistrement foncier électronique et du commerce. Dans le cadre de ses fonctions, il supervisait les partenariats avec les gouvernements pour fournir des services essentiels et était chargé de la croissance et de l'innovation au sein du marché immobilier. Il a également occupé différents postes de direction pendant 16 ans pour un chef de file mondial de la technologie financière, où il a notamment été chargé de la direction des opérations mondiales. Son expérience s'étend aux services financiers, aux opérations, à la stratégie, à l'approvisionnement, à l'immobilier, à la gestion de projets d'affaires et à la technologie.

M. Denommé est titulaire d'un baccalauréat en ingénierie et gestion de la McMaster University et d'une maîtrise en administration des affaires pour cadres de l'Université de Toronto. Il détient aussi la désignation Administrateur de sociétés certifié (ASC).

Carte de pointage du rendement individuel 2021

Le Comité RHRE a évalué le rendement individuel d'Yves Denommé en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

- Amélioration de l'expérience client, notamment grâce à la réduction du temps d'attente de moitié dans le centre d'appels.
- Direction des initiatives d'optimisation des coûts dans l'ensemble de la Banque, se traduisant par des économies de 7,8 M\$, et établissement d'une feuille de route de trois ans qui respecte les cibles de ratio d'efficacité de la Banque.
- Direction des changements requis en immobilier pour réduire l'espace d'affaires de moitié et soutien actif de la stratégie Milieu de travail du futur pour favoriser le nouveau modèle de travail hybride.
- Direction de la mise à jour des pratiques de gestion de projet de la Banque pour les aligner sur la stratégie, la gestion du changement et les communications.
- Établissement d'une capacité d'optimisation des processus, notamment en lançant un programme de certification à l'interne.
- Réduction des émissions de carbone de nos activités et utilisation de sources d'énergie renouvelable au Canada en optant pour l'électricité verte dans nos bureaux de Montréal et Toronto.

Rémunération 2021

Faits saillants de la rémunération 2021			
Éléments de la rémunération	Cible 2021 (\$)	Réelle 2021 (\$)	Réelle 2020 (\$)
Salaire de base	375 000	259 615	s.o.
RICT			
Versée en espèces	243 750	365 625	s.o.
Différée en UAR	—	—	s.o.
RILT			
Octrois fondés sur des actions ⁽¹⁾	s.o.	750 000	s.o.
Octrois fondés sur des options	s.o.	s.o.	s.o.
Rémunération directe totale	618 750	1 375 240	s.o.

⁽¹⁾ M. Denommé a reçu un octroi à l'embauche de 750 000 \$ en UAR. Ces UAR seront acquises à raison d'un tiers par année pendant trois ans, en décembre 2021, décembre 2022 et décembre 2023. Afin d'inciter M. Denommé à se joindre à la Banque, le Conseil a déterminé qu'il était approprié d'offrir un incitatif à long terme additionnel pour compenser la rémunération à long terme à laquelle M. Denommé renonce en quittant son ancien employeur.

Détenction d'actions		
Exigences de détenction d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	21 679	903 375
UAP acquises	—	—
UAR acquises	—	—
UAP non acquises	—	—
UAR non acquises	21 679	903 375
Actions ordinaires	—	—
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	21 679	903 375
Détenction d'actions (multiple du salaire de base)	2,41	
Satisfait aux exigences	Oui	

⁽¹⁾ Inclut les UAR et UAP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

⁽²⁾ Le niveau de détenction d'actions est évalué en tenant compte du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 29 octobre 2021 (41,67 \$) ou, s'il est plus élevé, le cours à la date d'octroi.

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)	Autre rémunération (\$) (Note 5)	Rémunération totale (\$)
					Programmes incitatifs annuels (Note 3)			
Rania Llewellyn Présidente et chef de la direction (Note 6)	2021	700 000	980 000	420 000	1 575 000	163 700	40 200	3 878 900
	2020	2 680	1 550 000	750 000	—	—	700 000	3 002 680
Yvan Deschamps Vice-président exécutif et chef de la direction financière (Note 6)	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
	2019	233 842	160 701	38 709	93 408	63 000	31 000	620 660
François Laurin Ancien vice-président exécutif, Finance, Trésorerie et chef de la direction financière (Note 6)	2021	163 692	614 960	177 840	—	62 000	22 900	1 041 392
	2020	380 000	414 960	177 840	91 200	141 000	42 395	1 247 395
	2019	386 251	414 960	177 840	216 144	105 000	48 702	1 348 897
William Mason Vice-président exécutif et chef de la gestion des risques (Note 6)	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
	2019	378 963	414 960	177 840	216 144	115 000	40 846	1 343 753
Kelsey Gunderson Vice-président exécutif, Marchés des capitaux)	2021	350 000	571 175	159 075	511 875	44 800	32 600	1 669 525
	2020	350 000	371 175	159 075	68 250	—	34 900	983 400
	2019	17 433	371 175	159 075	—	—	1 600	549 283
Yves Denommé Vice-président exécutif, Opérations (Note 6)	2021	259 615	750 000	—	365 625	33 400	20 600	1 429 240

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

- Unités d'actions restreintes (UAR) octroyées en vertu du *Régime d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada*. Seuls les montants correspondant à la partie employeur sont comptabilisés dans cette colonne; les montants correspondant à la partie employé apparaissent dans la colonne « Programmes incitatifs annuels » (voir Note 3 ci-dessous). Depuis l'exercice 2021, dans le cadre du régime d'UAR, les membres visés de la haute direction peuvent s'ils le souhaitent convertir 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % de leur prime annuelle de RICT en UAR. Pour les exercices 2019 et 2020, la conversion de 50 % de la prime annuelle des membres visés de la haute direction était obligatoire. Les UAR font partie de la rémunération des cadres supérieurs en 2021, 2020 et 2019, selon le cas, mais ont été octroyées après la fin de l'exercice financier.

- Unités d'actions de performance (UAP) octroyées en vertu du *Programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada*. En vertu de ce programme, des UAP sont octroyées en fonction d'un pourcentage du salaire de base annuel du membre visé de la haute direction.

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.

M. Denommé a reçu un octroi à l'embauche de 750 000 \$ en UAR. Les UAR seront acquises à raison d'un tiers par année pendant trois ans, en décembre 2021, décembre 2022 et décembre 2023.

M. Laurin, M. Mason et M. Gunderson ont reçu un octroi additionnel de 200 000 \$ en UAR. M. Deschamps a reçu un octroi additionnel de 73 000 \$ en UAR.

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 2021, la valeur estimée de la rémunération correspond à 14,70 % du prix d'octroi (33,13 \$), selon un terme attendu de 8 ans, un rendement de l'action de 5,40 % et un taux de volatilité de 24,0 %.

Note 3 : Montants des primes annuelles versées en vertu du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque. Pour l'exercice 2021, 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % de cette prime annuelle peut être volontairement convertie en UAR (voir note 1 plus haut), alors que pour les exercices 2019 et 2020 la conversion en UAR de 50 % de la prime annuelle était obligatoire. Ces montants ont été gagnés en 2021, 2020 et 2019, selon le cas, mais versés après la fin de l'exercice.

Note 4 : Montants de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, y compris le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des changements de régime ou des octrois d'années de service reconnues, tel qu'il est détaillé dans le « Tableau des régimes à prestations déterminées » et dans le « Tableau des régimes à cotisation déterminée ».

Note 5 : M. Deschamps a reçu une prime de transition de 75 000 \$ en 2021.

Note 6 : Mme Llewellyn s'est jointe à la Banque le 30 octobre 2020. M. Laurin s'est retiré de ses fonctions le 6 avril 2021. M. Deschamps a été promu le 6 avril 2021 lorsque M. Laurin s'est retiré de ses fonctions. M. Denommé s'est joint à la Banque le 22 février 2021.

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 2021, y compris les octrois faits avant le dernier exercice.

	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	2020-10-30	154 004	33,13	2030-10-30	1 315 194
	2020-12-14	86 242	33,13	2030-12-14	736 507
Yvan Deschamps	2018-12-04	7 054	38,97	2028-12-04	19 046
	2019-12-13	7 345	43,68	2029-12-13	—
	2020-12-14	10 420	33,13	2030-12-14	88 987
François Laurin	2018-10-30	12 012	38,97	2028-10-31	32 432
	2018-12-04	33 056	38,97	2028-12-04	89 251
	2019-12-13	33 746	43,68	2029-12-13	—
	2020-12-14	36 517	33,13	2030-12-14	311 855
William Mason	2018-12-04	33 056	38,97	2028-12-04	89 251
	2019-12-13	33 746	43,68	2029-12-13	—
	2020-12-14	36 517	33,13	2030-12-14	311 855
Kelsey Gunderson	2019-12-13	30 185	43,68	2029-12-13	—
	2020-12-14	32 664	33,13	2030-12-14	278 951

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

Note 2 : La valeur des options dans le cours non levées est égale 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 29 octobre 2021 (41,67 \$). 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 2021, y compris les octrois faits avant le dernier exercice.

	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	78 842	2 012 766	0
Yvan Deschamps	14 355	247 915	367 169
William Mason	41 062	259 712	309 089
Kelsey Gunderson	26 762	259 712	44 313
Yves Denommé	21 679	903 375	0

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 29 octobre 2021 (41,67 \$).

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 (\$)
Rania Llewellyn	0	0	1 575 000
Yvan Deschamps	0	75 412	453 375
François Laurin	8 108	103 323	0
William Mason	0	0	456 000
Kelsey Gunderson	0	0	511 875
Yves Denommé	0	0	365 625

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 (41,67 \$).

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 2017 sont devenues acquises. La valeur de ces octrois est calculée sur la base du paiement minimal en vertu du programme. La valeur est basée sur un cours de l'action ordinaire lorsque les droits sont acquis (33,12 \$). Pour M. Laurin, la valeur correspond à la partie de son octroi d'UAR dont les droits ont été acquis à la suite de son départ à la retraite le 6 avril 2021 (40,54 \$).

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Tableau des régimes à prestations déterminées

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, les années de participation aux régimes au 31 octobre 2021, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle des obligations au titre des prestations déterminées du 31 octobre 2020 au 31 octobre 2021, 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 2021.

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	5,5	5,5	26 000	91 000	422 000	215 000	-60 000	577 000
François Laurin	5,7	5,7	41 000	0	709 000	62 000	-2 000	769 000
William Mason	3,4	3,4	26 000	75 000	348 000	135 000	-24 000	459 000

Note 1 : Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2021, et payables au titre des régimes en présupposant une retraite à 60 ans. L'emploi de M. Laurin a pris fin le 6 avril 2021. M. Laurin était immédiatement admissible à une prestation de retraite annuelle de 41 000 \$.

Note 2 : Ces montants représentent les rentes projetées qui seraient payables au titre des régimes en présupposant 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 2020 ou au 31 octobre 2021, 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 2,71 % et de 3,39 % [3,27 % pour le régime supplémentaire de retraite] pour les exercices clos les 31 octobre 2020 et 31 octobre 2021, respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2020 et 2021. 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, la valeur accumulée dans les régimes au 31 octobre 2021, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs pour l'exercice 2021.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (Note 1)	Valeur accumulée en date du 31 octobre 2021 (\$)
Rania Llewellyn	0	165 100	163 700
Kelsey Gunderson	0	46 900	46 500
Yves Denommé	0	35 600	34 500

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

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	
Salaires de base	Cessation du salaire.
Rémunération incitative à court terme	La prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata des mois travaillés durant l'année.
Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de performance (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 à tout moment entre la date de la retraite 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	Toutes les options d'achat d'actions sont acquises et peuvent être levées jusqu'au 31 décembre de la troisième année qui suit l'année de la retraite.
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, de non-sollicitation et de confidentialité conformément au contrat d'emploi.
Cessation sans motif valable	
Salaires 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.
Rémunération incitative à court terme	Pour tous les membres visés de la haute direction, la prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata des mois travaillés durant l'année. Pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction, une prime additionnelle est versée pour la période d'indemnité, selon la performance au cours des trois années précédentes (selon la cible si en poste depuis moins de trois ans).
UAR et UAP	Les unités acquises sont payées à la cessation. Les unités 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, de non-sollicitation et de confidentialité conformément au contrat d'emploi.
Démission pour raison sérieuse/Cessation avec motif valable	
Salaires de base	Cessation du salaire.
Rémunération incitative à court terme	Prime annuelle non versée.
UAR et UAP	Les unités acquises sont payées à la cessation. Les unités 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	
Salaires 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.
Rémunération incitative à court terme	Paiement de la rémunération incitative pour la période de continuation de salaire, selon la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi.
UAR et UAP	Les unités acquises sont payées à la cessation. Les UAR 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 deviennent acquises à la date du changement de contrôle.
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, de non-sollicitation et 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 2021.

