

Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Le 6 avril 2021

Circulaire de sollicitation
de procurations de la direction

VOTRE VOTE COMPTE!

Consultez la présente circulaire pour
obtenir de l'information détaillée



**BANQUE
LAURENTIENNE**

TROIS DOCUMENTS IMPORTANTS



AVIS D'ASSEMBLÉE

Pour connaître les questions faisant l'objet d'un vote et l'endroit, le moment et la façon de voter.



CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

Un document qui contient des renseignements sur les questions faisant l'objet d'un vote, l'expérience et les compétences des candidats aux fonctions d'administrateur, la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction et les pratiques de la Banque en matière de gouvernance.



FORMULAIRE D'INSTRUCTIONS DE VOTE OU DE PROCURATION

Vous ne pouvez pas assister à l'assemblée annuelle des actionnaires?

Exercez votre droit de vote au moyen du formulaire que vous avez reçu par la poste ou par courriel.



Avis d'assemblée annuelle des actionnaires 2021

QUAND

Le mardi 6 avril 2021
9 h 30 (heure de l'Est)

OÙ

Assemblée virtuelle par le biais d'une webdiffusion audio en direct : <https://web.lumiagm.com/402763264>
Code d'identification : 402-763-264
Mot de passe : laurentian2021 (sensible à la casse)

Points à l'ordre du jour

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

1. recevoir nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 octobre 2020 et le rapport de l'auditeur y afférent;
2. élire les administrateurs;
3. nommer notre auditeur;
4. examiner et, s'il est jugé à propos, adopter une résolution à titre consultatif concernant l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction, divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction s'y rattachant (la « **Circulaire** »);
5. examiner et, s'il est jugé à propos, adopter les propositions d'actionnaires soumises au vote (dont le texte est inclus à l'Annexe A de la Circulaire) dont l'assemblée sera régulièrement saisie; et à
6. traiter toute autre question dont l'assemblée serait régulièrement saisie.

Les détenteurs d'actions ordinaires (les « **actionnaires** ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « **Banque** ») en date de clôture des registres le 5 février 2021 sont habilités à recevoir un avis d'assemblée et à voter lors de l'assemblée.

Format de l'assemblée

Le bien-être et la sécurité de nos communautés, actionnaires, employés et autres parties prenantes constituent notre priorité actuelle. En raison des répercussions continues de la pandémie de COVID-19 et compte tenu de l'évolution des consignes émanant des autorités de la santé publique et du gouvernement, l'assemblée de la Banque aura lieu dans un environnement virtuel uniquement, par le biais d'une webdiffusion audio en direct. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister à l'assemblée en ligne, poser des questions et voter en temps réel en utilisant une plateforme Web plutôt que d'assister à l'assemblée en personne. Les actionnaires non inscrits et les propriétaires véritables qui ne se seront pas dûment nommés eux-mêmes fondés de pouvoir pourront participer à l'assemblée en tant qu'invités, mais ne pourront pas voter ni poser de questions. Aucun actionnaire ne pourra assister à l'assemblée en personne. Les actionnaires peuvent transmettre des questions à la direction avant l'assemblée, en les envoyant par courriel à secretariat.corporatif@blcgf.ca. La Banque encourage tous les actionnaires à voter par procuration avant l'assemblée. La section « *Comment voter* », à la page 3 de la Circulaire, contient des instructions détaillées sur la participation et le vote à l'assemblée.

Documents de l'assemblée

La version électronique de la Circulaire et du rapport annuel 2020 de la Banque (le « **Rapport annuel** »), lequel contient les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2020 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.

Mécanisme de notification et d'accès

Aux fins de transmission des Documents de l'assemblée, la Banque utilise un mécanisme de notification et d'accès conformément à la réglementation en valeurs mobilières. Grâce à ce mécanisme, la Banque transmet rapidement par Internet 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 en ligne 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 Services aux investisseurs Computershare inc. (« **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 **avant** la date de l'assemblée, veuillez suivre les instructions ci-après. Les documents seront expédiés dans les trois jours ouvrables qui suivent la réception de votre demande.

Actionnaires avec un numéro de contrôle de 15 chiffres

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

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

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

Actionnaires avec un numéro de contrôle de 16 chiffres

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

Ou à l'extérieur de l'Amérique du Nord : 1 877 907-7643

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

Pour demander une copie papier **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 ouvrables 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 **26 mars 2021** 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.

Nous vous encourageons également à recevoir par voie électronique tous les autres documents d'information continue de la Banque, y compris les états financiers annuels et intermédiaires.

Votre vote est important

En tant qu'actionnaire, il est important que vous lisiez attentivement la Circulaire, puis exerciez votre droit de vote. Les instructions de vote détaillées à l'intention des actionnaires inscrits et des actionnaires non inscrits ou propriétaires véritables se trouvent à la section « *Comment voter* », à la page 3 de la Circulaire. Nous vous recommandons de voter par procuration avant l'assemblée, en utilisant l'un des moyens mis à votre disposition. Notre agent des transferts, Computershare, doit recevoir votre vote **avant 17 h (heure de l'Est), le 1^{er} avril 2021**.

Questions des actionnaires et assistance pour le vote

Pour toute question concernant le présent avis, le mécanisme de notification et d'accès, 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, notre conseiller stratégique à l'égard des actionnaires et 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,



Sivan Fox

Première vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire corporative

Le 5 février 2021

Chers actionnaires,

Je suis heureux de vous inviter, au nom du conseil d'administration (le « **Conseil** ») et des membres de l'équipe de haute direction (la « **Direction** ») de la Banque Laurentienne du Canada, à vous joindre à nous lors de l'assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 6 avril 2021.

En raison des répercussions continues de la pandémie de COVID-19 et compte tenu de l'évolution des consignes émanant des autorités de la santé publique et du gouvernement, l'assemblée de la Banque aura lieu dans un environnement virtuel uniquement, par le biais d'une webdiffusion audio en direct. Pendant l'assemblée, quel que soit l'endroit où vous vous trouvez, vous pourrez recevoir de l'information sur la Banque et ses projets, poser des questions et voter sur les sujets abordés dans la présente Circulaire, comme si vous étiez sur place. Nous en profiterons pour expliquer comment nous comptons créer une orientation stratégique renouvelée pour la Banque Laurentienne, repensée en plaçant le client au centre de tout. Cette assemblée constitue une excellente occasion de partager et d'échanger des opinions et des idées sur les questions qui vous importent.

Depuis le tout début de la pandémie de COVID-19, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, des clients et des communautés où ils résident et travaillent constituent notre priorité. Cette dernière année, le Conseil a tenu quatre réunions spéciales pour surveiller la réponse de la Direction à la pandémie et il a régulièrement pris connaissance des rapports de la Direction pour s'assurer de la poursuite sécuritaire et efficace de nos activités. Nous nous sommes assurés de satisfaire les besoins de nos clients grâce à des reports de paiements de prêts et différents programmes gouvernementaux d'allègement, et nous continuerons à soutenir nos clients comme nous l'avons toujours fait.

Tandis que nous traversons ensemble une année de défis et de changements, nous tenons à reconnaître les réalisations considérables de nos employés. Ils ont été nombreux à faire d'importants sacrifices personnels pour mettre en œuvre les programmes et mesures liés à la COVID-19, soutenir nos clients et s'adapter à un nouvel environnement de travail. Au nom du Conseil et de la Direction, je les remercie de leur résilience et de leur détermination.

La pandémie continue de COVID-19 a démontré que le changement est non seulement incessant, mais qu'il peut aussi perdurer et perturber et affecter le monde entier. Notre capacité à devenir une organisation plus agile et à tirer parti de notre plus petite taille par rapport à nos concurrents, ainsi qu'à exécuter encore plus rapidement, nous aidera à raffiner notre proposition de valeur pour nos actionnaires, c'est-à-dire pour vous.

À ce titre, nos efforts à court terme seront axés sur la création d'une orientation stratégique renouvelée pour la Banque Laurentienne, repensée en plaçant le client au centre de tout ce que nous faisons. Les trois piliers ci-dessous nous permettront d'élever notre stratégie à un niveau supérieur.

1. **Promouvoir une culture centrée sur le client** : préconiser une approche centrée sur le client en simplifiant nos processus de bout en bout et en assumant l'entière responsabilité de l'expérience client.
2. **Adopter un état d'esprit agile et novateur** : se concentrer sur la simplification des processus et mettre l'accent sur l'efficacité opérationnelle en misant sur la numérisation et l'automatisation, sans perdre de vue notre culture de gestion des risques.
3. **Mobiliser et responsabiliser nos équipes** : insuffler à nos employés que nous sommes plus forts en équipe, que la diversité et l'inclusion sont des moteurs d'innovation, mais surtout, que le succès commence par une attitude gagnante.

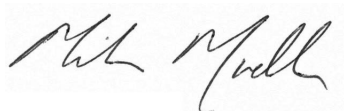
Nous atteindrons ces objectifs sous l'impulsion de notre nouvelle présidente, chef de la direction et membre du conseil d'administration, Rania Llewellyn, nommée dans ses fonctions cette année. Le Conseil estime que Rania est la dirigeante toute désignée pour mener la Banque Laurentienne dans une nouvelle ère. Au cours de sa riche carrière de plus de 25 ans au sein d'une grande institution financière canadienne, Rania a occupé des postes de niveau supérieur dans tous les secteurs de l'industrie bancaire qui lui ont permis d'affiner ses compétences de fine stratège, engagée à améliorer l'expérience client, à inspirer et responsabiliser les équipes et à obtenir des résultats tangibles. Nous sommes fiers de compter sur la première femme à la tête de la direction d'une grande banque à charte canadienne. Le Conseil est persuadé que Rania jettera les bases de la croissance et des réussites futures de la Banque.

En mai dernier, nous avons accueilli un nouveau membre du Conseil. Il s'agit de Nicholas Zelenczuk, qui possède plus de 35 années d'expérience dans les services bancaires, les marchés des capitaux et la gestion des investissements, en plus d'avoir occupé des postes de haute direction au sein de plusieurs grandes sociétés au Canada. Nous sommes également heureux de nommer une nouvelle candidate au Conseil, Suzanne Gouin, qui possède une précieuse expertise des domaines de la gouvernance, de la stratégie, de la transformation et de la croissance dans une vaste gamme de secteurs, notamment la radiodiffusion, les télécommunications, l'énergie, la santé et les nouvelles technologies. Ces ajouts viennent compléter le talent et l'expérience au service des objectifs stratégiques de la Banque et apportent à notre Conseil un équilibre et une diversité de points de vue. Nous tenons par ailleurs à exprimer notre gratitude envers Lise Bastarache, qui ne se représentera pas à l'élection cette année, pour ses années de dévouement à l'égard de la Banque. Lise a été un atout considérable pour le conseil d'administration depuis 2006 à titre de membre du Comité de gestion des risques et membre du Comité d'audit. Nous lui souhaitons beaucoup de succès dans ses projets.

Nous vous invitons à prendre le temps d'examiner la présente circulaire. Vous y trouverez des renseignements détaillés sur les questions soumises à l'assemblée, notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs, nos pratiques de gouvernance et des instructions de vote. Nous comptons sur votre participation. Si vous ne pouvez pas participer à l'assemblée virtuelle, exercez votre droit de vote par procuration, selon les directives de la Partie A - *Renseignements sur le vote* de la présente Circulaire. L'équipe de Direction, mes collègues administrateurs et moi-même sommes impatients de vous accueillir le 6 avril.

Salutations cordiales,

BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Michael Mueller", is centered on the page. The signature is fluid and cursive.

Michael Mueller
Président du conseil d'administration

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE A - RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE	1
PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION	1
INSTRUCTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS	1
DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS	2
TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS	3
PARTIE B - ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	4
ÉTATS FINANCIERS	4
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	4
NOMINATION DE L'AUDITEUR	5
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION	6
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	6
PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	7
PARTIE D - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	14
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	14
RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES	14
EXIGENCES DE DÉTENTION	15
TABLEAU DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	15
PARTIE E - RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	16
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	19
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION	23
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	39
OCTROIS EN VERTU D'UN PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE	40
PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE	42
PRESTATIONS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	43
PARTIE F - GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	45
À PROPOS DE NOTRE CONSEIL	46
EXERCER LES FONCTIONS D'ADMINISTRATEUR	51
INTERAGIR AVEC LES ACTIONNAIRES ET AUTRES PARTIES PRENANTES	53
ÉTHIQUE ET CULTURE	53
RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE	53
AUTRES RENSEIGNEMENTS	54
COMITÉS DU CONSEIL	55
PARTIE G - AUTRES RENSEIGNEMENTS	61
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	61
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	61
CODE DE PROCÉDURE	61
PROCÈS-VERBAL	61
VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE	61
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	62
ANNEXES	63
ANNEXE A : PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	63
ANNEXE B : CODE DE PROCÉDURE	71
ANNEXE C : MANDAT DU CONSEIL	72

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.

Les termes « **Banque** », « **nous** », « **notre** » et « **nos** » font référence à la Banque Laurentienne du Canada et, le cas échéant, à nos filiales. Les termes « **BLCGF** » et « **Groupe** » font référence à Banque Laurentienne Groupe Financier, qui comprend la Banque et ses filiales. Le terme « **Conseil** » désigne le conseil d'administration de la Banque. L'expression « **actionnaires** » signifie les actionnaires ordinaires de la Banque et l'expression « **actions** » signifie les actions ordinaires de la Banque. Le terme « **Circulaire** » désigne le présent avis d'assemblée annuelle et la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

La présente Circulaire est datée du 5 février 2021, et à moins d'indication contraire, l'information qui s'y trouve également. Tous les montants d'argent sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Dans le présent document, les références à la notice annuelle de la Banque sont des références à la notice annuelle de la Banque datée du 4 décembre 2020, tandis que les références au rapport annuel de la Banque sont des références au Rapport annuel 2020. Les deux documents sont disponibles dans le site Web de la Banque et sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

L'information financière de la Banque figure dans les états financiers consolidés et le rapport de gestion du dernier exercice clos de la Banque. De plus amples renseignements sur la Banque sont disponibles dans le site Web de la Banque et sur 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 est situé au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5.

PARTIE A - RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION

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. La sollicitation de procurations s'effectue principalement par la poste, ou encore par téléphone ou au moyen d'autres coordonnées personnelles, par des employés. Pour l'assister dans le cadre de la sollicitation de procurations, la Banque a retenu les services de Kingsdale Advisors, au coût d'environ 30 000 \$ 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 actionnaires non inscrits ou propriétaires véritables sont expliquées plus loin dans le texte. Notre agent des transferts, Computershare, doit recevoir votre vote au plus tard à **17 h (heure de l'Est), le 1^{er} avril 2021**. Le délai de dépôt des procurations peut être annulé ou prorogé sans préavis, à la discrétion de la présidence de l'Assemblée.

INSTRUCTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS

Qui peut voter?

La date de clôture des registres aux fins de détermination des actionnaires habilités à voter à l'Assemblée annuelle des actionnaires 2021 a été fixée au 5 février 2021. Si vous détenez 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 virtuelle.

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 « *Titres comportant droit de vote et principaux porteurs* » plus loin dans la présente partie de la Circulaire, **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 ou 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 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. Les personnes désignées comme fondés de pouvoir peuvent exercer ce rôle sans être un actionnaire de la Banque.

Vous devez aussi inscrire votre fondé de pouvoir sur le registre de Computershare après avoir soumis votre formulaire d'instructions conformément aux directives fournies à cet effet. L'inscription de votre fondé de pouvoir constitue une étape additionnelle qui doit être complétée après la soumission du 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 2021. 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.**

Mon vote par procuration est-il confidentiel?

Pour assurer la confidentialité des votes, les votes exprimés par les porteurs 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 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 à la Direction.

Comment les employés de la Banque peuvent-ils voter?

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 dans leur avis d'Assemblée. Ils doivent suivre les instructions à l'intention des 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 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;
- l'adoption d'une résolution, à titre consultatif, sur l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction divulguée dans la présente Circulaire; et

CONTRE :

- les propositions d'actionnaires.

La Banque a reçu sept (7) propositions du *Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »)* devant être incluses dans la Circulaire. Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions 2, 3, 4, 5 et 7 au vote des actionnaires. Ces propositions sont donc incluses à titre d'information seulement. Ces propositions ne feront pas l'objet de discussions formelles lors de l'Assemblée. La version intégrale des sept (7) propositions, ainsi que les réponses de la Banque, sont incluses à l'annexe A de la présente Circulaire.

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

DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS

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. 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 2021 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.

Les actionnaires non inscrits qui souhaitent révoquer leur procuration ou leurs instructions de vote peuvent le faire en contactant leur mandataire.

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.

TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Le 5 février 2021, 43 342 772 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 le 5 février 2021, 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.

À moins d'indication contraire, une majorité simple (plus de 50 %) des votes exprimés à l'Assemblée, en personne ou par procuration, tranchera toute question soumise à un vote.

COMMENT VOTER

Votre façon de voter est différente selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit :

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)	Actionnaire inscrit
<p>Vous êtes un propriétaire véritable si vos actions sont inscrites au nom d'un intermédiaire comme une banque, société de fiducie, courtier en valeurs mobilières, agence de compensation ou autre institution. La plupart de nos actionnaires sont des actionnaires non inscrits.</p> <p>Pour vous identifier, vous aurez besoin d'un numéro de contrôle de 16 chiffres (inclus au recto de votre formulaire d'instructions de vote).</p>	<p>Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions sont inscrites à votre nom.</p> <p>Pour vous identifier, vous aurez besoin d'un numéro de contrôle de 15 chiffres (inclus au recto de votre formulaire de procuration).</p>
Option 1 - Voter par procuration (formulaire d'instructions de vote) avant l'Assemblée - la façon de voter la plus simple!	Option 1- Voter par procuration (formulaire de procuration) avant l'Assemblée - la façon de voter la plus simple!
 <p>Par Internet Allez à : www.proxyvote.com, puis suivez les instructions.</p>	 <p>Par Internet Allez à : www.voteendirect.com, puis suivez les instructions.</p>
 <p>Par téléphone Au Canada : 1 800-474-7501 (en français) ou 1 800 474-7493 (en anglais). Aux États-Unis : 1 800 454-8683, puis suivez les instructions.</p>	 <p>Par téléphone Composez sans frais le 1 866 732-VOTE (8683), puis suivez les instructions. Vous aurez besoin de votre Numéro de contrôle, qui se trouve dans le coin inférieur gauche du formulaire de procuration.</p>
 <p>Par la poste Après l'avoir rempli, signé et daté, retournez votre formulaire d'instructions de vote en utilisant l'enveloppe prépayée fournie à cet effet.</p>	 <p>Par la poste Après l'avoir rempli, signé et daté, retournez votre formulaire de procuration.</p>
<p>Si vous votez par téléphone, ne remplissez PAS le formulaire d'instructions de vote. Vos instructions de vote doivent être enregistrées d'ici 17 h (heure de l'Est), le 1^{er} avril 2021.</p>	<p>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 2021.</p>
<p>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 la date limite du 1^{er} avril 2021.</p>	