Nom	Composantes de la rémunération	Cessation sans motif valable (\$)	Perte d'emploi dans l'année à la suite d'un changement de contrôle (\$) (Note 5)
Rania Llewellyn	Salaire de base	1 400 000	1 400 000
	Rémunération incitative à court terme	1 400 000	1 400 000
	UAR et UAP (Note 1)	1 449 215	3 285 353
	Options d'achat d'actions	0	2 051 701
	Régimes de retraite (Note 2)	65 485	415 485
	Avantages sociaux et avantages indirects	5 432	5 432
	Total	4 320 132	8 557 970
Yvan Deschamps	Salaire de base	330 000	495 000
	Rémunération incitative à court terme	0	0
	UAR et UAP (Note 1)	370 084	598 173
	Options d'achat d'actions	0	108 033
	Régimes de retraite (Note 3)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	0
	Total	700 084	1 201 206
William Mason	Salaire de base	380 000	570 000
	Rémunération incitative à court terme	0	0
	UAR et UAP (Note 1)	1 711 066	1 711 066
	Options d'achat d'actions	0	401 106
	Régimes de retraite (Note 3)	0	196 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	5 432	81 204
	Total	2 096 498	2 959 376
Kelsey Gunderson	Salaire de base	350 000	525 000
	Rémunération incitative à court terme	0	0
	UAR et UAP (Note 1)	486 916	1 115 164
	Options d'achat d'actions	0	278 951
	Régimes de retraite (Note 3)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	5 432	5 704
	Total	842 348	1 924 819
Yves Denommé	Salaire de base	375 000	562 500
	Rémunération incitative à court terme (Note 4)	243 750	365 625
	UAR et UAP (Note 1)	455 381	903 375
	Options d'achat d'actions	0	0
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	5 432	5 704
	Total	1 079 563	1 837 204

Note 1 : Montants payables des droits non acquis qui ne sont pas visés par les règles d'admissibilité à la retraite du régime applicable. 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 2021.

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 2021.

Note 4 : En cas de cessation sans motif valable, la rémunération incitative à court terme de M. Denommé est versée pour le délai de préavis, selon la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi (selon la cible si en poste depuis moins de trois ans).

Note 5 : Sous réserve du respect des ententes de non-sollicitation.

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 dès maintenant 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 lui permettent d'équilibrer les intérêts des parties prenantes, de gérer efficacement les risques et d'exécuter ses activités de manière responsable. Le Conseil reconnaît que 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. C'est pourquoi le Comité RHRE, dans le cadre de son mandat, examine et évalue les pratiques de gouvernance de la Banque en fonction des meilleures pratiques canadiennes et des normes du BSIF et des autorités de réglementation des valeurs mobilières, pour 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, le cas échéant.

Principaux points de gouvernance

Les principaux points de gouvernance et les initiatives clés de l'année 2021 sont décrits dans le rapport du Comité RHRE plus loin et comprennent ce qui suit :

- **Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)** - La Banque a formalisé 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 ESG fait désormais partie du mandat du Conseil et de chacun de ses comités, et la présidente, chef de la direction et membre du Conseil de la Banque, Rania Llewellyn, a accepté d'assumer le rôle de championne ESG de la Banque.
- **Équité, diversité et inclusion (EDI)** - Le Conseil a soutenu l'augmentation de l'engagement de la Banque à l'égard de l'EDI en adoptant de nouvelles politiques d'équité, de diversité et d'inclusion à l'intention du Conseil et des employés. Ces politiques définissent le cadre qui favorise l'EDI dans toute l'organisation, notamment en étendant les cibles de représentation au sein du Conseil au-delà des genres. Les initiatives EDI reposent sur de solides assises : 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. Parmi les candidats à un poste d'administrateur, 55 % s'identifient comme étant des femmes et 18 % s'identifient comme étant membres d'un groupe racisé.
- **Interaction avec les parties prenantes** - L'interaction était encore une fois une priorité du Conseil en 2021. 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 cartes de pointage 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.
- **Nouvelle orientation stratégique** - Le Conseil a soutenu le virage de la Banque vers une nouvelle raison d'être, de nouvelles valeurs fondamentales et de nouveaux piliers stratégiques.
- **Réponse à la COVID-19** - Depuis le tout début de la pandémie de COVID-19, le Conseil a priorisé la santé, la sécurité et le bien-être des employés, des clients et des communautés où ils résident et travaillent. Les membres du Conseil ont participé activement aux efforts de la Banque visant à lutter contre la pandémie de COVID-19, rencontrant régulièrement la direction pour discuter des mesures envisagées et assurer la continuité sécuritaire et efficace des affaires.

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.

À PROPOS DU CONSEIL

Fonctions du Conseil

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 des ressources humaines et de régie d'entreprise (Comité RHRE). Le Conseil et chacun de ses comités exercent leurs fonctions en vertu d'un mandat formel révisé, et mis à jour au besoin, sur une base annuelle ou plus fréquente. Pour s'acquitter de ses responsabilités, le Conseil délègue également des pouvoirs quotidiens à la direction, tout en conservant un pouvoir final de révision et de décision sur toute question. La *Loi sur les banques* (Canada) définit les questions importantes devant être examinées par le Conseil, par exemple l'approbation des états financiers et des déclarations de dividendes. En 2021, le Conseil a mis à jour sa politique de gouvernance des administrateurs, qui définit ses responsabilités de gouvernance à l'égard des activités de la Banque. Le Conseil a également adopté un Code de conduite des administrateurs, le mandat du Conseil et de ses comités, les descriptions de postes et diverses politiques, y compris les politiques à l'égard de l'équité, la diversité et l'inclusion, du vote majoritaire et de l'appartenance à d'autres conseils d'administration. La Politique de gouvernance des administrateurs 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. Un exemplaire du mandat du Conseil se trouve également à l'annexe C de la présente Circulaire.

Taille du Conseil

En vertu des règlements administratifs de la Banque, le Conseil est composé d'au moins 7 administrateurs et d'au plus 13 administrateurs. Onze (11) candidats doivent être élus lors de l'assemblée. 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 Conseil estime qu'un groupe de onze (11) administrateurs constitue un groupe de taille convenable pour générer des discussions ouvertes et utiles, assurer une bonne combinaison de compétences, répartir convenablement les responsabilités et faciliter le renouvellement des membres.

Le Comité RHRE examine chaque année la taille du Conseil et recommande des changements de taille ou de composition à l'approbation du Conseil, le cas échéant.

Descriptions de postes clés

Le Conseil a rédigé une description de poste pour les fonctions de présidence du Conseil, de présidence des comités du Conseil et de président(e) et chef de la direction. Le ou la présidente du Conseil veille à l'efficacité de la gestion, du développement et de la performance du Conseil et fait preuve de leadership dans tous les aspects du mandat du Conseil. La capacité du Conseil à s'acquitter de ses responsabilités dépend grandement des rapports entre le Conseil, la direction, les actionnaires et les autres intervenants. Dans le cadre de ses fonctions de présidence du Conseil, le ou la titulaire de ce poste s'assure que ces rapports sont efficaces et efficaces et qu'ils servent au mieux les intérêts de la Banque. Le ou la présidente et chef de la direction dirige et supervise la gestion efficace et les activités de la Banque en vertu des pouvoirs qui lui sont délégués par le Conseil et en conformité avec les lois et règlements applicables. Les versions intégrales de ces descriptions de poste sont disponibles sur le site Web de la Banque.

Le Conseil a également révisé et mis à jour les descriptions de poste d'autres fonctions de supervision clés de la Banque, y compris celles de chef de la direction financière, de chef de la gestion des risques, de chef de l'exploitation, de dirigeant(e) en chef de la gestion du risque réglementaire, de chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, de chef de l'audit interne, de chef de la technologie et de l'information, de chef de la protection de la vie privée, d'avocat(e) général(e) et de trésorier.

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, entre autres :

- 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 onze (11) candidats à un poste d'administrateur, le Conseil a déterminé que dix (10) sont indépendants au sens de la Norme canadienne 52-110 - *Comité d'audit* (la « **Norme 52-110** »). La Norme 52-110 définit un « administrateur indépendant » comme étant un administrateur qui n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Banque. Une « relation importante » est définie comme étant une relation qui pourrait raisonnablement, selon le Conseil, nuire à l'exercice indépendant du jugement du membre, et certaines relations sont réputées importantes. Le Conseil a déterminé que tous les administrateurs sont indépendants, à l'exception de Mme Llewellyn, qui exerce les fonctions de présidente et chef de la direction de la Banque.

Le Conseil a également établi des procédures qui lui permettent d'exercer ses fonctions sans être influencé par la direction et qui facilitent un dialogue ouvert et franc entre les administrateurs indépendants. Son président indépendant 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. Des rencontres en privé sont prévues à toutes les réunions du Conseil et des comités, et tous les comités du Conseil sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

Participation à d'autres conseils et conseils en interrelation

La Banque accorde de l'importance au nombre de conseils d'administration et de comités auxquels ses administrateurs siègent. Elle surveille les conseils d'administration externes auxquels siègent ses administrateurs, pour détecter toute circonstance pouvant nuire à l'exercice indépendant et impartial de leur jugement et confirmer qu'ils peuvent consacrer suffisamment de temps à leurs engagements. 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.

Lorsqu'il examine des candidatures pour le Conseil, le Comité RHRE tient compte des autres engagements des candidats aux postes d'administrateurs. Pour évaluer le rendement des administrateurs, le président du Conseil examine leur participation et implication lors des réunions du Conseil et des comités.

Actuellement, aucun administrateur de la Banque ne siège à plus de trois (3) conseils d'administration de sociétés ouvertes en plus du Conseil de la Banque. À moins que le président du Conseil n'en décide autrement, la Banque limite à deux (2) le nombre d'administrateurs pouvant siéger au conseil d'administration d'un même émetteur assujéti autre que la Banque. La partie C : *Candidats aux postes d'administrateurs* présente une courte biographie des candidats aux postes d'administrateurs et indique le ou les conseils d'administration d'émetteurs assujétis dont ils sont membres ou ont été membres au cours des cinq dernières années. Actuellement, aucun des candidats aux postes d'administrateurs de la Banque ne siège au conseil d'administration d'un même émetteur assujéti externe.

Conflits d'intérêts

Dans le cadre d'une saine gestion de la Banque et de ses filiales, le Conseil doit s'assurer qu'un processus continu existe à l'interne pour évaluer les aptitudes et l'intégrité de ses membres.

Le Conseil a adopté une Politique sur l'évaluation des antécédents des administrateurs et des membres de la direction. La Banque vérifie les antécédents et références de toutes les personnes candidates aux postes d'administrateurs avant leur élection 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. 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 à ce que cette information soit consignée 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.

Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section *Éthique et culture* plus loin dans la présente partie de la Circulaire.

Notre engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion

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 Mme Isabelle Courville, de 2013 à 2019. En 2020, la Banque a accueilli une nouvelle présidente, chef de la direction et membre du Conseil, Mme Rania Llewellyn, la première femme à diriger une grande banque canadienne. Actuellement, six candidats aux fins d'élection à un poste d'administrateur s'identifient comme étant des femmes, ce qui représente 55 % des membres du Conseil, et deux des trois comités du Conseil sont présidés par des femmes. De plus, deux membres du Conseil, c'est-à-dire 18 % de son effectif, s'identifient comme étant membres d'un groupe racisé. De plus amples renseignements sur les candidats aux postes d'administrateurs de la Banque sont disponibles à la partie C : *Candidats aux postes d'administrateurs* et à la section *Compétences et expertise des membres du conseil d'administration* plus loin dans la présente partie de la Circulaire.

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 LGBTQ2S+ (personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou en questionnement, bispirituelles et plus), les peuples autochtones et les personnes handicapées (« **Groupes sous-représentés** »).

La diversité est importante pour permettre aux membres du Conseil de fournir l'expérience, l'expertise et l'éventail de points de vue requis pour atteindre les objectifs de la Banque et des actionnaires. La diversité du Conseil, au sein d'un cadre équitable et inclusif, favorise l'innovation, la croissance et l'inclusion de différents points de vue et idées, atténue les risques associés à la pensée de groupe et améliore la surveillance, la prise de décision et la gouvernance.

Conformément à ces valeurs, le Conseil a adopté en 2022 une nouvelle politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). 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 à un poste d'administrateur, le Comité RHRE utilisera des critères objectifs et il tiendra compte des avantages de la diversité et de l'équilibre adéquat des besoins du Conseil. Le Banque est d'avis que la promotion de la diversité est assurée avant tout grâce à l'examen attentif des connaissances, de l'expérience, des compétences, des antécédents, des capacités et des particularités de chaque candidat en fonction des besoins du Conseil.

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 à l'industrie, 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 conscient ou inconscient;
- 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 diversifiés.

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

- en matière de composition du Conseil, maintenir un taux minimum de 45 % de 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);
- 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); et
- pour toute liste de candidats présentée au Comité RHRE dans le cadre de toute recherche de nouveaux administrateurs, y inclure des candidats diversifiés, et fortement prendre en compte la diversité pour prendre les décisions finales relatives aux candidatures.

Chaque année, le Comité RHRE : (i) examinera et évaluera l'efficacité du processus de nomination/de désignation par rapport aux cibles de diversité de la Banque; et (ii) envisagera et, s'il le juge utile, recommandera à l'approbation du Conseil, l'adoption de 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.

La politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion au Conseil est disponible sur le site Web de la Banque.

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 2021, 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, pour favoriser une culture d'inclusion et améliorer 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, une formation en matière de diversité est offerte à tous les employés de l'organisation, pour favoriser l'équité et l'inclusion dans le milieu de travail.

Pour exercer ses fonctions de supervision à l'égard de la diversité, le Comité RHRE prend régulièrement connaissance de rapports de la direction sur la diversité des employés de la Banque. Dans le cadre de ses efforts de recrutement et de dotation, la Banque accorde de l'importance à la pluralité des genres, des antécédents, des expériences et des points de vue, pour favoriser la diversité d'idée et former des équipes diversifiées. En date du 15 novembre 2021, les femmes représentent 53 % de l'effectif de la Banque et elles occupent 46 % des postes de direction (inférieurs au niveau de vice-président) et 36 % des postes de vice-présidents ou de niveau supérieur. Pour les niveaux vice-président exécutif (« **VPE** ») et supérieur, deux personnes (22 %) s'identifient comme étant des femmes. La Banque surveille continuellement la diversité de son effectif et prend soin d'inclure la diversité au nombre de ses critères de sélection lorsque vient le temps de retenir une candidature pour un nouveau poste ou un remplacement.