Option 2 - Voter lors de notre Assemblée virtuelle	Option 2 - Voter lors de notre Assemblée virtuelle
<p>Tout actionnaire non inscrit qui souhaite voter pendant l'Assemblée doit d'abord se nommer lui-même fondé de pouvoir en suivant les instructions de la section « <i>Comment nommer un fondé de pouvoir?</i> », à la page 1 de la présente Circulaire. Computershare enverra ensuite à ces actionnaires un numéro de contrôle de 15 chiffres par courriel. Ce numéro est le nom d'utilisateur qui leur permettra de participer à l'Assemblée.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Accédez à la page Web https://web.lumiagm.com/402763264 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 : laurentian2021. <p>Les actionnaires non inscrits qui ne se nomment pas eux-mêmes fondés de pouvoir ne pourront pas voter lors de l'Assemblée, mais pourront participer en tant qu'invités. En effet, la Banque et Computershare ne tiennent pas de registre des actionnaires non inscrits et, de ce fait, ne disposent pas d'information concernant la détention d'action ou les droits de vote de ces actionnaires lorsqu'ils ne se sont pas nommés eux-mêmes fondés de pouvoir.</p> <p>Les invités pourront écouter l'Assemblée, mais ne pourront pas voter ni poser de questions. Pour assister à l'Assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. accédez à la page Web https://web.lumiagm.com/402763264 au moins 15 minutes avant le début de l'Assemblée; et 2. cliquez sur « Invité », puis remplissez le formulaire en ligne. <p>Vous devez rester connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter au moment du scrutin. Assurez-vous de rester connecté pendant toute la durée de l'Assemblée.</p> <p>De plus amples renseignements sur la participation en ligne à notre Assemblée annuelle sont disponibles dans notre Guide d'utilisation AGA virtuelle, disponible sur notre site Web : https://blcgf.ca/centre-dinvestisseur/.</p>	<p>Les actionnaires inscrits peuvent participer, voter et poser des questions en suivant les instructions ci-après :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. accédez à la page Web https://web.lumiagm.com/402763264 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 : laurentian2021. <p>Si vous accédez à l'Assemblée en ligne 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 antérieure la plus récente, n'acceptez PAS les conditions d'utilisation. En n'acceptant pas les conditions d'utilisation, vous obtenez l'autorisation d'accéder à l'Assemblée en tant qu'invité seulement.</p> <p>Vous devez rester connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter au moment du scrutin. Assurez-vous de rester connecté pendant toute la durée de l'Assemblée.</p> <p>De plus amples renseignements sur la participation en ligne à notre Assemblée annuelle sont disponibles dans notre Guide d'utilisation AGA virtuelle, disponible sur notre site Web : https://blcgf.ca/centre-dinvestisseur/.</p>
<p>Par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir</p> <p>Le formulaire d'instructions de vote vous permet de nommer un fondé de pouvoir pour vous représenter à l'Assemblée et y exercer votre droit de vote. De plus amples renseignements à ce sujet sont disponibles dans les pages précédentes, à la section « <i>Comment nommer un fondé de pouvoir?</i> ».</p>	<p>Par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir</p> <p>Le formulaire de procuration vous permet de nommer un fondé de pouvoir pour vous représenter à l'Assemblée et y exercer votre droit de vote. De plus amples renseignements à ce sujet sont disponibles dans les pages précédentes, à la section « <i>Comment nommer un fondé de pouvoir?</i> ».</p>

QUESTIONS DES ACTIONNAIRES ET ASSISTANCE POUR LE VOTE

Nous pourrions également utiliser le service Quickvote^{MC} de Broadridge, pour aider les actionnaires non inscrits et propriétaires véritables à exercer leur droit de vote. Kingsdale Advisor, notre agent de sollicitation de procurations, pourrait contacter des actionnaires non inscrits et propriétaires véritables pour recevoir leurs instructions de vote directement par téléphone. Broadridge compilera ensuite toutes les instructions reçues et fournira les instructions appropriées concernant le vote de ces actionnaires devant être représentés à l'Assemblée.

PARTIE B - ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2020 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le Rapport annuel envoyé aux actionnaires par la poste le 7 janvier 2021. 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 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 sa décision.

Les candidats aux postes d'administrateurs sont présentés à la Partie C - *Candidats aux postes d'administrateurs*.

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, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur, 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 2021. 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, lequel définit 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 ceux-ci ont exercé ces fonctions. Un nouveau cycle de rotation a débuté le 1^{er} novembre 2020 pour l'audit de l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2021.
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 deux (2) ans en lien avec l'attribution de la mission d'auditeur externe 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 2020, 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 dans le cadre de ses fonctions 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 2020 et 2019.

Catégorie d'honoraires	2020 (\$)	2019 (\$)
Honoraires d'audit (Note 1)	2 965 000	3 056 000
Honoraires pour services liés à l'audit (Note 2)	722 000	678 000
Honoraires pour services fiscaux (Note 3)	368 000	103 000
Autres honoraires (Note 4)	95 000	228 000
Total	4 150 000	4 064 000

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 ». Les services pour 2019 comprennent également l'exécution de procédures liées à l'examen détaillé par la Banque de son portefeuille de prêts hypothécaires titrisés et de son portefeuille de prêts hypothécaires assurés.

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 2020, le Comité d'audit a également révisé la politique de la Banque concernant l'approbation préalable des services rendus par son auditeur externe. Cette politique est décrite à la section 12 de la notice annuelle de la Banque.

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

La rétroaction des actionnaires est un volet clé de notre processus d'interaction, qui comprend une invitation à assister aux assemblées annuelles pour exprimer une opinion à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs. 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 notre approche à l'égard de la rémunération et expliquons comment cette approche favorise l'adoption d'une culture axée sur le rendement et alignée sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Pour tout commentaire ou toute question concernant notre approche 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 évaluer et prendre en compte les préoccupations des actionnaires s'opposant à la résolution.

Le Conseil recommande aux actionnaires d'approuver la résolution consultative suivante :

« **IL EST RÉSOLU**, à titre consultatif et sans que ne soient diminués 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 2021 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.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu sept (7) propositions du 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, 3, 4, 5 et 7 au vote des actionnaires. 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 sept (7) 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. Les fondés de pouvoir proposés sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter CONTRE ces propositions, à moins que d'autres directives ne soient indiquées sur le formulaire de procuration.

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 7 novembre 2021.

PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

COMPOSITION DU CONSEIL

Onze (11) administrateurs doivent être élus lors de l'Assemblée. Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise du Conseil (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. Chaque candidat a été élu lors de l'assemblée annuelle 2020 des actionnaires, à l'exception de M. Nicholas Zelenczuk, nommé au Conseil le 28 mai 2020, de Mme Rania Llewellyn, notre nouvelle présidente et chef de la direction nommée au Conseil le 30 octobre 2020, et de Mme Suzanne Guin, nouvelle candidate à l'élection. Tel qu'il a déjà été annoncé, Mme Lise Bastarache, administratrice de longue date de la Banque, ne se représentera pas à l'élection cette année.

MANDAT La durée moyenne des mandats des candidat(e)s à l'élection est de 3,3 ans	DIVERSITÉ DE GENRE Les femmes représentent 55 % des candidatures à l'élection	MINORITÉS VISIBLES 18 % des candidat(e)s à l'élection s'identifient comme membres d'un groupe de minorité visible	INDÉPENDANCE À l'exception de la présidente et chef de la direction, tous les administrateurs sont indépendants	RENOUVELLEMENT DU CONSEIL 72 % des administrateurs indépendants du Conseil ont été nommés 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 2020.

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. Mme Baxendale s'est jointe à Global Risk Institute, un partenariat public-privé à but non lucratif axé sur la gestion des risques des services financiers, le 7 janvier 2018. Mme Baxendale est titulaire d'un B.A. de l'Université de Toronto et a reçu, en 2014, le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Mme Baxendale a été présidente des Services bancaires de détail et de Gestion du patrimoine à la CIBC et vice-présidente principale de l'institution de 2005 à 2011. De 1992 à 2005, Mme Baxendale a occupé divers postes de direction à la CIBC, y compris première vice-présidente exécutive, Gestion du patrimoine, vice-présidente exécutive, Gestion des actifs, Produits de cartes et Recouvrement, vice-présidente exécutive, Gestion privée globale et Gestion de placements et directrice générale, chez CIBC Wood Gundy. Avant de se joindre 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 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 aussi membre du conseil d'administration du Hospital for Sick Children et présidente du conseil d'administration de la SickKids Foundation.

58 ans
 Toronto (Ontario) Canada
 Administratrice depuis le 31 août 2016
 Indépendante
 Assemblée annuelle 2020
 Votes pour : 96,79 %

Principaux domaines d'expertise en plus du leadership et de la stratégie :

- Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Gestion de risques
- Ressources humaines et rémunération
- Services financiers
- Services aux particuliers

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

Présences (taux global de 100 %)			
Membre du Conseil/de comités (Note 2)	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil d'administration	7/7	10/10	
Comité de gestion des risques	4/4	2/2	
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	6/6	2/2	

Titres détenus								
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	
5 févr. 2021	2 647	11 295	13 942	32,12	447 817	5 797	241 %	Oui
7 févr. 2020	2 300	7 927	10 227	43,93	449 272	5 797	176 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2020
 145 000 \$

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

Andrea Bolger est administratrice de sociétés.