Compétences et expertise des membres du conseil d'administration

Pour voir à la composition optimale du Conseil et à la complémentarité des compétences des administrateurs qui en font partie, le Comité RHRE a préparé une grille exhaustive de compétences et d'expertises qui lui permet d'évaluer chaque administrateur. Le Comité RHRE tient compte de cette grille aux fins de relève et de renouvellement des membres du Conseil, plus particulièrement pour identifier les lacunes en matière de compétences et d'expertises pouvant améliorer l'efficacité du Conseil. Pour pourvoir un poste d'administrateur, le Comité RHRE détermine le profil souhaité et applique divers critères de sélection. Ces critères peuvent inclure, entre autres, 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.

Dans le cadre des efforts de planification de la relève et de renouvellement des membres du Conseil, la tenue d'une grille de compétences permet également au Comité RHRE et au Conseil de mieux cerner des lacunes à l'égard des compétences et de l'expertise en vue de combler les besoins de la Banque à cet égard. 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 au chapitre des diverses compétences et expertises. Le Comité RHRE compile ensuite les données et les examine.

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 tous les sujets pertinents pour la Banque. Ils conseillent 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	Suzanne Gouin	Rania Llewellyn	David Morris	David Mowat	Michael Mueller	Michelle R. Savoy	Susan Wolburgh Jenah	Nicholas Zelnczuk
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	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓

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 présidente du Comité RHRE, de concert avec le président du Conseil.

Le Conseil utilise le processus d'évaluation formelle suivant :

- chaque année, les membres du Conseil sont invités à évaluer leur rendement, le rendement des autres membres du Conseil, y compris des personnes qui assurent la présidence des comités et du Conseil, ainsi que le rendement général du Conseil et de chacun des comités, respectivement;
- le président du Conseil rencontre tous les membres du Conseil pour discuter de leur évaluation; et
- la présidente du Comité RHRE communique au Comité RHRE et au Conseil les conclusions du processus d'évaluation du rendement, en plus de formuler des recommandations sur la composition du Conseil et d'autres possibilités d'amélioration.

Le Comité RHRE a également eu recours aux services d'Hugessen Consulting inc., un consultant indépendant, pour effectuer un examen approfondi et la compilation des résultats du processus d'autoévaluation 2021 et pour présenter l'information au Comité RHRE.

Orientation et formation continue

Le Conseil utilise un processus d'orientation formel pour aider les nouveaux membres à comprendre rapidement leur rôle, le positionnement et l'orientation stratégique de la Banque et les priorités du Conseil. Ce processus comprend les éléments suivants :

- chaque nouvel administrateur reçoit la version électronique d'un manuel qui contient tous les renseignements de base concernant la Banque, tels que sa structure organisationnelle, ses lettres patentes, ses règlements généraux, la Politique de gouvernance des administrateurs et d'autres politiques et documents concernant les devoirs et responsabilités des membres du Conseil;

- chaque nouvel administrateur participe à un programme d'intégration offert sur un support électronique et est invité à participer à une séance de formation pour se familiariser avec la Banque et les obligations et responsabilités liées à ses fonctions; et
- des rencontres sont prévues avec le président du Conseil, avec la présidente et chef de la direction de la Banque et avec différents cadres supérieurs.

De plus, tous les administrateurs ont accès aux documents des comités du Conseil et sont invités à participer aux réunions des comités sur lesquels ils n'ont pas été nommés. Ces initiatives ont pour objectif de développer leur connaissance des affaires de la Banque.

Lors de réunions ordinaires chaque année, les administrateurs assistent à différentes présentations pour améliorer leur compréhension d'éléments clés des activités de la Banque et des risques et occasions touchant l'industrie. Le 3 juin 2021, tous les administrateurs ont reçu une séance de formation d'une journée entière sur des sujets liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, au Milieu de travail du futur et à la cybersécurité et la numérisation. En plus des séances de formation, tous les membres indépendants du Conseil ont réussi les formations Web « Prévenir les attaques de rançongiciel » et « Atténuer les impacts des appareils compromis » au mois de mars, d'avril ou de juin 2021.

Dans le cadre de leur formation annuelle, les administrateurs évaluent la qualité des présentations et fournissent une rétroaction écrite 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 offerts par des fournisseurs externes, y compris l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS ») et le Global Risk Institute (GRI). La Banque et tous ses administrateurs sont membres de l'IAS, 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'IAS, le GRI et d'autres organisations, sur des sujets comme la stratégie, la gouvernance, la COVID-19 et les risques liés aux changements climatiques.

EXERCER LES FONCTIONS D'ADMINISTRATEUR

Composition du Conseil et sélection des candidats aux postes d'administrateurs

Cette année, onze (11) candidats sont proposés aux postes d'administrateurs. Le Conseil est d'avis qu'il s'agit d'un nombre approprié pour générer des discussions ouvertes et utiles, assurer un ensemble adéquat de compétences pour les comités, répartir correctement les responsabilités et faciliter le renouvellement du Conseil. Les administrateurs sont élus pour un mandat d'une année, mais le Conseil peut nommer des administrateurs additionnels entre les assemblées annuelles des actionnaires. Pour sélectionner des candidats aux postes d'administrateurs, le Comité RHRE commence par cibler les compétences et l'expérience requises par le Conseil, pour ensuite passer en revue les compétences des membres actuels et ainsi recommander des candidats qui conviennent. De l'information additionnelle sur les compétences du Conseil se trouve à la section *Compétences et expertise des membres du conseil d'administration* plus haut dans la présente partie de la Circulaire.

Élections individuelles et politique de vote majoritaire

Le vote pour l'élection des administrateurs se fait sur une base individuelle, et non à partir d'une liste. De plus, la Banque a adopté une politique de vote majoritaire pour l'élection des administrateurs. En vertu de cette politique, tout administrateur dont la candidature est proposée aux fins d'élection ou de réélection sans opposition qui ne reçoit pas le vote d'au moins la majorité des voix exprimées à une assemblée où le quorum est atteint est tenu de remettre immédiatement sa démission au Conseil. Dans les 90 jours qui suivent les résultats de l'élection, le Conseil décidera d'accepter ou de refuser la démission. La décision du Conseil sera ensuite rendue publique.

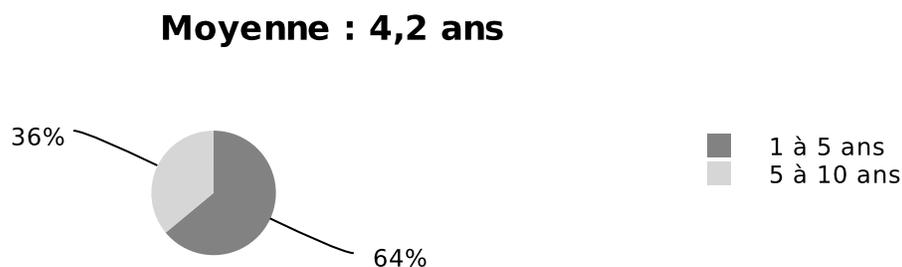
Mise en candidature par des actionnaires

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, à la présidente 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.

Mandats et limites

Mandats

La durée des mandats des administrateurs candidats à l'élection en 2022 est illustrée ci-dessous :



En matière de renouvellement du Conseil, 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.

Limites

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 nouveau point de vue et pour s'assurer d'un taux de renouvellement conforme aux besoins de la Banque.

Planification de la relève

Le processus d'évaluation des talents de la Banque favorise l'émergence de qualités de meneur 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 des lacunes et des 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 en cas d'urgence, celles qui sont prêtes immédiatement et celles qui devraient l'être bientôt, par exemple au cours des prochaines une à cinq années. Par ailleurs, le comité tient également compte d'un facteur de diversité pour encourager l'innovation et le rendement.

En 2021, le Conseil s'est lui aussi penché sur la planification de la relève, dans le cadre de ses initiatives de renouvellement des membres du Conseil. La section *Composition du Conseil et sélection des candidats aux postes d'administrateurs* de la présente Circulaire contient plus d'information à ce sujet. Pour certaines fonctions clés, le Conseil peut également former un comité spécial chargé des activités de recrutement.

Présence des administrateurs

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. La partie C : *Candidats aux postes d'administrateurs* contient un relevé des présences de chaque administrateur pour l'exercice 2021, au cours duquel le Conseil a tenu neuf (9) réunions ordinaires et quatre (4) réunions extraordinaires. Les administrateurs se sont réunis sans la direction lors de chacune des réunions ordinaires.

Rémunération

Le Conseil, par l'entremise du Comité RHRE, s'assure que la rémunération des administrateurs est compétitive et adéquate. Des renseignements concernant la rémunération des administrateurs se trouvent à la partie D : *Rémunération des administrateurs*.

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 accrue. 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 partie E : *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire.

Le Conseil accorde de l'importance aux préoccupations des actionnaires et souhaite prendre les mesures 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 passer par la poste, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec) H3G 0E5.

Vote consultatif sur la rémunération des membres visés de la haute direction

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 2021, 92,42 % des actionnaires se sont prononcés en faveur de l'approche de la Banque en matière de rémunération.

Politique de divulgation

Au cours de l'exercice, le Conseil a examiné et modifié la politique de divulgation (la « **Politique de divulgation** ») conçue pour officialiser les politiques et procédures de la Banque en matière 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 permettant de déterminer l'importance d'une information et la manière de la divulguer. La politique comprend également des procédures conçues pour éviter la divulgation sélective 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, ainsi que le Comité d'audit et le Comité RHRE au besoin, approuve les documents de divulgation avant qu'ils soient distribués aux actionnaires.

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, mais aussi pour préserver la confiance des clients, investisseurs, collègues et membres de la communauté de la Banque. Tout comme la 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 deux 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 soient conformes aux meilleures pratiques courantes. En plus de suivre des formations obligatoires chaque année, tous les dirigeants, employés et administrateurs de la Banque sont tenus de confirmer qu'ils ont pris connaissance du code, 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. 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.

De plus, les administrateurs ayant un intérêt important pour une question ne sont pas présents lors des discussions et des votes concernant ces sujets, aux réunions du Conseil.

Les versions intégrales du code de déontologie et du code de conduite des administrateurs de la Banque sont disponibles dans SEDAR, à www.sedar.com.

Opérations sur les valeurs mobilières de la Banque

La Banque et ses administrateurs, dirigeants et employés sont assujettis aux obligations formulées par les autorités canadiennes de réglementation en valeurs mobilières concernant l'information importante non divulguée. En 2021, le Conseil a modifié sa politique sur les opérations d'initiés en ce qui concerne les opérations sur les valeurs mobilières 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 divulguée concernant la Banque. Elle comprend notamment des dispositions relatives aux exigences de déclaration des initiés et à l'utilisation d'information importante non divulguée, ainsi que des règles régissant les opérations, y compris les opérations interdites.

FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE

Bien que les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») influencent les travaux de chaque comité du Conseil, la responsabilité finale de la stratégie ESG relève du Conseil et est incluse dans son mandat. 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 2021, la Banque a fait des progrès notables sur le plan de la stratégie et des programmes ESG, en intégrant ceux-ci dans sa raison d'être, ses valeurs fondamentales, son processus décisionnel et ses actions. Elle a aussi ajouté des cibles ESG aux tableaux de bord de tous ses leaders pour s'assurer de pouvoir prendre des décisions d'affaires durables, soutenir une économie à faibles émissions de carbone et investir dans le bien-être de ses communautés. La Banque a lancé une évaluation préliminaire des risques climatiques à l'échelle de la Banque ainsi qu'une évaluation des facteurs ESG pertinents dont les résultats sont dévoilés dans son Rapport ESG de 2021, disponible sur son site Web.

Ce rapport fournit un aperçu des pratiques de la Banque concernant les facteurs ESG, notamment ceux liés à la gouvernance, la conduite éthique et responsable des activités, le perfectionnement et la mobilisation des employés, l'implication dans la communauté et la viabilité environnementale. En plus de ces réalisations clés, la Banque a adopté en 2022 une nouvelle politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, qui encadre l'amélioration de la diversité à tous les niveaux de l'organisation, notamment grâce à la définition d'objectifs de représentation au sein du Conseil pour certains Groupes sous-représentés. Les faits saillants en matière de facteurs ESG pour l'exercice 2021 sont décrits ci-après :

Facteurs environnementaux

- Respect de la feuille de route de la Banque pour l'adoption des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) et première divulgation annuelle de la Banque à ce sujet, dans le Rapport ESG 2021.
- Établissement d'une structure de gestion de programme pour le GIFCC dont le groupe de travail interne est dirigé par le chef de la direction financière de la Banque.
- Calcul et divulgation des émissions de GES – portées un et deux – liées aux activités de la Banque, incluses dans le Rapport ESG 2021.
- Renforcement du rôle de la Banque dans le marché des obligations vertes et élargissement 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 optant 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

- Lancement de nouvelles initiatives 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, notamment les Conversations courageuses, trois nouveaux groupes de ressources et la formation sur les préjugés inconscients, déployés dans toute la Banque.
- Réalisation des engagements de la Banque liés à l'initiative Blacknorth, notamment en recrutant plus de 5 % de notre main-d'œuvre étudiante au sein de la communauté noire et en versant un don de 25 000 \$ au Groupe 3737, un incubateur pour les entrepreneurs de toutes les origines culturelles situé à Montréal.
- Meilleure écoute des employés et clients de la Banque grâce au lancement d'un sondage sur l'engagement des employés pour la première fois en 9 ans et au sondage d'engagement « Net Promoter Score » amélioré de la Banque.
- Lancement du programme Banque Laurentienne dans la collectivité, qui donne la possibilité aux employés des succursales et des Centres d'affaires de la Banque de sélectionner les organismes sans but lucratif ou de bienfaisance locaux pour recevoir un don : près de 70 000 \$ ont été remis à 67 organismes locaux.
- Investissement continu dans la santé et le bien-être des employés de la Banque grâce à l'amélioration des avantages du personnel et à un accent continu sur la sécurité pendant la pandémie de COVID-19.