Mme Bolger est actuellement membre du conseil d'administration et présidente du comité principal de gestion des risques et du capital de L'Équitable, compagnie d'assurance vie du Canada; membre du conseil d'administration et présidente du comité des ressources humaines de La Première fondation/financière du savoir; membre du conseil d'administration et présidente du comité de Finances et audit de l'Organisme de mise en place de l'Autorité des marchés des capitaux chargé de mettre en place la nouvelle Autorité de réglementation des marchés des capitaux; et membre du conseil d'administration de Sagen MI Canada Inc (anciennement Genworth MI Canada Inc). Mme Bolger a été membre de la haute direction de la Banque Royale du Canada, où elle a occupé divers postes de haute direction principalement associés aux services bancaires commerciaux et à la gestion des risques. Elle a également été présidente du conseil d'administration et présidente du comité d'audit et de gestion des risques de Solutions Moneris et trésorière de la Chambre de commerce du Canada. Mme Bolger détient un baccalauréat en commerce, distinction Finance, de Carleton University et 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.

62 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis le 28 août 2019

Indépendante

Assemblée annuelle 2020
Votes pour : 96,88 %

Principaux domaines d'expertise en plus du leadership et de la stratégie :

- Gestion de risques
- Ressources humaines et rémunération
- Technologie de l'information et stratégie numérique
- Services financiers
- Services aux particuliers

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Sagen MI Canada Inc.

(de 2016 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

Membre du comité d'audit

Membre du comité de rémunération et de nomination

Présences (taux global de 96 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	6/7	10/10
Comité de gestion des risques	5/5	2/2
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (Note 3)	2/2	—

Titres détenus

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
5 févr. 2021	1 490	3 676	5 166	32,12	165 932	7 431	69 % Non
7 févr. 2020	1 490	811	2 301	43,93	101 083	7 431	30 % Nommée récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2020

120 720 \$

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

Michael T. Boychuk est administrateur de sociétés.

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 membre du conseil des gouverneurs et du comité d'audit de l'Université McGill, ainsi que membre du conseil d'administration de Corporation Cadillac Fairview Limitée, de Corus Entertainment et de Telesat Canada (U.S. S.E.C). Il siège au comité d'investissement de la Fondation de la famille J.W. McConnell et de Nunavut Trust.

65 ans

Baie-D'Urfé (Québec) Canada

Administrateur depuis le 30 août 2013

Indépendant

Assemblée annuelle 2020
Votes pour : 96,98 %

Principaux domaines d'expertise en plus du leadership et de la stratégie :

- Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Comptabilité et finance
- Gestion de risques
- Lois et réglementation
- Services financiers

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

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

(de 2015 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

Membre 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	7/7	10/10
Comité d'audit (président)	5/5	—
Comité de gestion des risques	4/4	2/2

Titres détenus

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
5 févr. 2021	1 480	16 182	17 662	32,12	567 303	5 380	328 % Oui
7 févr. 2020	1 421	12 495	13 916	43,93	611 330	5 380	258 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2020

145 000 \$

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

Mme Suzanne Gouin est une administratrice accomplie qui met l'accent sur la transformation d'entreprise, la mise en œuvre de technologies numériques, la gouvernance et le capital humain. Elle 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 L'Esplanade, et elle participe à de nombreux groupes consultatifs pour différentes organisations. Elle 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. 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.

65 ans

Hampstead (Québec) Canada

Administratrice depuis -

Indépendante

Assemblée annuelle 2020

Votes pour : S.O.

Principaux domaines d'expertise en plus du leadership et de la stratégie :

- Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Gestion de risques
- Ressources humaines et rémunération
- Technologie de l'information et stratégie numérique
- Services aux particuliers

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Aucun

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

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Nouvelle candidate	s.o.	s.o.

Titres détenus

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
5 févr. 2021	—	—	—	32,12	—	—	0

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2020

s.o.

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

Rania Llewellyn est présidente et chef de la direction de la Banque.

Cumulant plus de 25 ans d'expérience dans l'industrie bancaire, Mme Llewellyn a auparavant été vice-présidente exécutive, paiements mondiaux pour entreprises 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, dont celui de vice-présidente des services bancaires multiculturels, présidente et chef de la direction de Roynat Capital, une importante filiale de prêts commerciaux, première vice-présidente des services bancaires aux entreprises, stratégie de croissance, et première vice-présidente des produits et services, transactions bancaires mondiales. L'attention qu'elle porte à améliorer l'expérience client, à générer de la croissance et à créer de la valeur pour les actionnaires lui a valu la reconnaissance ainsi que plusieurs prix de l'industrie.

44 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis le 30 octobre 2020

Non indépendant

Assemblée annuelle 2020

Votes pour : S.O.

Principaux domaines d'expertise en plus du leadership et de la stratégie :

- Comptabilité et finance
- Gestion de risques
- Ressources humaines et rémunération
- Technologie de l'information et stratégie numérique
- Services financiers

Émetteurs assujettis au cours des 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	S.O.	1/1

Titres détenus

Les exigences minimales en matière de détention d'actions pour Mme Llewellyn 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 2020

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

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


David Morris est administrateur de sociétés.

M. Morris possède 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.

M. Morris détient le titre de comptable professionnel agréé depuis 1975 et il 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 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.

67 ans

Beaconsfield (Québec)
Canada

Administrateur depuis
le 31 octobre 2017

Indépendant

Assemblée annuelle 2020
Votes pour : 96,9 %

Principaux domaines
d'expertise en plus du
leadership et de la
stratégie :

- Comptabilité et finance
- Gestion de risques
- Technologie de l'information et
stratégie numérique
- Lois et réglementation
- Services financiers

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

ECN Capital Corp.

Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

(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	7/7	10/10
Comité d'audit	5/5	—

Titres détenus

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
5 févr. 2021	1 000	7 972	8 972	32,12	288 181	4 750	188 % Oui
7 févr. 2020	1 000	4 907	5 907	43,93	259 495	4 750	124 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2020

117 500 \$

David Mowat
Sommaire de l'expérience professionnelle


David Mowat est administrateur de sociétés.

M. Mowat a été président et chef de la direction d'ATB Financial de juin 2007 à juin 2018 et chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union de 2000 à 2007. En 2015, il a été nommé président du comité d'examen du régime de redevances de l'Alberta (Alberta Royalty Review panel). David est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia 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. En 2014, David a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture. Il a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et a terminé le programme de formation des administrateurs. M. Mowat 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.

65 ans

West Vancouver (Colombie-
Britannique) Canada

Administrateur depuis
le 28 août 2019

Indépendant

Assemblée annuelle 2020
Votes pour : 96,93 %

Principaux domaines
d'expertise en plus du
leadership et de la
stratégie :

- Comptabilité et finance
- Ressources humaines et
rémunération
- Technologie de l'information
et stratégie numérique
- Services financiers
- Services aux particuliers

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Telus Corporation

Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

(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	7/7	10/10
Comité d'audit	4/4	—
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	1/1	—
Comité spécial (Note 6)	—	15/15

Titres détenus

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
5 févr. 2021	9 640	2 419	12 059	32,12	387 335	7 431	162 % Oui
7 févr. 2020	0	638	638	43,93	28 027	7 431	9 % Nommé récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2020

120 335 \$

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

Michael Mueller est administrateur de sociétés.

M. Mueller 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. Actuellement, il est 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. De 2003 à 2005, M. Mueller a occupé le poste de président et chef de la direction de MDS Capital Corporation, après avoir occupé divers postes de haute direction au sein du Groupe Financier Banque TD, y compris premier vice-président et chef pour les activités de la banque aux États-Unis, vice-président exécutif des Services de crédit à l'échelle mondiale et 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.

61 ans

Guelph (Ontario) Canada

Administrateur depuis le 17 décembre 2018

Indépendant

Assemblée annuelle 2020
Votes pour : 96,88 %

Principaux domaines d'expertise en plus du leadership et de la stratégie :

- Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Comptabilité et finance
- Gestion de risques
- Ressources humaines et rémunération
- Services financiers

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Gensource Potash Corporation	(de 2018 à ce jour)
Medexus Pharmaceuticals Inc. (auparavant PEDIAPHARM INC.)	(de 2014 à ce jour)
Mercal Capital Corp. / Eureka 93 Inc.	(de 2015 à 2019)

Fonctions actuelles au sein de conseils et comités

Membre du comité d'audit
Membre du comité de rémunération
Président du comité d'audit
Membre du comité de rémunération

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	7/7	10/10
Comité spécial (Note 6)	—	15/15

Titres détenus

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	
5 févr. 2021	0	15 669	15 669	32,12	503 288	8 850	177 %	Oui
7 févr. 2020	0	6 385	6 385	43,93	280 493	8 850	72 %	Nommé récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2020

280 000 \$

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

Michelle R. Savoy est administratrice de sociétés.

Auparavant présidente de Société Capital Guardian (Canada) inc., une filiale de The Capital Group of Companies, un gestionnaire de fonds international, Mme Savoy a connu une carrière de 27 ans dans le secteur des services financiers, en occupant de nombreux postes de cadre supérieur à l'échelle internationale dans les secteurs de la gestion d'investissements et des marchés des capitaux, et en se chargeant de responsabilités liées à la planification stratégique, au marketing, à la gestion de la relation client, au développement des affaires et à la technologie de l'information. Mme Savoy exerce actuellement les fonctions d'administratrice à Nav Canada, où elle préside le comité de la gouvernance d'entreprise et siège aux comités des pensions et des ressources humaines. Mme Savoy est également membre du comité d'investissement de la Toronto General & Western Hospital Foundation et elle a siégé au conseil d'administration de la Commission du Régime de retraite des fonctionnaires de l'Ontario. 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, en plus de terminer le programme de formation des administrateurs de la Rotman Business School de l'Université de Toronto.