Facteurs de gouvernance

- Formalisation d'un modèle de gouvernance et d'une structure de gestion de programme à l'interne pour mener à bien la stratégie et les initiatives ESG de la Banque dont les détails sont inclus dans le Rapport ESG 2021.
- Représentation égalitaire des genres parmi les membres du Conseil de la Banque.
- Ajout d'objectifs EDI et ESG aux tableaux de bord de tous les dirigeants.
- Création de résumés de politiques ESG, disponibles dans la section *Votre Banque* du site Web de la Banque Laurentienne.
- Révision et mise à jour de politiques clés en matière de gouvernance, notamment le code de conduite des administrateurs, le code de déontologie des employés et la politique de divulgation.

De l'information complémentaire sur les pratiques de gouvernance de la Banque se trouve à la section *Régie d'entreprise* du rapport annuel de la Banque.

Expertise des administrateurs

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 à la partie C : *Candidats aux postes d'administrateurs* et la grille de compétences et d'expertise des membres du Conseil à la partie F : *Gouvernance d'entreprise* de la présente Circulaire.

RENSEIGNEMENTS ADDITIONNELS

De l'information complémentaire sur les pratiques de gouvernance de la Banque se trouve à la section *Régie d'entreprise* du rapport annuel de la Banque.

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 se réunissent régulièrement sans la direction, tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-après. Les membres se réunissent aussi en privé, régulièrement, avec les dirigeants responsables des fonctions de surveillance (chef des ressources humaines, chef de la direction financière et chef de la gestion des risques, 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 et 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.

Composition des comités

Le tableau suivant présente la composition de chacun des comités du Conseil en date de la présente Circulaire.

Nom	Indépendant	Ressources humaines et régie d'entreprise	Audit	Gestion des risques
Sonia Baxendale	Oui	✓		Présidente
Andrea Bolger	Oui	✓		✓
Michael T. Boychuk	Oui		Président	✓
Suzanne Gouin	Oui			✓
Rania Llewellyn	Non			
David Morris	Oui		✓	
David Mowat	Oui	✓	✓	
Michael Mueller	Oui			
Michelle R. Savoy	Oui	Présidente		
Susan Wolburgh Jenah	Oui	✓	✓	
Nicholas Zelenczuk	Oui		✓	✓

Des renseignements supplémentaires concernant le Comité d'audit se trouvent à la section 12 de la notice annuelle de la Banque. Les mandats des trois comités du Conseil sont disponibles sur le site Web de la Banque, et la section qui suit présente un aperçu de chaque comité.

Comité d'audit

Le Comité d'audit est composé de cinq (5) administrateurs indépendants. Son mandat consiste à aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en matière d'information financière. Chaque membre du Comité d'audit possède une compétence financière au sens du Règlement 52-110. On dit d'une personne qu'elle possède une compétence financière lorsqu'elle est en mesure de lire et de comprendre un ensemble d'états financiers qui comprennent des principes comptables dont l'ampleur et la complexité sont généralement comparables à l'ampleur et la complexité de principes pouvant raisonnablement se retrouver dans les états financiers de la Banque. Tel qu'il est énoncé dans son mandat, le Comité d'audit supervise notamment les travaux de l'auditeur interne et de l'auditeur externe de la Banque, l'intégrité du processus d'information financière et des états financiers de la Banque, l'information liée aux changements climatiques incluse dans l'information financière de la Banque concernant les enjeux ESG, la qualification et l'indépendance de l'auditeur externe et les 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. Le Comité d'audit examine sa charte au moins une fois par année et il recommande au Conseil des changements à ce sujet, au besoin. De plus, conformément au Règlement 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 d'envoi de préoccupations.

Un résumé des activités du Comité d'audit en 2021 est inclus à la fin de la présente section.

Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Le Comité RHRE est composé de cinq (5) administrateurs indépendants. Il détermine l'approche de la Banque en matière de gouvernance et il veille à l'amélioration de ces pratiques en les examinant de façon continue. Le Comité RHRE supervise également 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 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, l'examen des candidatures proposées aux postes d'administrateurs et l'examen périodique du rendement et de la contribution des administrateurs de la Banque. Dans l'exercice de ses fonctions, le Comité RHRE peut avoir recours aux services d'un consultant en rémunération au besoin, pour analyser la rémunération des employés, cadres ou administrateurs.

Un résumé des activités du Comité RHRE en 2021 est inclus à la fin de la présente section.

Comité de gestion des risques

Le Comité de gestion des risques est composé de cinq (5) administrateurs indépendants. Son mandat consiste à aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en matière de gestion des risques. Dans le cadre de son mandat, le comité identifie les principaux risques de la Banque et s'assure que les systèmes de gestion appropriés sont mis en œuvre. Le Comité de gestion des risques approuve les cadres, politiques et plans importants et veille à l'intégrité et à l'efficacité des contrôles et systèmes à l'interne. En particulier, le comité supervise la gestion des risques réglementaires et s'assure que la direction de la Banque établit les mécanismes appropriés de conformité avec diverses lois et divers règlements, y compris la *Loi sur les banques* (Canada). De plus, le Comité de gestion des risques approuve le cadre d'appétit et de gestion des risques de la Banque et supervise les activités de prise de risque de la Banque et leurs résultats par rapport aux limites fixées à ce sujet. Dans le cadre de ses fonctions de supervision du risque à l'échelle de la Banque, le comité supervise également le travail d'identification des risques nouveaux et émergents, y compris les risques liés aux facteurs environnementaux et sociaux. Le comité est également 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*.

Un résumé des activités du Comité de gestion des risques en 2021 est inclus à la fin de la présente section.

Rapports des comités

Les rapports présentés ci-après permettent aux actionnaires de mieux comprendre les travaux des trois comités du Conseil au cours du dernier exercice clos.

Rapport du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	
Membres en date de la Circulaire	Michelle R. Savoy, présidente Sonia Baxendale Andrea Bolger David Mowat Susan Wolburgh Jenah
Indépendance	➤ Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.
Examen du mandat	➤ Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est responsable de la supervision des programmes et pratiques de la Banque en matière de ressources humaines et de rémunération (la rémunération totale, y compris le salaire, les programmes de rémunération incitative, les régimes de retraite et les avantages sociaux, ainsi que le programme de rémunération des cadres supérieurs), de planification de la relève des membres de la direction et de gestion du rendement de l'équipe de direction. Il supervise également les candidatures aux postes d'administrateur et le processus d'évaluation des membres du conseil d'administration. Il fournit de l'information au Conseil concernant son approche en matière d'interaction avec les actionnaires et examine les possibilités d'amélioration des pratiques de gouvernance, conformément aux modifications apportées aux règlements et aux meilleures pratiques émergentes.

Les membres du comité 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 se sont également rencontrés en privé, sans la direction, à chaque réunion.

Les principaux accomplissements du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « comité ») au cours du dernier exercice clos sont les suivantes :

Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a régulièrement pris connaissance des rapports sur la santé et sécurité des employés et des moyens mis en œuvre par la direction en réponse à la pandémie de COVID-19 pour protéger et surveiller le bien-être et la santé physique et mentale des employés et appuyer la transition vers le télétravail. ➤ Le comité 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 partie E : <i>Rémunération des membres de la haute direction</i> de la présente Circulaire. ➤ De concert avec le Comité de gestion des risques, le comité 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 a examiné la structure organisationnelle de la Banque et a soumis des recommandations de changements à l'approbation du Conseil. ➤ Le comité a examiné et approuvé les mandats de fonctions clés de direction, y compris ceux des dirigeants des fonctions de contrôle. ➤ Le comité 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 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 partie E : <i>Rémunération des membres de la haute direction</i> de la présente Circulaire. ➤ Le comité a examiné les octrois de rémunération incitative à court terme pour l'exercice 2021 et a soumis des recommandations à l'approbation du Conseil, tel que décrit plus en détail dans la partie E : <i>Rémunération des membres de la haute direction</i> de la présente Circulaire. ➤ Le comité a examiné les octrois de rémunération incitative à long terme, y compris les options et unités d'actions 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 a approuvé le budget salarial des employés pour 2022. ➤ Le comité a examiné, avec le Conseil, le rapport de gestion des talents et le plan de relève. ➤ Le comité a recommandé la nomination du chef des ressources humaines. ➤ Le comité a recommandé des améliorations à la divulgation de la Banque dans la partie E : <i>Rémunération des membres de la haute direction</i> de la présente Circulaire, conformément aux meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise et à celles du secteur.
Régimes de retraite	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité 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 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.
Gouvernance d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La présidence du comité 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 a pris connaissance de rapports sur les activités d'interaction et de dialogue avec les actionnaires. ➤ Le comité 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 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 de façon plus détaillée à la section <i>Évaluation annuelle</i> de la partie F : <i>Gouvernance d'entreprise</i> de la présente Circulaire. ➤ Le comité a surveillé la préparation de la présente Circulaire.

- Le comité a examiné la composition du conseil d'administration et de chacun des comités du Conseil en tenant compte des forces, des compétences et de l'expérience des membres actuels, 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 la sélection des candidatures aux postes d'administrateurs, tel que plus amplement décrit à la section *Composition du Conseil et sélection des candidats aux postes d'administrateurs*, à la partie F : *Gouvernance d'entreprise* de la présente Circulaire.
- Le comité 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 a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil le Code de déontologie des employés.
- Le comité a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil le Code de conduite des administrateurs.
- Le comité 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 a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil le nouveau rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.
- Le comité 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 a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil les descriptions de postes de président du Conseil, de président et chef de la direction, d'avocat général et de chef des ressources humaines.
- Le comité a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil le processus de gestion des conflits du Conseil.
- Le comité a recommandé au Conseil des changements aux pratiques de gouvernance de la Banque.
- Le comité a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil la version révisée du programme de rémunération des administrateurs.



Michelle R. Savoy, présidente

Rapport du Comité d'audit

Membres en date de la Circulaire	Michael T. Boychuk, président David Mowat David Morris Susan Wolburgh Jenah Nicholas Zelenczuk
Indépendance	➤ Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.
Examen du mandat	➤ Le Comité d'audit est principalement responsable de la supervision de l'intégrité de l'information financière, de la conformité, des standards de conduite éthique et des fonctions de contrôle interne, et il maintient un rapport direct avec les auditeurs externes et internes.

Les membres du comité ont rencontré chaque trimestre les responsables des fonctions de supervision (Audit interne et chef de la direction financière) et l'auditeur externe sans les membres de la direction pour aborder tous les aspects de leurs mandats respectifs et les questions y afférent. Les membres du comité se sont également rencontrés en privé, sans la direction, à chaque réunion.

Les principaux accomplissements du Comité d'audit (le « **comité** ») au cours du dernier exercice clos sont les suivantes :

À l'égard de l'auditeur externe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a assuré le suivi de la mission de l'auditeur externe de la Banque toute l'année. ➤ Le comité a examiné et approuvé le plan d'audit 2021, 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 obligations de vérification. ➤ Le comité 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 le scepticisme professionnel 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 a recommandé au Conseil la nomination de l'auditeur externe. ➤ Le comité 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 se trouvent à la section <i>Nomination de l'auditeur</i> de la partie B : <i>Ordre du jour de l'assemblée de la présente Circulaire</i>. ➤ Le comité a rencontré les responsables de l'audit externe sur une base trimestrielle, sans la direction.
À l'égard de la fonction d'audit interne	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité 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 a rencontré l'auditeur interne de la Banque sur une base trimestrielle, sans la direction, afin de discuter de tous les aspects de son mandat et des questions qui s'y rapportent. ➤ Le comité a examiné l'indépendance et le rendement du chef de l'audit interne et de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2021, ainsi que le budget de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2021, y compris le complément d'effectif. ➤ Le comité a examiné et approuvé la charte d'audit interne 2022.
À l'égard de l'information financière	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conformément à son mandat et à la Politique de divulgation de l'information financière de la Banque, le comité a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil les états financiers consolidés de la Banque préparés conformément aux normes internationales d'information financière, ainsi que les rapports de gestion, les communiqués financiers et la notice annuelle connexes. ➤ Le comité a examiné et approuvé le mandat du chef de la direction financière et il a évalué l'efficacité de la fonction. ➤ Le comité a examiné le mandat et la description de poste du trésorier. ➤ Le comité a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil les communiqués sur les résultats trimestriels et annuels. ➤ Le comité a examiné les états financiers annuels des filiales réglementées par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada). ➤ Le comité a examiné et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque. ➤ Le comité 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 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 a examiné et approuvé le mandat révisé du comité, qui comprend l'ajout de la responsabilité environnementale et sociale. ➤ Le comité 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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité 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 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 2021. ➤ Le comité a examiné une lettre d'attestation de la direction visant l'ensemble des opérations de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2021 et pour chacun des trimestres de l'exercice 2021.

À l'égard des organismes de réglementation	<ul style="list-style-type: none">➤ De manière continue, le comité 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 a examiné des rapports de la direction concernant les ratios de fonds propres réglementaires de la Banque.➤ Le comité a examiné les rapports du chef de l'audit interne sur le traitement des plaintes, des enquêtes et des commentaires sur les pratiques douteuses en matière de comptabilité et d'audit.➤ Le comité a rencontré, en compagnie des autres membres du Conseil, les représentants du BSIF sans la direction.
---	---



Michael T. Boychuk, président

Rapport du Comité de gestion des risques

Membres en date de la Circulaire	Sonia Baxendale, présidente Andrea Bolger Michael T. Boychuk Suzanne Gouin Nicholas Zelenczuk
Indépendance	➤ Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.
Examen du mandat	➤ 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 importants en lien avec le cadre d'appétit pour le risque de la Banque.

Les membres du comité ont rencontré chaque trimestre les responsables des fonctions de supervision (Audit interne, gestion des risques et gestion du risque réglementaire) sans les membres de la direction pour aborder tous les aspects de leurs mandats respectifs et les questions y afférent. Les membres du comité se sont également rencontrés en privé, sans la direction, à chaque réunion.

Les principaux accomplissements du Comité de gestion des risques (le « comité ») au cours du dernier exercice clos sont les suivantes :

Supervision des risques	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a supervisé la réponse de la Banque à la pandémie de COVID-19 et il a régulièrement pris connaissance des mises à jour de la direction concernant la pandémie, et il a suivi de près les changements apportés au portefeuille de prêts de la Banque, en particulier pour les prêts douteux et les prêts sous surveillance, ainsi que l'état des pertes sur prêts et la suffisance des provisions pour pertes sur prêts. ➤ Le comité a supervisé l'exposition aux risques de marchés, y compris les risques structurels de taux d'intérêt et les risques de change, ainsi que les risques liés aux activités de la Banque en lien avec les marchés des capitaux. ➤ Le comité a supervisé l'ensemble des profils de risque de crédit et l'appétit pour ce risque et il a examiné les provisions pour prêts par rapport aux effets de la pandémie. ➤ Le comité a examiné et approuvé les risques financiers et non financiers importants de la Banque, à l'échelle de l'entreprise. ➤ Le comité a examiné et approuvé des risques et limites importants en regard d'industries, de marchés et de portefeuilles. ➤ Le comité a examiné des rapports trimestriels sur le profil de risque de la Banque et a discuté des risques principaux et des risques émergents auxquels la Banque doit faire face. ➤ Le comité a consacré une portion significative de son temps à l'examen de risques liés à la technologie, la cybersécurité, les changements climatiques et les facteurs opérationnels. ➤ Le comité 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 s'est régulièrement tenu informé de la réglementation en matière de gouvernance des risques de capital et de liquidités, y compris concernant la mise en œuvre des nouvelles règles de capital (Bâle III). ➤ Le comité a surveillé la mise en œuvre de l'approche avancée fondée sur les notations internes. ➤ Le comité a pris connaissance du rapport annuel de l'ombudsman. ➤ Le comité a examiné les plans de résolution et de reprise de la Banque et a pris connaissance des tests du plan de reprise. ➤ Le comité a examiné les changements apportés au programme d'assurance. ➤ Le comité a pris connaissance de rapports sur les questions de litige. ➤ Le comité a examiné le Rapport d'adéquation du capital (PIEAFP). ➤ Le comité a supervisé la mise en œuvre du cadre de gouvernance du projet de loi C-86. ➤ Le comité a examiné et approuvé le mandat du comité, qui comprend l'ajout de la responsabilité environnementale et sociale. ➤ Le comité a approuvé le mandat des postes de chef de la gestion des risques, de chef de la gestion du risque réglementaire, 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.
Cadre d'appétit pour le risque	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a examiné le cadre d'appétit pour le risque et son alignement sur le plan stratégique de la Banque, et il l'a recommandé, ainsi que le cadre de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise, à l'approbation du Conseil. ➤ Le comité a examiné les cadres de gestion des risques importants. ➤ Le comité a examiné et approuvé le plan de reprise des activités de la Banque. ➤ Le comité a examiné le cadre de gouvernance des TI et le plan de sécurité des TI. ➤ Le comité a pris connaissance des rapports du chef de la protection de la vie privée et du chef de l'audit interne, ainsi que des rapports sur les opérations avec apparentés de la Banque. ➤ Le comité 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 a examiné et approuvé les hypothèses utilisées dans le cadre des simulations de crises liées aux fonds propres.
Culture de risque	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité s'est tenu informé de l'évolution des exigences réglementaires en matière de culture de risque. ➤ Le comité 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 tierces parties, et l'évolution de la culture de la Banque. ➤ Le comité s'est régulièrement tenu informé du programme de conformité à la réglementation de la Banque avant que le Comité d'audit ne soit saisi de cette responsabilité. ➤ Le comité s'est tenu informé des constatations et recommandations du BSIF.

Risque de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a coordonné ses efforts avec ceux du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise 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 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.
Supervision des fonctions de risque et de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité s'est régulièrement tenu informé des programmes de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes. ➤ Le comité a examiné le mandat du chef de la gestion des risques, du chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et du chef de la gestion du risque réglementaire, et il a évalué l'efficacité et le rendement de chacun de ces dirigeants.
Examen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a examiné les décisions du comité d'examen des relations entre apparentés de la Banque afin de s'assurer de leur caractère raisonnable.



Sonia Baxendale, présidente

PARTIE G - AUTRES RENSEIGNEMENTS

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 2022. 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	— \$
Autre	248 918 425 \$

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction en vertu de plans de souscription de titres et d'autres plans

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 3 plus bas, sont exclus du tableau.

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours du dernier exercice (\$)	Encours au 31 janvier 2022 (\$)
Yvan Deschamps Vice-président exécutif et chef de la direction financière	Banque (prêteur)	202 862 (Note 1)	—
Éric Provost Vice-président exécutif, Chef des Services aux entreprises et président, Marchés du Québec	Banque (prêteur)	679 401 (Note 2)	671 467

Note 1 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 0,69 %.

Note 2 : Prêt hypothécaire et marge de crédit sur résidence principale à taux fixes et variables.

Note 3 : Les prêts courants s'entendent de :

- les prêts consentis aux administrateurs, candidats aux postes d'administrateurs, membres de la haute direction et chaque personne avec laquelle ceux-ci ont des liens, lorsqu'ils sont consentis à des modalités qui ne sont pas plus favorables à l'emprunteur que les modalités applicables aux prêts généralement consentis aux employés et lorsque le solde impayé n'a pas excédé 50 000 \$ au cours du dernier exercice complet;
- 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 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 jouissant d'une évaluation de crédit 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.

INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

Depuis le début du dernier exercice complété, 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 (TSX) 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, dans le cadre d'une offre publique de rachat dans le cours normal des activités (OPRCNA). L'OPRCNA a été autorisée à débuter le 15 décembre 2021. Elle se terminera le 14 décembre 2022, à une date antérieure à laquelle la Banque émettra un avis de fin de l'OPRCNA ou à une date antérieure à laquelle la Banque réalisera les rachats de 875 000 actions dans le cadre de l'OPRCNA. La Banque doit effectuer les rachats sur le marché libre, par l'intermédiaire des services de la TSX et d'autres systèmes de négociation canadiens. Aux termes des règles de la TSX, la Banque a le droit de racheter, chaque jour de Bourse, jusqu'à 41 208 actions ordinaires (exclusion faite des rachats effectués conformément à l'exception relative aux achats de blocs), soit 25 % du volume des opérations quotidien moyen de 164 834 actions ordinaires aux cours des six mois civils précédant le début de l'OPRCNA. Le prix payé par la Banque pour les actions ordinaires correspond au cours du marché au moment de l'acquisition. Le nombre d'actions ordinaires pouvant être rachetées dans le cadre de l'OPRCNA sera déterminé par la Banque. Tous les rachats d'actions ordinaires seront faits à des fins d'annulation. Pour l'exercice clos le 31 octobre 2021, la Banque n'a réalisé aucun rachat

dans le cadre de l'OPRCNA. Il est possible d'obtenir sans frais un exemplaire de l'avis d'intention d'OPRCNA en communiquant avec le Secrétariat corporatif de la Banque au secretariat.corporatif@blcgf.ca.

CODE DE PROCÉDURE

Un code de procédure est utilisé lors des assemblées annuelles des actionnaires, afin de préciser les droits des actionnaires et d'encadrer les délibérations de l'assemblée. Le texte de ce code de procédure est présenté à l'annexe B de la présente Circulaire.

PROCÈS-VERBAL

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 6 avril 2021 est disponible dans le site Web de la Banque.

VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

La vidéo de l'assemblée annuelle des actionnaires 2022 sera disponible après l'assemblée, dans la section *Centre de l'investisseur* du site Web de Banque Laurentienne Groupe Financier (blcgf.ca), sous l'onglet *Présentations et événements*.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration de la Banque 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.

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

Sivan Fox
Première vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire corporative

Le 4 février 2022

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu onze propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « MÉDAC »), dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec), H2X 1X3.

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions 2, 4, 5, 6 et 8 à un vote. La Banque et le MÉDAC se sont entendus pour inclure ces propositions à titre d'information seulement. Celles-ci ne feront pas l'objet de discussions formelles lors de l'assemblée.

PROPOSITION 1 - Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

Argumentaire

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme¹.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni² invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

La position de la Banque

La Banque reconnaît l'importance de la participation des employés dans les décisions clés de la Banque. Travailler ensemble comme « une seule équipe » constitue l'une de ses valeurs fondamentales, une valeur essentielle pour créer un environnement où chacun a sa place et peut s'épanouir. Au cours de l'exercice, nous avons mis en place diverses initiatives pour favoriser la participation et la mobilisation des employés, notamment la consultation Milieu de travail du futur à laquelle plus de 1 000 employés ont participé. À la suite des commentaires recueillis, la Banque a annoncé en août qu'elle adopterait une stratégie axée sur les employés et un modèle de travail hybride préconisant le télétravail pour toutes les tâches pouvant être effectuées à distance. Par conséquent, la Banque a réévalué ses besoins en matière d'espaces de bureaux corporatifs et a pris la décision de réduire de 50 % ses espaces de bureaux loués à Toronto, à Montréal et à Burlington (le réseau de succursales au Québec n'est pas touché).

La Banque interagit activement avec les employés et mesure son rendement à titre d'employeur au moyen de sondages annuels sur l'engagement. En 2021, les résultats démontrent que 74 % des employés appuient le plan de la Banque. Lors du sondage précédent en 2012, ce taux était de 57 %. Le taux de confiance envers la direction atteint quant à lui 89 %, ce qui représente non seulement une augmentation de 19 % par rapport à 2012, mais aussi un résultat très élevé par rapport aux taux de référence des autres organisations. Par ailleurs, le taux de roulement de personnel a diminué de 10 % par rapport à 2019, une année prépandémie.

¹ Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », [2020] 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161

² Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Les employés sont des parties prenantes des initiatives environnementales, sociales et de gouvernance, et la Banque a mis sur pied différents groupes de ressources des employés pour s'assurer que leur voix soit entendue. Chaque groupe est dirigé par et pour des employés qui partagent une caractéristique ou s'identifient comme étant des alliés, que ce soit le genre, l'ethnicité, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, par exemple. Les groupes procurent du soutien et constituent un espace sûr où les employés peuvent être eux-mêmes et s'exprimer librement sur des sujets importants pour eux.

De plus, grâce au régime d'achat d'actions à l'intention des employés, auquel la Banque participe, les employés obtiennent une voix en tant qu'actionnaires. L'approche de rémunération harmonisée sur les résultats de la Banque a pour effet d'aligner les actions des employés sur leurs intérêts en tant qu'actionnaires.