61 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis le 20 mars 2012

Indépendante

Assemblée annuelle 2020
Votes pour : 96,69 %

Principaux domaines d'expertise en plus du leadership et de la stratégie :

- Comptabilité et finance
- Gestion de risques
- Ressources humaines et rémunération
- Services financiers
- Services aux particuliers

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Pizza Pizza Royalty Corporation	(de 2015 à ce jour)
---------------------------------	---------------------

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

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	7/7	10/10
Comité de gestion des risques	3/3	1/1
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (présidente)	6/6	2/2
Comité spécial (présidente)	—	15/15

Titres détenus

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	
5 févr. 2021	6 646	12 397	19 043	32,12	611 661	5 380	354 %	Oui
7 févr. 2020	5 909	9 276	15 185	43,93	667 077	5 380	282 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2020

149 327 \$



Susan Wolburgh Jenah est administratrice de sociétés et avocate de formation. De février 2007 à octobre 2014, elle a été présidente et chef de la direction de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (« OCRCVM »), l'organisme d'autoréglementation 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. Auparavant, elle a occupé de nombreux postes de direction au sein de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario de 1983 à 2007, notamment celui de vice-présidente du conseil, chef du contentieux et directrice des affaires internationales.

Mme Wolburgh Jenah est membre du conseil d'administration de Groupe Aecon Inc. depuis 2016, membre du comité du risque et présidente du comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération. Mme Wolburgh Jenah s'est jointe au conseil d'administration d'Hydro One Limited en janvier 2020 et elle est membre du comité de gouvernance et du comité Santé, sécurité, environnement et peuples autochtones. Elle est également vice-présidente du conseil d'administration du Humber River Hospital, membre du conseil consultatif national de l'Institut C.D. Howe et 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 obtenu le diplôme de juris doctor de la Osgoode Hall Law School en 1982, a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés en 2004 et le prix Osgoode Hall Alumni dans la catégorie Avocat en 2011.

65 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis le 9 décembre 2014

Indépendante

Assemblée annuelle 2020
Votes pour : 96,76 %

Principaux domaines d'expertises en plus du leadership et de la stratégie :

- Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance
- Gestion de risques
- Ressources humaines et rémunération
- Lois et réglementation
- Services financiers

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Hydro One Limited

(de 2020 à ce jour)

Membre du comité de régie d'entreprise
Membre du comité Santé, sécurité, environnement et peuples autochtones

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	7/7	10/10
Comité d'audit (Note 4)	1/1	—
Comité de gestion des risques	3/3	1/1
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	6/6	2/2

Titres détenus

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
5 févr. 2021	1 237	13 656	14 893	32,12	478 363	5 380	277 % Oui
7 févr. 2020	1 237	10 234	11 471	43,93	503 921	5 380	213 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2020

125 000 \$



M. Zelenczuk est administrateur de sociétés.

M. Zelenczuk possède plus de 35 années d'expérience des services bancaires, des marchés des capitaux et de la gestion des investissements. Il 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 au Canada. M. Zelenczuk a également été associé en gestion des risques chez KPMG, tandis que chez BCE, il a exercé les fonctions de responsable de l'audit et du risque, relevant du chef de la direction financière, et de président du comité d'audit. La portée de son rôle lié à la gestion des risques s'étendait à l'entreprise en entier, tout comme son rôle de chef de la direction financière puis de chef de l'exploitation chez Investissements RPC, qui comprenait également la supervision des fonctions de RH, technologies, livraison des données, affaires publiques, opérations de placement et stratégie d'entreprise. M. Zelenczuk est membre du conseil de fiducie du Healthcare of Ontario Pension Plan. Il détient les titres de CA et de CPA, ainsi que celui de Fellow de CPA Ontario. Il a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et a terminé le programme de formation des administrateurs.

65 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis le 28 mai 2020

Indépendant

Assemblée annuelle 2020
Votes pour : S.O.

Principaux domaines d'expertise en plus du leadership et de la stratégie :

- Comptabilité et finance
- Gestion de risques
- Technologie de l'information et stratégie numérique
- Lois et réglementation
- Services financiers

Émetteurs assujettis au cours des 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 5)	2/2	5/5
Comité d'audit (Note 4)	1/1	—
Comité de gestion des risques (Note 2)	1/1	1/1

Titres détenus

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
5 févr. 2021	3 000	1 901	4 901	32,12	157 420	10 891	45 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2020

60 394 \$

- Note 1 : De nouvelles 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 et M. Zelenczuk, 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 et le 28 mai 2020, respectivement. Les membres se sont rencontrés une fois par semaine du 6 juillet au 12 octobre 2020 en plus de plusieurs rencontres avec les différents candidats.
- Note 2 : Mme Bastarache et M. Zelenczuk ont été nommés au Comité de gestion des risques le 28 mai 2020.
- Note 3 : Mme Bolger et M. Mowat ont été nommés au Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise le 28 mai 2020.
- Note 4 : Mme Wolburgh Jenah et M. Zelenczuk ont été nommés au Comité d'audit le 28 mai 2020.
- Note 5 : M. Zelenczuk a été nommé le 28 mai 2020.
- Note 6 : Un comité spécial de gouvernance était en fonction du 14 juin 2020 au 3 novembre 2020 pour superviser l'évaluation des candidatures et l'embauche de la nouvelle présidente et chef de la direction. MM. Mowat et Mueller et Mme Savoy (présidente du comité spécial) ont participé aux travaux de ce comité spécial pour superviser l'évaluation des candidatures et l'embauche de la nouvelle présidente et chef de la direction. Les membres se sont réunis une fois par semaine du 6 juillet au 12 octobre 2020 en plus de tenir plusieurs réunions avec les personnes candidates.

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.

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} mai 2018 à la suite de l'examen, par 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. En 2020, le Comité RHRE a chargé une nouvelle fois son conseiller indépendant de l'examen et de la mise à jour de la rémunération des administrateurs.

	Rémunération annuelle
Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	110 000 \$ (dont 55 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président du Conseil	170 000 \$ (dont 85 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent	20 000 \$
Rémunération fixe annuelle par comité sur lequel siège un administrateur, à l'exception du président du Conseil	7 500 \$

Les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération pour leur présence aux réunions du conseil d'administration ou des comités. Les administrateurs qui sont appelés à participer à des séances de formation de groupe offertes par la Banque reçoivent une rémunération supplémentaire de 1 500 \$ par jour de formation. 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 une partie de sa rémunération annuelle en 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 retenir les administrateurs talentueux.

Un administrateur peut également choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en actions ordinaires émises de la Banque et/ou en 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. Le nombre d'UAD 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 où l'administrateur quitte la Banque. 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 en 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 5 février 2021, 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 : Mme Bolger (69 % de l'objectif, nommée le 28 août 2019) et M. Zelenczuk (45 % de l'objectif, nommé le 28 mai 2020).

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 au cours du dernier exercice à chacun des administrateurs qui n'était pas un dirigeant de la Banque pendant cet exercice :

	Pour le conseil d'administration (\$)	Pour les comités (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	Partie de la rémunération totale en espèces ou en actions/UAD	
					Versée en espèces (\$)	Versée en actions/UAD (\$)
Lise Bastarache	110 000	10 700	0	120 700	65 700	55 000
Sonia Baxendale	110 000	35 000	0	145 000	45 000	100 000
Andrea Bolger	110 000	10 720	0	120 720	32 860	87 860
Michael T. Boychuk	110 000	35 000	0	145 000	45 000	100 000
A. Michel Lavigne (Note 1)	55 000	3 750	0	58 750	31 250	27 500
David Morris	110 000	7 500	0	117 500	31 250	86 250
David Mowat (Note 2)	110 000	10 335	0	120 335	65 335	55 000
Michael Mueller	280 000	0	0	280 000	0	280 000
Michelle R. Savoy (Note 2)	110 000	39 327	0	149 327	54 211	95 116
Susan Wolburgh Jenah	110 000	15 000	0	125 000	32 740	90 514
Nicholas Zelenczuk (Note 3)	53 995	6 399	0	60 394	33 397	26 997

Note 1 : M. A. Michel Lavigne n'est plus administrateur depuis le 23 mars 2020.

Note 2 : Le 14 juin 2020, le Conseil a approuvé la création d'un comité spécial en lien avec la nomination d'un(e) nouveau(elle) président(e) et chef de la direction. La rémunération annuelle qui suit a été approuvée : 20 000 \$ pour la présidence du comité spécial et 7 500 \$ pour chacun des autres membres du comité. Pour le dernier exercice, la rémunération a été versée au prorata pour la période du 14 juin 2020 au 3 novembre 2020.

Note 3 : M. Zelenczuk a été nommé administrateur le 28 mai 2020.

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

Chers actionnaires,

Au nom du Conseil, le Comité RHRE supervise notre approche en matière de rémunération pour l'aligner sur les objectifs stratégiques en évolution de la Banque et les intérêts des actionnaires. Cette dernière année, nous nous sommes concentrés sur la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés, clients et communautés. Le Conseil, directement et par l'entremise de son Comité RHRE, a supervisé différentes initiatives visant à soutenir nos employés et à nous permettre de continuer à soutenir nos clients d'une manière sécuritaire et efficace. Ces initiatives comprenaient notamment la mise en place d'une stratégie de télétravail sécuritaire, l'augmentation de l'intensité du nettoyage dans nos bureaux, la réduction au minimum du nombre de personnes aux différents emplacements et l'accès, depuis janvier 2021, à une plateforme virtuelle de soins de santé permettant aux employés et à leurs familles de communiquer avec des professionnels de la santé 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Notre capacité à mettre en œuvre les programmes et mesures liés à la COVID-19, à continuer à soutenir nos clients et à nous adapter à un nouvel environnement de travail n'aurait pas été possible sans la contribution considérable de nos employés. Je tiens à les remercier de leurs réalisations et de leurs efforts au cours de cette année difficile.