L'obligation fiduciaire du conseil d'administration à l'égard de la Banque lui intime d'agir dans l'intérêt supérieur de celle-ci, notamment en tenant compte des intérêts divers des parties prenantes, y compris les employés, les actionnaires et les autres. Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise du Conseil prend régulièrement connaissance de l'engagement des employés et des plans d'action dérivés de la rétroaction des employés. Les administrateurs indépendants contribuent aux discussions stratégiques grâce à leurs vastes connaissances et à leur expérience, tandis que la chef de la direction, la seule administratrice non indépendante, contribue aux délibérations du Conseil grâce à sa perspective opérationnelle des activités quotidiennes. Ce fonctionnement est cohérent avec les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise et favorise les prises de décisions de qualité par le Conseil.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 2 - Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

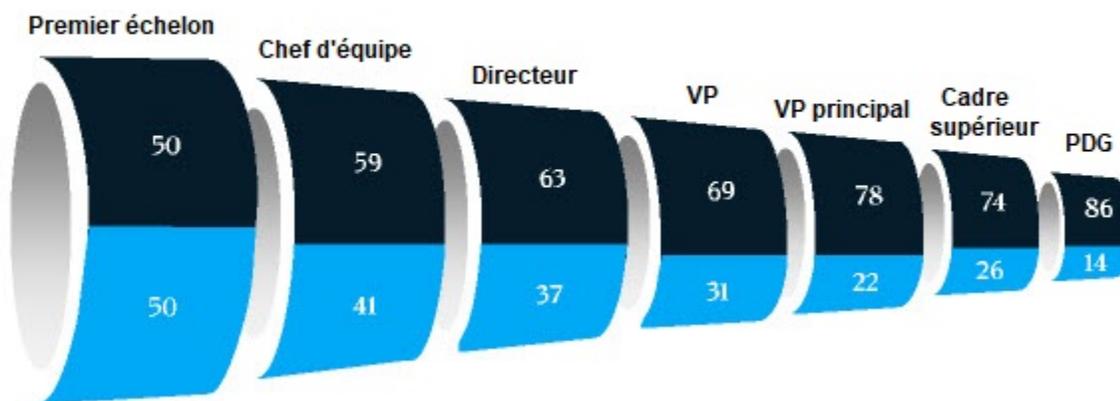
Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

Argumentaire

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie³, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées⁴ », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des

³ Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

⁴ Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

La position de la Banque

En date du 15 novembre 2021, les femmes représentent 53 % de l'effectif de la Banque et elles occupent 46 % des postes de direction (inférieurs au niveau de vice-président) et 36 % des postes de vice-présidents ou de niveau supérieur. Aux niveaux vice-président exécutif (« VPE ») et supérieur, deux personnes (22 %) s'identifient comme étant des femmes. La Banque continue de recueillir des données sur la représentation des femmes au sein de son effectif et continuera d'améliorer la divulgation d'information à ce sujet. L'année dernière, la Banque est fièrement devenue la première grande banque canadienne à nommer une femme au poste de chef de la direction, et en 1998 elle était la première banque canadienne à nommer une femme à la présidence du Conseil. La Banque cherche continuellement à améliorer sa compréhension des entraves structurelles à l'avancement des femmes au sein de l'industrie et de l'organisation. Elle a mis en place différentes mesures pour surmonter ces obstacles, notamment en mettant l'accent sur la diversité de genre de ses leaders grâce à des initiatives formelles et informelles, locales et à l'échelle de l'organisation, centrées sur l'attraction, le maintien en poste et le perfectionnement. La Banque soutient les efforts en ce sens grâce à :

- l'inclusion de cibles de diversité (notamment pour les femmes dans les postes de vice-présidents adjoints ou de niveau supérieur) dans les cartes de pointage des dirigeants;
- la constitution de filières de talents à l'interne et à l'externe;
- de la formation sur les pratiques d'embauche inclusives à l'intention des recruteurs et des dirigeants impliqués; et
- l'accélération des possibilités de développement de carrière des talents diversifiés.

Les employés de la Banque ont accès à des régimes d'avantages sociaux qui comprennent des congés de maternité parmi les plus généreux de l'industrie, un programme de retour progressif au travail et des services de bien-être à l'intention des employés et de leurs familles disponibles sans frais, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Tous les employés de la Banque sont membres du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, lequel offre des webinaires, des travaux de recherche et des rapports pour accroître la compréhension du concept d'équité. La Banque est également un partenaire de Women in Capital Markets, une organisation dont les programmes favorisent le développement de carrière des talents de premier plan.

En 2021, la Banque a mis sur pied un groupe de ressources des employés pour les femmes et les alliés, Forte au Féminin, pour aider les femmes de la Banque Laurentienne à atteindre leur plein potentiel et à contribuer au succès de la Banque alors qu'elle continue de célébrer la diversité et l'inclusion dans le lieu de travail. Cette initiative comprenait le lancement d'un programme de mentorat et d'une initiative sur les Conversations courageuses permettant aux membres de l'équipe de partager, d'écouter, d'apprendre et de comprendre comment mieux s'entraider. En 2022, la Banque a adopté de nouvelles politiques sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'intention des employés et des administrateurs dans le but d'améliorer la diversité à tous les niveaux de l'organisation, notamment en définissant des cibles pour le Conseil concernant certains Groupes sous-représentés.

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

PROPOSITION 3 - Devenir une société « d'intérêt social »

Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

Argumentaire

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains⁵ », en Colombie-Britannique⁶ et prévue par le projet de loi 797⁷, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants⁸ :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.

⁵ OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » [benefit company] dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

⁶ « Bill M 209 – 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » [15 mai 2019] <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

⁷ « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission - Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

⁸ « Canada - Corporation - No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier⁹ ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enrichir, dans les statuts de la banque, son engagement à oeuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

La position de la Banque

En décembre 2021, la Banque a dévoilé un nouveau plan stratégique qui comprend, entre autres, sa raison d'être, ses valeurs et sa déclaration de principes, ainsi que cinq piliers stratégiques. Conformément à ce nouveau plan, la Banque est déterminée à respecter ses valeurs et à intégrer les meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance dans tout ce qu'elle fait.

Au Canada, le modèle de la société d'intérêt social est nouveau et n'a pas fait ses preuves; la Banque ne croit pas qu'un tel changement de forme structurelle soit approprié pour une banque de l'annexe 1. Même si un tel changement était possible en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), il nécessiterait un examen approfondi du cadre légal et réglementaire, ce qui serait onéreux et exposerait la Banque à de nombreux risques et incertitudes.

Conformément à son mandat, le Conseil donne l'exemple en matière d'intégrité et de comportement éthique et il définit l'objet social de la Banque. Lorsqu'il définit des objectifs et prend des décisions, le Conseil soupèse attentivement différents facteurs, y compris les intérêts des investisseurs, des employés, des clients et d'autres parties prenantes, les impacts sur l'environnement et la communauté, ainsi que les intérêts à long terme de la Banque. Étant donné le manque de précédents au sujet des sociétés d'intérêt social au Canada, les prises de décisions au sein de ces sociétés, lorsque les intérêts des actionnaires et d'autres parties prenantes ne sont pas alignés sur l'intérêt public, font l'objet d'incertitudes importantes.

Nous croyons qu'avec la structure de gouvernance actuelle, le Conseil et l'équipe de direction disposent d'une flexibilité qui leur permet de promouvoir les intérêts des diverses parties prenantes de la Banque tout en abordant les questions des bienfaits d'intérêt public importantes, conformément au nouveau plan stratégique de la Banque, sans entraîner les frais et les risques et incertitudes associés à l'adoption du modèle de la société d'intérêt social.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 4 - Décarbonisation

Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.

Argumentaire

Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.

La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde¹⁰.

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005¹¹ ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court termes plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050¹², voire au-delà¹³. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles¹⁴ ». Dans tous les cas de figure, il importe de

⁹ Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-dentreprise>

¹⁰ Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, *Rainforest Action Network* <https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>

¹¹ 2030 », *Le Devoir*, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduireles-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>

¹² « FACT SHEET: President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », *The White House*, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>

¹³ « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », *Action pour le climat - European Commission*, 2016-11-23 https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr

¹⁴ Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », *La Presse*, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-ae-suggere-de-ne-plus-investir-dans-lescombustibles-fossiles.php>

fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la Science Based Targets initiative (SBTi)¹⁵.

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales¹⁶ (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial¹⁷. Le GIEC¹⁸ a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète¹⁹ ».

Un plan de transition concret sur les changements climatiques est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

La position de la Banque

La Banque soutient les principes et les objectifs de l'Accord de Paris et reconnaît le rôle que les institutions financières peuvent jouer dans le virage vers une économie à faibles émissions de carbone. Dorénavant, la Banque ne financera pas directement les projets d'exploration, de production et de mise en valeur du pétrole, du gaz et du charbon. La Banque continuera de participer à l'émission d'obligations vertes et de bonifier son offre de produits axés sur les facteurs ESG, par exemple son CPGAction Canadien Durable.

De plus, en 2021, la Banque Laurentienne a mis sur pied un groupe de travail à l'interne, présidé par le chef de la direction financière, pour respecter sa feuille de route de mise en œuvre des recommandations du GIFCC, à commencer par une évaluation complète des risques climatiques à l'échelle de la Banque. Le calcul des émissions financées par la Banque constitue la première étape en vue de définir des objectifs à moyen et long termes crédibles. 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 2022, nous commencerons à calculer le niveau de référence de nos émissions financées de portée 3 en utilisant la méthode du PCAF. 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.

La Banque reconnaît l'importance des enjeux climatiques et elle a mis sur pied un comité directeur des pratiques ESG, pour lequel la chef de la direction assume le rôle de dirigeant responsable. Des questions liées aux ESG ont également été incluses dans les chartes des comités du Conseil, et une évaluation de l'importance relative des facteurs ESG et l'élaboration d'un cadre stratégique sont en cours.

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

PROPOSITION 5 - Vote consultatif sur la politique environnementale

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

Argumentaire

Lors des assemblées annuelles d'actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d'actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d'évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l'activation d'une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le Rainforest Action Network²⁰ nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d'action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16^e et 21^e rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l'humanité qui en dépend vont s'accélérer et devenir douloureusement palpables bien avant 2050²¹ : « La vie sur Terre peut se remettre d'un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L'humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

¹⁵ <https://sciencebasedtargets.org/>

¹⁶ « Émissions de gaz à effet de serre », Environnement et Changement climatique CANADA, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissionsgaz-effet-serre.html>

¹⁷ Carter et Dordi - Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf <https://cascadeinstitute.org/wpcontent/uploads/2021/04/Carter-Dordi-Canadas-one-eye-shut-climate-policy-1.1-April-16.pdf>

¹⁸ <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>

¹⁹ <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392>

²⁰ <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

²¹ <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donnee-avant-la-cop-26-1326324>

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s'attaquer aux changements climatiques, afin d'éviter les répercussions économiques qu'ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine²².

Pour l'ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se doter d'une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s'ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

La position de la Banque

La Banque estime que la responsabilité des objectifs et du plan d'action en matière d'environnement et de climat doit incomber au conseil d'administration et à la direction. Ces objectifs doivent être considérés comme faisant partie de la stratégie générale de la Banque plutôt que comme un plan isolé.

Les sujets liés à l'environnement et au climat n'ont pas la même importance pour toutes les institutions financières, et 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 la Banque Laurentienne est une institution plus petite et qu'elle s'est engagée à ne pas financer directement les projets d'exploration, de production et de mise en valeur du pétrole, du gaz et du charbon, ses plans environnementaux et climatiques de la Banque peuvent être très différents de ceux de ses pairs.

Nous avons récemment mis à jour le mandat du Conseil et du Comité d'audit, du Comité de gestion des risques et du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise pour y intégrer la supervision de diverses questions relatives à l'environnement et au changement climatique touchant la Banque, en plus de l'évolution des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Le comité exécutif de la Banque agit également comme comité directeur ESG, avec pour mandat de fournir une orientation stratégique sur les priorités et les investissements et de prendre des décisions clés en regard du programme ESG. De plus, des objectifs ESG ont été intégrés à la carte de pointage de chaque membre du comité exécutif. Ces mesures sont conformes aux meilleures pratiques pour un plan d'action ESG réussi et garantissent la pleine intégration des objectifs dans les stratégies de chacun des secteurs d'activité de la Banque.

Il s'agit du tout premier Rapport ESG de la Banque, qui comprend des informations alignées sur les recommandations du GIFCC. Le rapport sera produit chaque année avant l'assemblée générale annuelle. Les investisseurs y trouveront plus de renseignements sur l'approche et les progrès de la Banque. En 2021, la Banque Laurentienne rapportait des émissions d'équivalent CO₂e Portée 1 de 1 633 tonnes et Portée 2 (locales) de 293 tonnes. De plus amples renseignements sur les hypothèses et méthodes de calcul sont disponibles dans le Rapport ESG 2021 de la Banque. Nous avons aussi rejoint le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) et nous utiliserons les normes de cette initiative pour mesurer et divulguer les émissions associées à nos activités de financement d'ici à trois ans. Il s'agit d'un processus complexe, plus particulièrement pour une plus petite institution financière, et la qualité et la disponibilité des données constituera un défi. La méthode du PCAF nous permettra d'établir un niveau de référence pour nos émissions financées et d'identifier les priorités de notre plan d'action en matière de climat.

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

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

PROPOSITION 6 - Comité du Conseil en matière environnementale et climatique

Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Dans un entretien récent²³, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique²⁴ de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.

²² <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-ducanda-veut-presser-le-pas/>

²³ Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business* <http://www.strategybusiness.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>

²⁴ « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-markjoseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>

Rappelons que dans un récent rapport de la Banque du Canada²⁵, celle-ci soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.

La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.

La position de la Banque

Le Conseil s'engage à améliorer son approche en matière de gestion et de divulgation des risques et des opportunités liés au climat. Nous avons récemment mis à jour le mandat du Conseil et du Comité d'audit, du Comité de gestion des risques et du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise pour y intégrer la supervision de diverses questions relatives à l'environnement et au changement climatique touchant la Banque, ce qui concorde avec les propos de M. Carney en faveur de la fonction de supervision du Conseil à l'égard des risques liés au climat. Au cours de l'exercice, nous avons également mis sur pied une nouvelle structure de gouvernance pour les sujets liés aux enjeux ESG et au climat, pour lequel la chef de la direction assume le rôle de dirigeant responsable.

Tel que mentionné dans son mandat mis à jour, le Conseil a la responsabilité globale de la stratégie de la Banque et de la gestion des risques, y compris les risques liés à l'évolution des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), ce qui inclut le changement climatique. Le Comité d'audit est chargé de superviser l'information financière en matière de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance, y compris l'information liée au climat. Le Comité de gestion des risques est chargé de superviser l'intégration des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance de la Banque dans le cadre d'appétit pour le risque et le cadre de gestion des risques de la Banque, notamment au chapitre des simulations de crises et des risques de crédit. Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise veille à ce que les stratégies et la culture organisationnelle de la Banque favorisent la sécurité, la santé et le bien-être des employés et à ce qu'elles tiennent compte des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance.

La direction joue elle aussi un rôle clé dans l'approche ESG de la Banque : le comité directeur ESG comprend tous les membres du comité exécutif et il est dirigé par la chef de la direction. Son mandat consiste principalement à fournir les directives stratégiques concernant les priorités et les investissements et à prendre des décisions clés en regard du programme ESG. En 2021, le comité directeur ESG a veillé à ce que les principes ESG soient intégrés dans la nouvelle stratégie de la Banque et a participé au processus d'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG. La Banque a également mis sur pied un groupe de travail ESG (un comité opérationnel interfonctionnel) chargé d'identifier les priorités en vue de soutenir la stratégie ESG globale de la Banque. Enfin, le groupe de travail interne GIFCC de la Banque, présidé par notre chef de la direction financière, prend les principales décisions concernant le cadre de travail du GIFCC. Le Conseil est informé chaque trimestre des travaux de ces comités.

Nous estimons que la surveillance des questions liées à l'environnement et au changement climatique est assurée efficacement par le Conseil et les comités de la Banque, conformément à leurs mandats et dans le cadre plus large de la gouvernance ESG de la Banque.

Compte tenu de nos réponses aux propositions 4 et 5, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre cette proposition au vote des actionnaires.

PROPOSITION 7 - Le français, langue officielle

Il est proposé que la langue de la banque soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.

Argumentaire

Le siège de la banque est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant

²⁵ <https://changingclimate.ca/fr/>

rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide²⁶, y compris celui des réformes des Lois fédérale²⁷ et québécoise²⁸.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve²⁹.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung³⁰ (Suwon) est en coréen, Heineken³¹ (Amsterdam) en néerlandais, Nissan³² (Yokohama) en japonais, Foxconn³³ (Taïwan) en mandarin, Volkswagen³⁴ (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal³⁵ (Clichy), Danone³⁶ (Paris), Christian Dior³⁷ (Paris) et LVMH³⁸ (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

La position de la Banque

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 à nos communications avec les clients et actionnaires.

Au quotidien, la Banque s'assure de préserver et de promouvoir l'usage de la langue française, tant parmi ses employés qu'au sein de ses activités à travers le Canada. Tous les employés de la Banque sont encouragés à travailler dans la langue de leur choix. De plus, la Banque détient un certificat de francisation et a formé un comité de francisation composé de sept employés, dont la majorité représentent les travailleurs et les travailleuses. Le comité examine et approuve le rapport triennal qui est présenté à l'Office québécois de la langue française et se réunit pour examiner différentes questions liées à la francisation. De plus, le 1^{er} avril 2021, la Banque a créé le poste de président, marché du Québec, pour jouer le rôle de lieutenant pour le chef de la direction au Québec et fournir des conseils sur les façons d'accroître la présence et les parts de marché de la Banque dans la province. Ce nouveau rôle a été créé en reconnaissance des racines de la Banque Laurentienne au Québec et de l'importance du Québec pour l'avenir de la Banque.

Afin de promouvoir un dialogue constructif avec tous nos actionnaires, notre assemblée annuelle se déroulera 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, s'ils le souhaitent, écouter facilement 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 qui participent à l'assemblée sont invités à poser des questions et à voter dans la langue de leur choix.

Nous sommes déterminés 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.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

²⁶ La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

²⁷ *Projet de loi C-32* [https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture Français et anglais : Vers une égalité \[...\]](https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture/Français%20et%20anglais%20-%20Vers%20une%20égalité%20[...]) <https://www.canada.ca/fr/patrimoinecanadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

²⁸ *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

²⁹ *Comment se conclut un « deal » en français?* [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

³⁰ AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9i00v58A>

³¹ AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

³² AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>

³³ AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

³⁴ AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

³⁵ AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

³⁶ AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

³⁷ AAA 2021 Christian DIOR https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/

³⁸ AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

PROPOSITION 8 - Matrice de matérialité

Il est proposé que la banque intègre dans son rapport annuel de responsabilité sociale une matrice de matérialité qui permettrait de mieux apprécier les enjeux de la stratégie de développement durable de l'entreprise, en regard de ses priorités en tant qu'institution et des attentes de ses diverses parties prenantes.

Argumentaire

Votre réponse à notre proposition 2021 sur la raison d'être de la banque (11,95 % d'appui des actionnaires) nous permet d'être assurés que vous incluez dans la charte du conseil d'administration la responsabilité de la supervision de la raison d'être et de la mission de la banque. Cette réponse nous permet également de penser que vous sollicitez la participation des groupes d'actionnaires et d'investisseurs tout au long de l'année sur une variété de questions, y compris l'approche de la Banque en matière de gouvernance, votre approche et vos stratégies à l'égard de l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que la performance financière et la stratégie financière. Il serait opportun que l'ensemble des parties prenantes puissent être renseignées sur les résultats de cette consultation sur leurs besoins et leur alignement avec les priorités de la banque.

À cet égard, nous précisons notre demande en vous demandant d'éclairer notre lecture de vos enjeux en incorporant, dans votre rapport de responsabilité sociale, une matrice de l'importance relative de vos enjeux hiérarchisés en fonction du poids que leur accordent votre entreprise et vos parties prenantes (voir rapport annuel de durabilité de la Banque de Montréal, page 13³⁹) ce, conformément à l'approche prescrite par la Global Reporting Initiative (GRI).



³⁹ <https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads//2021/03/BMO-2020-ESG-PAS-accessible-fr.pdf>

La position de la Banque

Pour 2021, la Banque Laurentienne passe d'un rapport de responsabilité sociale à un Rapport ESG. La production du Rapport ESG s'appuiera sur les précédents rapports de responsabilité sociale de la Banque pour fournir plus de transparence au sujet des activités et des critères ESG de la Banque, y compris certains critères des normes SASB qui s'appliquent aux secteurs d'activité de la Banque. Les rapports ESG de la Banque doivent refléter les sujets ESG qui sont pertinents pour les parties prenantes de la Banque. Par conséquent, la Banque a lancé un processus d'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG en octobre en impliquant des parties prenantes à l'interne et à l'externe. Cette évaluation est conforme aux normes de durabilité de la Global Reporting Initiative (GRI). L'importance relative des facteurs ESG sera incluse dans le Rapport ESG de la Banque en mars, et l'évaluation de l'importance relative fera partie des travaux standard de production du Rapport ESG de la Banque à l'avenir.

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

PROPOSITION 9 - Économie circulaire

Cette proposition ayant reçu l'appui de plus de 12 % des actionnaires de la Banque, nous nous permettons de la déposer à nouveau : 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.

Argumentaire

Nous prenons bonne note de vos initiatives en matière d'environnement. Toutefois, notre proposition vise à renseigner l'ensemble des parties prenantes sur les prêts consentis en appui à l'économie circulaire.

Nous portons à votre attention ce plaidoyer depuis plusieurs années du Programme des Nations unies pour l'environnement⁴⁰ (PNUE) pour un découplage urgent entre la croissance économique, la consommation de ressources vierges et les impacts sur l'environnement en mentionnant une dégradation sans précédent des écosystèmes et en émettant de plus en plus de gaz à effet de serre (GES). Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites⁴¹ qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation.

Il nous 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 qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.

La position de la Banque

Tel qu'il est expliqué plus en détail dans le Rapport ESG 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. Plus particulièrement, la Banque reconnaît que les efforts visant à trouver des 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 2021, Valeurs mobilières Banque Laurentienne a participé à l'émission d'obligations vertes totalisant plus de 6,3 G\$. Nous sommes fiers de soutenir nos clients de Valeurs mobilières Banque Laurentienne et des services aux entreprises qui sont déterminés à créer des entreprises durables. Des 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, moins de 0,5 % du total de notre portefeuille de prêts est lié aux industries minière, d'exploitation en carrière, et de pétrole et de gaz. En 2021, nous avons élargi l'offre de produits ESG pour répondre à la demande grandissante des clients pour les investissements respectueux de l'environnement, en lançant deux Fonds d'obligations durables Mackenzie distribués par BLC Services financiers inc. et un nouveau certificat de placement garanti (CPG) indexé à des actions axés sur les facteurs ESG nommé CPGAction Canadien Durable.

Nos bureaux 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 réduisons nos émissions de carbone et appuyons la production d'énergie renouvelable au Canada en utilisant l'énergie verte à nos bureaux 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. 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 bureaux de la Banque sont facilement

⁴⁰ <https://www.resourcepanel.org/reports/decoupling-natural-resource-use-and-environmental-impacts-economicgrowth>

⁴¹ <https://www.circularity-gap.world/2020>

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.

L'année dernière, la Banque a adopté un 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'énergie et de matières premières.

Nous pensons que ce qui précède démontre l'engagement de la Banque en faveur de l'économie circulaire. Catégoriser les prêts et le financement de la Banque en fonction de répercussions précises comme la contribution à l'économie circulaire constitue une tâche ardue, mais nous suivons les efforts visant à définir clairement l'économie circulaire et sa manifestation dans l'économie réelle. 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. Cependant, la divulgation de la Banque continuera à évoluer pour inclure les sujets importants, par exemple l'économie circulaire, lorsqu'ils apparaîtront.

Pour plus de renseignements, veuillez consulter le Rapport ESG de la Banque, disponible sur le site Web de la Banque.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 10 - Votes d'abstention contre des administrateurs

Il est proposé que la Banque informe les actionnaires des actions qu'elle a prises afin de rétablir la confiance des actionnaires dans la capacité de la Banque à être davantage performante.

Argumentaire

Lors de la dernière assemblée annuelle, cinq des onze administrateurs ont obtenu un vote d'abstention supérieur à 11 %, ce qui est préoccupant. Si la politique de rémunération peut expliquer dans une certaine mesure l'insatisfaction des actionnaires en regard de ces administrateurs, il est également permis de penser que de vives inquiétudes animent les actionnaires quant au plan de transformation qui a été amorcé par l'ancien PDG et qui a conduit à la fermeture et la fusion de succursales, l'élimination de services au comptoir au profit d'un virage vers le conseil financier et les services numériques, ainsi que des relations de travail houleuses avec le syndicat.

Il est donc important que la Banque puisse, lors de l'assemblée annuelle 2022, déposer un plan permettant de rétablir la confiance des actionnaires dans ses possibilités d'atteindre de meilleurs résultats au cours des prochaines années.

La position de la Banque

Lors de l'assemblée générale annuelle 2021 de la Banque, chaque candidat à un poste d'administrateur a reçu plus de 88 % 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 possibles et à prendre des mesures utiles et appropriées en ce sens.

Le dialogue continu avec les actionnaires et les autres parties prenantes est une priorité. Par conséquent, le Conseil facilite la communication ouverte et constructive et examine régulièrement ses stratégies d'interaction pour les aligner sur les meilleures pratiques. La rétroaction d'actionnaires institutionnels et d'autres parties prenantes s'obtient lors de rencontres individuelles ou de groupe, tandis que celle des actionnaires individuels s'obtient par courriel ou téléphone. De plus, le service des relations avec les investisseurs de la Banque interagit régulièrement de manière informelle avec les actionnaires, pour traiter de questions spécifiques. Le Conseil a également chargé Kingsdale Advisors d'examiner les résultats du vote, de clarifier tout sujet de préoccupation potentiel et de s'assurer de l'alignement de la Banque sur les meilleures pratiques.

Pendant l'année, les titulaires des fonctions de présidence du Conseil et du Comité RHRE ont tenu plusieurs rencontres d'interaction avec les actionnaires pour obtenir leur rétroaction sur les pratiques de gouvernance de la Banque et les façons de les améliorer. Ces rencontres ont permis d'aborder différentes questions comme le nouveau plan stratégique de la Banque, la réponse de la Banque à la pandémie de COVID-19, la rémunération des cadres supérieurs, la diversité et le renouvellement des membres du Conseil, la cybersécurité et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Avec la direction, le Conseil a travaillé toute l'année pour être attentif aux préoccupations des actionnaires et améliorer l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, des pratiques de gouvernance et de la divulgation d'information.

Tel que décrit ailleurs dans la présence Circulaire, chaque administrateur fait l'objet d'un processus formel d'évaluation annuelle. Cette année le Comité RHRE a également mandaté Hugessen Consulting Inc., un consultant indépendant, pour examiner en profondeur les résultats des questionnaires d'autoévaluation 2021 du Conseil, compiler les résultats et lui présenter l'information.

La Banque a également adopté une politique de vote majoritaire pour l'élection des administrateurs. En vertu de cette politique, tout administrateur dont la candidature est proposée aux fins d'élection ou de réélection sans opposition qui ne reçoit pas au moins la majorité des voix exprimées à une assemblée où le quorum est atteint est tenu de remettre immédiatement sa démission au Conseil. Dans les 90 jours qui suivent les résultats de l'élection, le Conseil décidera d'accepter ou de refuser la démission. La décision du Conseil sera ensuite rendue publique.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 11 - Raison d'être

Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la Banque Laurentienne du Canada en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.

Argumentaire

Cette proposition ayant reçu l'appui 11,95 % des actionnaires l'an dernier, nous la déposons à nouveau. Comme mentionné dans votre réponse à notre proposition, « c'est le Conseil qui assume la responsabilité ultime et les fonctions de supervision ». Toutefois, pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan marketing, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

L'objectif de notre demande est donc d'intégrer dans la Charte de chaque comité pertinent la référence à la raison d'être de manière à ce que cette dernière guide en tout temps les travaux des comités pertinents.