Au cours de l'exercice 2020, nous avons continué à solliciter la participation des parties prenantes de la Banque concernant la rémunération des cadres supérieurs et d'autres priorités de gouvernance. Le Comité RHRE a travaillé en leur nom pour s'assurer que nos pratiques de rémunération puissent motiver adéquatement les employés clés chargés d'atteindre les objectifs stratégiques de la Banque, de générer une croissance durable et d'améliorer la valeur à long terme pour les actionnaires, tout en respectant notre cadre d'appétit pour le risque.

Nomination à la tête de la direction en 2020

L'exercice 2020 a été marqué par un changement important au sein de notre équipe de direction, avec la nomination de Rania Llewellyn au poste de présidente et chef de la direction. Après avoir tenu un rigoureux processus de recherche, le Conseil est convaincu que Rania constitue l'agent de changement qui permettra à la Banque de relever ses défis et jeter les bases de sa croissance et de ses réussites futures. Par ailleurs, nous sommes fiers de compter sur la première femme de l'histoire des grandes banques à charte canadiennes à occuper le poste de chef de la direction. La section « *Planification de la relève* » de la Partie F - *Gouvernance d'entreprise* de la présente Circulaire contient de plus amples renseignements sur le processus de recrutement.

François Desjardins s'est retiré de ses fonctions en 2020, et nous en profitons ici pour le remercier pour ses 29 années de dévouement, sa contribution à la croissance de la Banque et, plus particulièrement, ses cinq dernières années à titre de président et chef de la direction.

Performance de la Banque et rémunération en 2020

L'exercice financier 2020 fut un exercice de transformation continue pour la Banque. Le lancement de BLC Numérique, un canal de distribution direct au client, nous a permis d'étendre notre présence partout au Canada, et nous avons achevé la conversion de notre réseau traditionnel de succursales en un modèle 100 % Conseil, en plus de fusionner 20 succursales de services aux particuliers. Au cours de l'exercice 2021, nous continuerons à générer des économies et à promouvoir les comportements axés sur le rendement.

Pourtant, la pandémie a eu une incidence sur notre performance financière et a nui à notre capacité d'atteindre nos cibles de performance à court terme. L'augmentation des pertes de crédit attendues, attribuable principalement aux conditions économiques très difficiles, et le revenu d'intérêt moins élevé en raison d'une diminution dans certains portefeuilles de prêts ciblés ont contribué à la performance réduite, malgré l'amélioration des résultats des activités liées aux marchés qui ont mieux fait au deuxième semestre 2020 et la stabilisation des dépenses.

Compte tenu des effets de la pandémie sur les activités et de la contribution extraordinaire de nos employés au cours de cette année difficile, le Conseil a adopté une approche prudente et globale au moment d'évaluer le rendement, afin de reconnaître les efforts et les réalisations de nos employés et de voir à ce que la rémunération soit juste à tous les niveaux de l'organisation.

Nos employés ont déployé des efforts considérables pour répondre aussi efficacement que possible aux défis posés par la pandémie mondiale, mettre en place les mesures liées à la COVID-19, notamment pour soutenir nos clients, et s'adapter à un nouvel environnement de travail. Ils ont été nombreux à devoir faire d'importants sacrifices personnels pour assurer la réussite à long terme de l'organisation. Pour reconnaître leurs efforts considérables, le Conseil, à la recommandation du Comité RHRE, s'est servi de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les cibles de rendement au moyen d'un facteur variable favorisant les employés non membres de la Direction. En conséquence, pour l'exercice 2020, la rémunération incitative à court terme des employés de niveau vice-président exécutif a été fixée à 30 % de la cible. De plus, les salaires de base et les cibles de rémunération incitative des membres visés de la haute direction ne changeront pas en 2021. Notre approche est décrite plus en détail plus loin dans la Circulaire, à la section « *Résultats 2020* ».

Décisions concernant la rémunération des cadres supérieurs

Présidente et chef de la direction : la rémunération directe totale cible de Mme Llewellyn pour l'exercice 2021 comprend un salaire de base de 700 000 \$ et une cible de rémunération incitative à court terme (« RICT ») qui correspond à 100 % de son salaire de base. La cible de rémunération incitative à long terme (« RILT ») a été fixée à 200 % du salaire de base, dont 70 % dépendent de la performance et sont octroyés sous forme d'unités d'actions de performance (« UAP »), et 30 % sous forme d'options d'achat d'actions. De plus, Mme Llewellyn participera aux régimes de retraite à cotisation déterminée.

Rémunération de remplacement : afin d'inciter Mme Llewellyn à se joindre à la Banque, le Conseil a jugé approprié d'offrir un montant en espèces et un incitatif à long terme pour compenser la rémunération à laquelle elle renonce en quittant son ancien employeur. Mme Llewellyn a reçu un octroi à l'embauche de 700 000 \$ en espèces, 1 550 000 \$ en unités d'actions restreintes et 750 000 \$ en options d'achat d'actions. Plus de 75 % de cet octroi spécial à l'embauche est lié au cours de l'action de la Banque, ce qui aligne les intérêts de Mme Llewellyn sur ceux des actionnaires et met l'accent sur la création de valeur.

Période d'indemnité : le Comité RHRE a révisé la période d'indemnité de départ du titulaire des fonctions de président et chef de la direction pour la plafonner à vingt-quatre (24) mois en cas de cessation d'emploi. La période d'indemnité de départ de l'ancien président et chef de la direction était plafonnée à trente-six (36) mois.

Exigences de détention d'actions : conformément à son contrat d'emploi, notre ancien président et chef de la direction doit détenir et détiendra des actions de la Banque pendant une année après son départ. Cette exigence de détention de douze mois est aussi incluse dans le contrat d'emploi de Mme Llewellyn, lequel prévoit également une réduction du seuil de détention, qui passe de six fois le salaire de base à cinq fois le salaire de base, pour s'aligner sur les pratiques du marché et la valeur totale de ses possibilités d'octrois de rémunération incitative à long terme.

Analyse comparative de la rémunération des cadres supérieurs : au cours de l'exercice 2020, le Comité RHRE a retenu les services d'un conseiller indépendant, Hexarem, pour effectuer une analyse comparative de la rémunération des cadres supérieurs, y compris le régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. L'analyse a été faite en se basant sur notre nouveau groupe de référence approuvé en 2019.

En se fondant sur les résultats de l'analyse, le Comité RHRE a recommandé les changements ci-après, qui ont été approuvés par le conseil d'administration :

- que le régime de retraite à prestations déterminées ne soit plus offert aux nouveaux cadres supérieurs et qu'un régime de retraite à cotisation déterminée soit adopté. Tous les cadres supérieurs qui se joignent à la Banque après le 29 octobre 2020, y compris Mme Llewellyn, participent au nouveau régime; et
- que les avantages indirects et financiers de nos cadres supérieurs soient simplifiés.

Diversité

La Banque a poursuivi en 2020 ses efforts de longue date en soutien à la diversité. En cours d'année, la Banque a accueilli une nouvelle présidente, chef de la direction et membre du Conseil, Rania Llewellyn, qui est devenue la première femme à la tête de la direction d'une grande banque canadienne. Actuellement, six femmes sont candidates à l'élection au Conseil et représentent 55 % des candidatures, et elles président deux des trois comités du Conseil. Par ailleurs, deux membres du Conseil ou 18 % de son effectif s'identifient comme étant membres d'un groupe de minorité visible.

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 notre effectif, notamment au chapitre des genres, minorités visibles, peuples autochtones et personnes avec incapacité. En 2020, la Banque a adhéré à l'Initiative BlackNorth visant à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs. Au début de l'année 2021, la diversité de notre effectif sera incluse dans les objectifs de rendement des dirigeants de la Banque, pour prioriser les efforts à cet égard.

La section « *Notre engagement envers la diversité* », à la Partie F - *Gouvernance d'entreprise* de la présente Circulaire, contient de plus amples renseignements à ce sujet.

Interaction avec les actionnaires

La rétroaction des actionnaires est un aspect important de notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs. Ainsi, nous vous invitons notamment à assister à chaque assemblée annuelle pour donner votre avis sur nos pratiques, au moyen d'un vote consultatif qui permet au Conseil d'obtenir de l'information utile à la planification de la rémunération future. La rétroaction s'obtient également au moyen de rencontres avec les actionnaires institutionnels, de courriels et d'appels téléphoniques avec les actionnaires individuels et de communications régulières avec des sociétés-conseils en matière de sollicitation de procurations, avec des groupes de défense d'intérêts des actionnaires et avec d'autres parties prenantes.

Le Conseil tient à comprendre et à équilibrer les points de vue et les intérêts des parties prenantes. Par conséquent, aller au-devant des intervenants constitue l'une de ses grandes priorités. En plus de rencontrer les actionnaires, nous tenons également des réunions avec différents groupes de défense d'intérêts, sociétés-conseils et autres parties prenantes.

Cette année, nos initiatives d'interaction ont permis d'aborder différentes questions comme notre 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 avons cherché à améliorer notre approche à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, des pratiques de gouvernance et de 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 vous invite à voter à l'Assemblée annuelle de cette année, pour exprimer votre opinion concernant notre approche 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 nos pratiques, notre analyse du marché, nos politiques et nos méthodes utilisées 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;
- François Desjardins, ancien président et chef de la direction;
- François Laurin, vice-président exécutif, Finance, Trésorerie et chef de la direction financière;
- Deborah Rose, vice-présidente exécutive, chef de l'exploitation et chef de la direction informatique;
- Stéphane Therrien, vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers et ancien président et chef de la direction par intérim; et
- William Mason, vice-président exécutif et chef de la gestion des risques.