La position de la Banque

Le Conseil oriente et supervise la stratégie et la mission de la Banque et il tient la direction responsable de l'exécution et de l'atteinte de priorités clés. Conformément à son mandat récemment mis à jour, le Conseil cultive une culture d'intégrité et de comportement éthique à travers la Banque et définit l'objet social de la Banque.

En 2021, la direction et le Conseil ont travaillé ensemble pour recentrer et reconstruire la culture de la Banque, s'appuyant sur une nouvelle raison d'être et de nouvelles valeurs fondamentales, afin d'orienter les employés. En décembre 2021, le Conseil a approuvé un nouveau plan stratégique qui positionne la Banque pour une croissance à long terme et renforce la confiance des investisseurs à l'égard de la voie vers l'avenir de la Banque. La culture d'entreprise de la Banque est la force motrice de son plan stratégique et elle contribue à définir la proposition de valeur en proposant une approche différenciée aux clients.

Notre nouveau plan stratégique définit la raison d'être, la déclaration de principes et les valeurs de la Banque, qui forment les assises de sa culture :

- **Raison d'être (la raison de notre existence)** : 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.
- **Déclaration de principes (ce en quoi nous croyons)** : Nous y croyons. Chacun mérite une chance. La chance d'être écouté, inspiré et encouragé. Nous pouvons changer l'industrie bancaire, pour le mieux. Parce que nous prospérons quand tout le monde prospère.
- **Valeurs (notre façon d'agir)** : Nous plaçons nos clients au premier plan. Nous travaillons ensemble comme une seule équipe. Nous faisons preuve de courage. Nous sommes axés sur le résultat. Nous croyons que tout le monde a sa place.

Notre nouveau plan stratégique repose sur cinq piliers :

1. **Faire de notre taille un avantage** : Tirer parti de notre taille pour en faire un avantage concurrentiel sur les marchés spécialisés et rester agile dans l'évaluation de nouvelles occasions d'affaires.
2. **Agir comme une équipe gagnante** : Travailler en constante collaboration, en plaçant la Banque au-dessus des intérêts individuels ou de l'équipe, dans un environnement où chacun a sa place et peut s'épanouir.
3. **Prioriser le client** : Créer une culture constamment axée sur le client.
4. **Simplifier** : Rationaliser les activités internes et accroître l'efficacité.
5. **Faire le meilleur choix** : Que ce soit dans nos activités, dans le recrutement des employés ou le choix des fournisseurs, nous respecterons nos valeurs et intégrerons les meilleures pratiques en ce qui a trait aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Ces piliers stratégiques ne sont pas de simples slogans de marketing : ils servent de guides pour tout ce que la Banque fait. La Banque continuera à communiquer l'information relative à la mise en œuvre de son plan stratégique dans ses différents rapports, y compris le rapport annuel, la circulaire de la direction et le Rapport ESG.

Nous croyons que la raison d'être et les priorités de la Banque mises en évidence dans le nouveau plan stratégique, ainsi que les mandats du Conseil et des comités et les politiques et pratiques en matière de gouvernance, répondent pleinement aux préoccupations soulevées dans cette proposition.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

ANNEXE B

ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

CODE DE PROCÉDURE

(le « Code »)

1. Application

Le présent Code s'applique aux délibérations de l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« **Assemblée** ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « **Banque** »). Il complète les dispositions de la *Loi sur les banques* [Canada] et les règlements ou directives qui en découlent (la « **Loi** »), ainsi que les règlements généraux de la Banque (les « **Règlements généraux** »). En cas de conflit, la Loi prévaut.

Dans le but de tenir une réunion équitable et productive, la Banque sollicite votre coopération et le respect des procédures qui suivent.

2. Points à l'ordre du jour

Les points à traiter lors de l'Assemblée figurent dans l'avis d'Assemblée et la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « **Circulaire** »). Nous suivons strictement l'ordre du jour de l'Assemblée tel qu'il est établi dans la Circulaire.

3. Actionnaires inscrits et propriétaires véritables (actionnaires non inscrits)

Seules les personnes figurant sur le registre des actionnaires à la fermeture des bureaux le 4 février 2022 et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les propriétaires véritables ou actionnaires non inscrits qui se sont dûment nommés eux-mêmes fondés de pouvoir) auront le droit de voter à l'Assemblée. Veuillez suivre les instructions fournies dans la Circulaire pour participer à l'Assemblée. Si vous avez exercé vos droits de vote avant le début de l'Assemblée et que votre vote a été reçu par les scrutateurs de la Banque, vous n'aurez pas besoin de voter pendant l'Assemblée, sauf si vous souhaitez révoquer ou modifier votre vote.

Les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés ayant le droit de voter à l'Assemblée peuvent voter par procuration avant l'Assemblée. Les propriétaires véritables ou actionnaires non inscrits qui ne se seront pas dûment nommés eux-mêmes fondés de pouvoir pourront assister à l'Assemblée en tant qu'invités. Toute personne assistant à l'Assemblée en tant qu'invité ne pourra pas soumettre de questions ni exercer le droit de vote associé aux actions qu'elle pourrait détenir.

4. Questions

Les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent soumettre des questions pendant l'Assemblée par le biais du champ « Poser une question » du portail Web ou en personne pendant la période de questions, ou encore avant l'Assemblée par le biais de secretariat.corporatif@blcgf.ca. Les questions peuvent être soumises à tout moment avant ou pendant l'Assemblée, mais impérativement avant la tenue d'un vote sur le sujet concerné par la question. Sous réserve des dispositions du présent Code, nous répondrons à toutes les questions concernant un point faisant l'objet d'un vote avant la clôture du vote concernant ce point.

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

5. Pertinence et bonne conduite

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 les Relations avec les investisseurs de la Banque par courriel au 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 suivante : <https://blcgf.ca/centre-dinvestisseur/>.

6. Enregistrement

Un enregistrement de la webdiffusion de l'Assemblée sera disponible sur le site Web de la Banque pendant environ un an après la date de l'Assemblée. Tout autre enregistrement de l'Assemblée est interdit.

7. Choix de langue

L'Assemblée se déroulera en français et en anglais. Toute partie de l'Assemblée qui se tiendra en anglais sera traduite simultanément en français, et vice-versa, et les participants pourront, s'ils le souhaitent, écouter facilement l'intégralité de 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 à nos assemblées sont invités à poser des questions et à voter dans la langue de leur choix.

ANNEXE C

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La présente annexe décrit le mandat du conseil d'administration (le « **Conseil** ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « **Banque** »).

En conformité avec la *Loi sur les banques* (Canada) (la « **Loi sur les Banques** »), le Conseil supervise la gestion des affaires commerciales et internes de la Banque afin d'en assurer la rentabilité et la croissance. Le Conseil délègue la gestion quotidienne des activités de la Banque à la direction, qui agit sous l'autorité et la supervision du titulaire des fonctions de président et chef de la direction.

Le Conseil cultive une culture d'intégrité et de comportement éthique à travers la Banque et définit l'objet social de la Banque. Il supervise la stratégie de la Banque et la gestion du risque, y compris les risques associés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Le présent mandat est révisé au besoin, au moins une fois par année.

Dans le cadre de sa responsabilité générale de supervision de la direction de la Banque, le Conseil, en plus de s'acquitter de ses obligations d'origine législative, exerce les fonctions suivantes lui-même ou par l'intermédiaire de ses comités :

1. Planification stratégique

- 1.1 Superviser le processus de planification stratégique de la Banque, approuver annuellement le plan stratégique, le plan de capital et le plan financier proposés par la direction de la Banque et surveiller la performance par rapport à ces plans en tenant compte des occasions et des risques, des tendances émergentes et de la concurrence au sein du secteur;
- 1.2 approuver le budget annuel, incluant les budgets et ressources prévus dans les plans d'affaires et ceux des fonctions de supervision, et en suivre la mise en œuvre;
- 1.3 examiner, approuver et contrôler la performance par rapport aux objectifs financiers de la Banque, y compris les affectations pour dépenses en immobilisations et les autres dépenses importantes;
- 1.4 approuver les déclarations et les versements de dividendes au besoin; et
- 1.5 approuver les transactions importantes hors du cours normal des affaires et les changements importants d'orientation ou de stratégie.

2. Gestion du risque et des contrôles internes

- 2.1 Approuver l'identification des principaux risques de la Banque et la mise en œuvre de systèmes permettant de les gérer adéquatement;
- 2.2 approuver les cadres, plans et politiques en matière de risques importants, y compris le cadre d'appétit pour le risque, le cadre de gestion des risques et la politique de gestion du risque réglementaire de la Banque;
- 2.3 superviser l'intégrité et l'efficacité des systèmes de contrôles internes et d'information de gestion;
- 2.4 recommander aux actionnaires la nomination de l'auditeur externe, approuver sa mission et sa rémunération et examiner sa compétence, son indépendance et la suffisance de ses ressources;
- 2.5 approuver le choix des dirigeants chargés des fonctions de supervision à l'interne (y compris les fonctions audit interne, gestion des risques et gestion du risque réglementaire), et examiner leur compétence, leur indépendance et la suffisance de leurs ressources;
- 2.6 superviser les plans de gestion de crise et de redressement de la Banque conformément à la loi et aux règlements applicables; et
- 2.7 approuver la délégation de pouvoirs généraux (y compris le pouvoir de signature) aux cadres et employés de la Banque, selon les besoins.

3. Structure organisationnelle

- 3.1 Examiner périodiquement la structure organisationnelle générale de la Banque;
- 3.2 procéder à la nomination ou au renvoi du titulaire de la fonction de président et chef de la direction, au besoin;
- 3.3 élaborer une description claire du poste de président et chef de la direction, définir les objectifs, la rémunération et les conditions de travail du titulaire de la fonction et évaluer son rendement;
- 3.4 approuver les nominations aux postes de dirigeants et de cadres supérieurs, définir les objectifs et la rémunération des titulaires de ces fonctions et évaluer leur rendement;
- 3.5 approuver un cadre de rémunération globale (incluant, entre autres, la rémunération incitative et les régimes de retraite) pour tous les dirigeants et employés;
- 3.6 établir un plan de relève pour les dirigeants et les cadres supérieurs, en particulier pour le poste de président et chef de la direction; et
- 3.7 s'assurer que les membres de la direction, les titulaires des fonctions de cadres supérieurs et le titulaire de la fonction de président et chef de la direction cultivent une culture d'intégrité à travers la Banque.

4. Gouvernance d'entreprise

- 4.1 Appliquer les règles applicables en matière de gouvernance, y compris les structures et les procédures permettant au Conseil d'exercer ses fonctions sans lien de dépendance avec la direction;
- 4.2 examiner la composition, la rémunération et la taille du Conseil;
- 4.3 constituer des comités pour l'aider à s'acquitter de ses tâches et responsabilités et approuver le mandat et la composition des comités;
- 4.4 diriger les travaux de recrutement, d'orientation, d'intégration et de formation continue des membres du Conseil dont la candidature est soumise au vote des actionnaires;
- 4.5 adopter un processus d'évaluation du Conseil et de ses comités pour évaluer le rendement des membres du Conseil;
- 4.6 élaborer des descriptions claires des fonctions de présidence du Conseil et de chacun des comités du Conseil;

- 4.7 établir des règles d'appartenance à d'autres conseils d'administration pour éviter que plus de deux administrateurs de la Banque ne siègent au conseil d'administration d'un même émetteur public sans y être autorisés par la présidence du Conseil;
- 4.8 adopter un code de conduite pour les membres du Conseil et veiller à ce qu'il soit respecté; et
- 4.9 superviser la structure et les activités de gouvernance des conseils d'administration des filiales de la Banque.

5. Communication et divulgation publique

- 5.1 Examiner et approuver, à tout le moins, les documents d'information suivants :
 - les états financiers annuels et intermédiaires, les résultats et les communiqués de presse et rapports de gestion connexes (et tout rapport requis en vertu des lois pertinentes de temps à autre);
 - les sections pertinentes de la notice annuelle et des autres documents d'information publics; et
 - les communications aux actionnaires qui doivent être approuvées par le Conseil avant d'être publiées par la Banque;
- 5.2 s'assurer que les documents pertinents contiennent des mesures permettant aux actionnaires et aux autres intervenants de communiquer avec la Banque;
- 5.3 approuver la politique de divulgation et veiller à l'intégrité des documents d'information qui sont préparés conformément à la politique; et
- 5.4 rencontrer les organismes de réglementation pour discuter de leurs constatations et recommandations et superviser les travaux de mise en œuvre de la direction à ce sujet.

6. Réunions

- 6.1 Le Conseil se réunit au moins quatre fois par année, conformément à la Loi sur les banques; et
- 6.2 les procédures relatives à la convocation et au déroulement des réunions du Conseil sont énoncées dans les règlements administratifs de la Banque et leurs modifications. Le Conseil peut inviter à toute réunion du Conseil ou exclure de toute réunion du Conseil tout dirigeant ou employé de la Banque ou toute autre personne de son choix, afin de s'acquitter de ses responsabilités.

7. Politiques

- 7.1 Le Conseil examine périodiquement les politiques conformément à la Politique sur les documents d'entreprise de la Banque et leurs modifications; et
- 7.2 le présent mandat doit être lu conjointement avec les politiques et documents internes de la Banque pour assurer : (i) la compréhension du cadre de gouvernance général de la Banque; et (ii) l'application uniforme des règles procédurales.