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 personnes 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. La direction 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 la direction 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 être présents aux 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 chef ou de haut dirigeant dans d'autres organisations. Cette expérience comprend ce qui suit :

Expérience ou expertise spécifique	Membres du Comité RHRE
Ressources humaines Rémunération, régimes de retraite et programmes d'avantages sociaux (en particulier la rémunération des cadres supérieurs)	5 de 5
Gestion 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 ordinaire 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 directeurs 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 nos pratiques de rémunération. 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 (\$)	
	2020	2019	2020	2019
Hexarem	252 312	78 914	—	—

Au cours de l'exercice 2020, le Comité RHRE a chargé son conseiller indépendant 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. Le conseiller indépendant 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. Les analyses ont été faites en se basant sur le nouveau groupe de référence approuvé en 2019.

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 retenir du personnel de direction qualifié;
2. offrir une rémunération compétitive par rapport au groupe de référence de la Banque;
3. encourager le haut 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 reprise et l'interdiction des opérations de couverture, le tout pour assurer un alignement sur les intérêts des actionnaires à long terme.

Notre approche 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 notre approche 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 une grande 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 que 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 participation minimale de la part des membres de la haute direction et, dans le cas de la personne exerçant les fonctions de chef de la direction, prolonger cette obligation de détention d'action 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 notre chef de la direction à conserver les gains après impôt des options d'achat d'actions sous forme d'actions au moins 12 mois après les avoir levées;
- analyser plusieurs scénarios de rémunération incitative, afin d'assurer un alignement approprié entre la rémunération et la performance;
- autoriser le report de l'acquisition d'unités d'actions jusqu'à un moment après s'être retiré de ses fonctions;
- prévoir des droits de reprise dans nos programmes de rémunération, pour permettre à la Banque 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 que nous octroyons;
- 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	
Genworth 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 ses recommandations au Conseil aux fins d'approbation de la rémunération cible des membres visés de la haute direction.

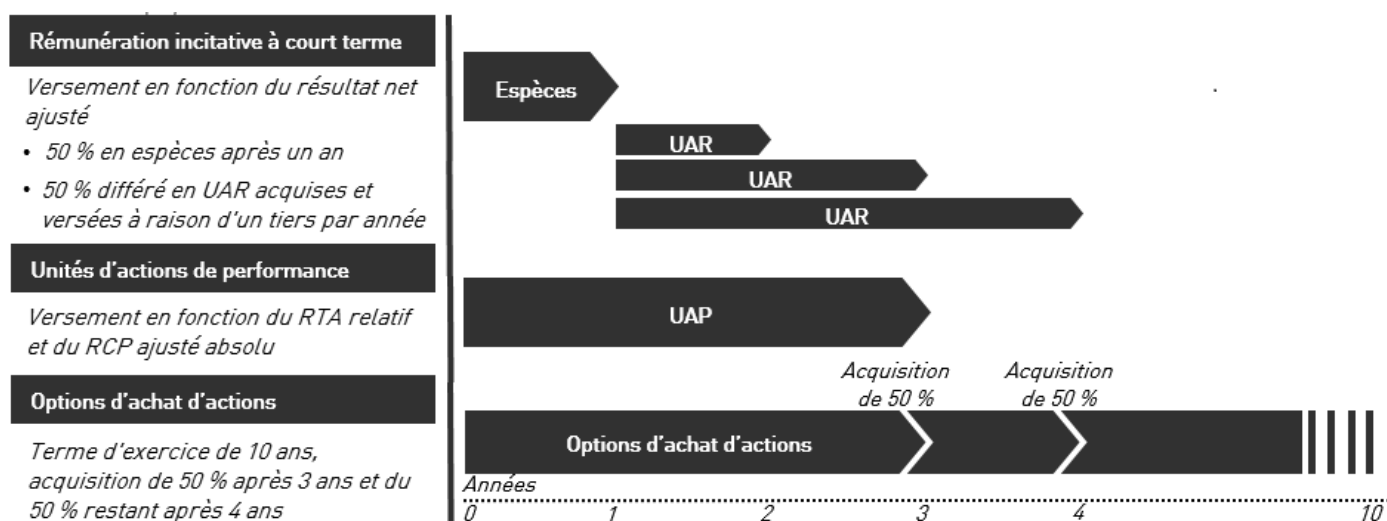
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION

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 notre présidente et chef de la direction 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 2020, la moitié des paiements d'incitatifs à court terme a été différée et versée au moyen d'unités d'actions restreintes (UAR). Pour l'exercice 2020, les unités d'actions de performance (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 à l'indice boursier XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, 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 2020 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 résume les niveaux de performance et les facteurs correspondants de performance financière aux fins du calcul de la rémunération incitative pour l'exercice 2020.

	Résultat net ajusté ⁽¹⁾ (M\$)	Facteur de performance financière
Minimum	< 127,60	0 %
Entre le minimum et le seuil	Entre 127,60 et 170,14	0 % pour les membres visés de la haute direction et montant forfaitaire ⁽²⁾
Seuil	170,14	50 %
Cible	212,67	100 %
Maximum	233,94	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 2020

Le résultat net ajusté de la Banque se situant sous le seuil de performance prédéterminé en 2019 pour l'exercice 2020, un facteur de performance financière de 0 % devrait normalement être utilisé aux fins du calcul de la rémunération incitative, et les versements de RICT seraient donc de 0 \$ pour tous les membres visés de la haute direction, quel que soit leur facteur de rendement individuel. Compte tenu des effets de la pandémie sur les activités et de la contribution extraordinaire de nos employés au cours de cette année difficile, le Conseil a adopté une approche prudente et globale au moment d'évaluer le rendement, afin de reconnaître les efforts et les réalisations de nos employés et de voir à ce que la rémunération soit juste à tous les niveaux de l'organisation.

Nos employés ont déployé des efforts considérables pour répondre aussi efficacement que possible aux défis posés par la pandémie mondiale, mettre en place les mesures liées à la COVID-19, notamment pour soutenir nos clients, et s'adapter à un nouvel environnement de travail. Ils ont été nombreux à devoir faire d'importants sacrifices personnels pour assurer la réussite à long terme de l'organisation. Pour reconnaître leurs efforts considérables, le Conseil, à la recommandation du Comité RHRE, s'est servi de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les cibles de rendement au moyen d'un facteur variable favorisant les employés non membres de la Direction. En conséquence, pour l'exercice 2020, le Conseil a approuvé un versement discrétionnaire de rémunération incitative à court terme à 30 % de la cible pour les membres visés de la haute direction, tel que décrit plus en détail plus loin dans le texte. Le recours à un facteur variable reflète adéquatement la capacité relative des membres de l'équipe à avoir une influence sur l'atteinte de la cible de performance et reconnaît les efforts considérables déployés par nos employés pour faire face aux défis sans précédent de l'année.

Pour en arriver à cette décision, le Comité RHRE a cherché un équilibre entre les effets inattendus de la pandémie de COVID-19 et les cibles de performance établies au cours de l'exercice 2019. Dans le cadre de son analyse, le Comité RHRE a tenu compte des attentes du BSIF annoncées le 13 mars 2020, selon lesquelles toute capacité accrue doit être utilisée pour octroyer des crédits, et non pour augmenter les dividendes ou la rémunération des dirigeants ou procéder à une offre publique de rachat d'actions, ainsi que de l'impact sur les actionnaires de la réduction de dividende de la Banque en 2020. Selon ces facteurs, le Conseil a jugé approprié d'exercer son pouvoir discrétionnaire étant donné ce qui suit :

- l'année 2020 a été marquée par une crise économique mondiale impossible à prévoir;
- la COVID-19 a eu des effets généralement négatifs sur la performance de la Banque et ces effets échappaient au contrôle des membres visés de la haute direction;
- la Banque a soutenu ses clients particuliers et entreprises grâce à des programmes de report de paiements et a participé à des programmes gouvernementaux visant à octroyer des prêts d'urgence aux clients commerciaux;
- la Direction a réussi une transition rapide vers le télétravail tout en atteignant d'autres objectifs opérationnels, y compris le lancement de BLC Numérique, un canal de distribution direct au client qui étend notre présence partout au Canada, l'achèvement de la conversion de notre réseau traditionnel de succursales en un modèle 100 % Conseil et la fusion de 20 succursales de services aux particuliers;
- la Banque exerce ses activités au sein d'un environnement où la concurrence pour les talents est féroce;
- le facteur de performance financière est l'un des principaux composants du cadre de rémunération et son incidence sur la rémunération variable est considérable, à tous les niveaux de l'organisation; et
- l'année 2020 a été une année de transition au niveau du leadership, ce qui a accru l'incertitude et les contraintes sur la Direction au cours d'une année déjà difficile.

Étant donné les points ci-dessus, le Comité RHRE a déterminé qu'un versement discrétionnaire de RICT pour 2020 devrait être : (i) modeste; et (ii) aligné sur le rendement individuel. En conséquence, et après avoir évalué la pertinence des changements envisagés à l'égard de la rémunération totale d'un exercice à l'autre, le Comité RHRE a recommandé au Conseil de porter, sur une

base discrétionnaire, le facteur de performance financière de l'entreprise à 30 % de la cible pour tous les membres visés de la haute direction, à l'exception de la nouvelle chef de la direction, qui ne reçoit pas de versement de RICT. Le Conseil a approuvé la recommandation.

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.

L'évaluation du rendement individuel repose sur les indicateurs de rendement plus bas. Le Comité RHRE se réserve le droit de tenir compte de facteurs additionnels pour évaluer le rendement d'un cadre supérieur.

Indicateurs de rendement	Descriptions
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.
Gestion de secteur/Objectifs de croissance	Les leaders sont responsables des dépenses et de l'affectation des ressources et ils doivent : <ul style="list-style-type: none"> concevoir et exécuter les activités et les initiatives en visant à respecter ou à dépasser les attentes budgétaires; faire preuve d'un excellent jugement en matière d'allocation des ressources; surveiller régulièrement les budgets et dépenses individuels et d'équipe; appliquer des mécanismes de contrôle budgétaire appropriés.
Gestion des risques et conformité	Encourager l'adoption d'une culture axée sur la conformité et gérer sagement les risques associés au respect des exigences réglementaires et à l'adoption des meilleures pratiques.
Gestion de la stratégie	Veiller à cautionner et à communiquer l'information relative à la stratégie d'entreprise, à la gestion des risques et aux initiatives connexes : <ul style="list-style-type: none"> prendre la direction du plan stratégique à l'interne comme à l'externe; anticiper et analyser les risques liés au plan. Mettre au point et superviser la stratégie de croissance du secteur Élaborer et superviser un plan stratégique annuel et le présenter aux fins de révision et de priorisation.
Soutien des initiatives	Faire preuve d'efficacité lors de la gestion des initiatives et de l'adhésion des intervenants clés.
Participation aux initiatives	Se porter garant des livrables de son secteur concernant les projets des autres secteurs et se charger adéquatement des besoins en personnel et de l'exécution de ces livrables. À titre de membre de l'équipe de Direction de la Banque, participer aux initiatives des autres secteurs et/ou collègues.
Conduite professionnelle	Favoriser la collaboration et les relations de travail efficaces entre les membres des équipes et avec le conseil d'administration.
Gestion de personnel	Démontrer quotidiennement l'engagement suivant envers les ressources humaines : <ul style="list-style-type: none"> Vision et stratégie; leadership, planification et organisation; communication et réunions; relations interpersonnelles; aide; motivation; connaissance; formation et encadrement; évaluation et objectivité.

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

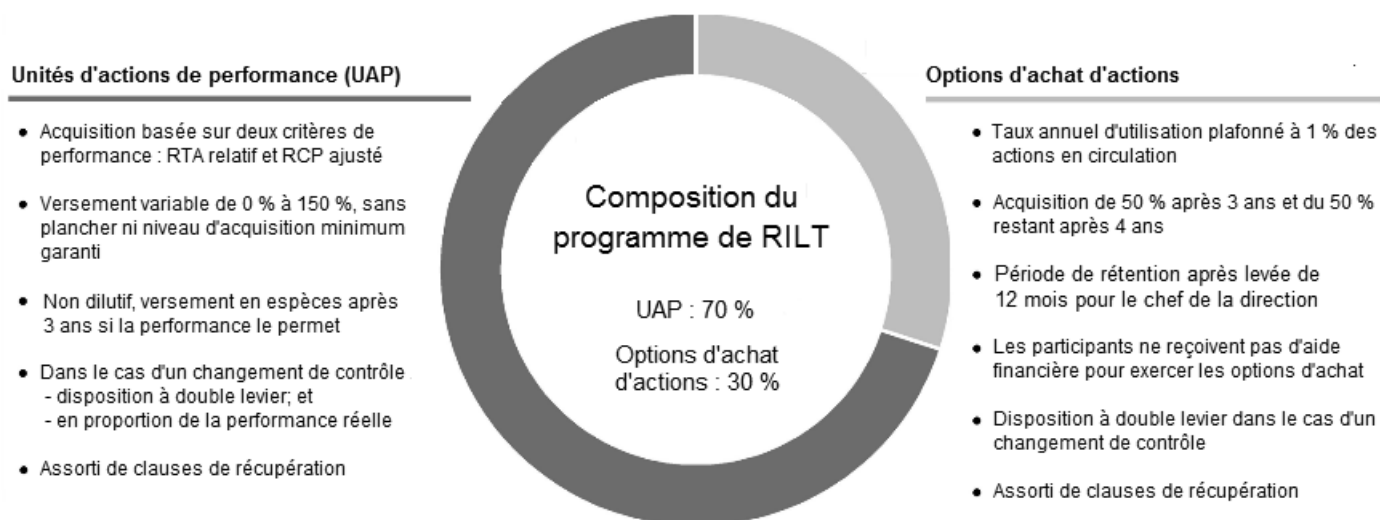
Versement de la rémunération incitative à court terme 2020

Exceptionnellement pour l'exercice 2020, compte tenu des effets de la pandémie sur les activités de la Banque et des efforts extraordinaires déployés au cours de cette année difficile, le Comité RHRE a recommandé au Conseil de remplacer, sur une base discrétionnaire, les facteurs de performance financière et de rendement individuel par un facteur discrétionnaire, soit 30 % de la cible, pour tous les membres visés de la haute direction.

Rémunération incitative à long terme

Le programme de rémunération incitative à long terme de la Banque comprend des unités d'actions de performance 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 2020 sont présentés ci-après :

	Salaire de base en date de l'octroi (Notes 1 et 2)	Cible d'UAP 2020 (% du salaire) (70 % de la RILT individuelle cible)	Cible d'UAP 2020 (\$) (70 % de la RILT individuelle cible)
Rania Llewellyn	700 000 \$	s.o.	s.o.
François Desjardins	600 000 \$	210 %	1 260 000 \$
François Laurin	380 000 \$	109,2 %	414 960 \$
Deborah Rose	420 000 \$	109,2 %	458 640 \$
Stéphane Therrien	420 000 \$	109,2 %	458 640 \$
William Mason	380 000 \$	109,2 %	414 960 \$

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

Note 2 : Le salaire de base de M. Therrien au moment de l'octroi était de 420 000 \$.

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

Pour les UAP octroyées en 2017 et acquises en décembre 2020 dans le cadre de l'ancien programme UAP, la Banque présente un RTA sur trois ans de -50,40 %, tandis que l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund présente un RTA sur trois ans de -1,50 %.

En vertu de ces indicateurs de performance, le facteur d'acquisition est de 75 %, ce qui correspond au facteur d'acquisition minimal dans le cadre de l'ancien programme UAP, qui a cessé d'être utilisé au cours de l'exercice 2018. Les facteurs d'acquisition pour les UAP acquises en décembre 2019 et 2018 étaient respectivement 81 % et 75 %.

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.

Voici les octrois d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2020 :

	Nombre d'options d'achat d'actions octroyées lors de l'exercice 2020	Cible des options d'achat d'actions 2020 (% du salaire) (30 % de la RILT individuelle cible)	Valeur des options d'achat d'actions 2020 en date de l'octroi (30 % de la RILT individuelle cible)
Rania Llewellyn (note 1)	154 004	s.o.	s.o.
François Desjardins	102 467	90 %	540 000
François Laurin	33 746	46,8 %	177 840
Deborah Rose	37 298	46,8 %	196 560
Stéphane Therrien	37 298	46,8 %	196 560
William Mason	33 746	46,8 %	177 840

Note 1 : Le nombre d'options d'achat d'actions octroyées à Mme Llewellyn à l'embauche.

Le tableau suivant présente le taux d'utilisation, la dilution et l'offre excédentaire des trois dernières années en date du 31 octobre 2020, calculés selon la méthode préconisée par la Bourse de Toronto.

	2020 (Note 1)	2019	2018
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.	1,3 %	0,9 %	0,3 %
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.	2,0 %	1,2 %	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.	4,1 %	4,2 %	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 aux termes desquels des titres de capitaux propres de la Banque peuvent être émis dans le cadre de l'ancien régime d'options d'achat d'actions et du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne Canada et de ses filiales :

	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice d'options, de bons ou de droits en circulation en date du 31 octobre 2020 (Note 1)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2020 (\$)	Nombre de titres restant à émettre en vertu 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 2020
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
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales	671 169	39,60	993 161

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

Les principales modalités de l'ancien régime d'options d'achat d'actions de la Banque sont incluses dans les circulaires précédentes de la Banque.

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 prestations déterminées (ne sont plus offerts depuis octobre 2020)

Les membres visés de la haute direction, à l'exception de Mme Llewellyn, participent à 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 à 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.

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

Mme Llewellyn participe 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. 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.

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 ⁽¹⁾	5 x le salaire de base
Vice-présidents exécutifs	2 x le salaire de base

Note 1 : En 2020, les exigences minimales sont passées de six fois le salaire de base à cinq fois le salaire de base, aux fins d'alignement sur les pratiques du marché.

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 et non acquises, calculées sur la base du paiement minimal en vertu du programme. Le paiement minimal des UAP n'est plus une caractéristique du programme depuis le 4 décembre 2018. Les dernières UAP octroyées en vertu d'un paiement minimal ont été acquises en décembre 2020.

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.

Droits de reprise

Les programmes de rémunération incitative de la Banque prévoient des droits de reprise. Ainsi, si les états financiers de la Banque pour un exercice antérieur devaient être rectifiés en raison de fraude ou d'irrégularité grave, le Comité RHRE pourrait décider de récupérer des octrois d'options ou d'unités d'actions liées à la performance financière, afin de refléter les résultats financiers rectifiés.

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 grille d'analyse conforme aux principes du Conseil de la stabilité financière a été mise au point pour évaluer les risques associés à chaque programme de rémunération de la Banque. Cette grille comprend les critères appartenant aux cinq catégories suivantes : la conception du programme, le processus de détermination des résultats, l'approbation des résultats, la prise de risques et la synchronisation des octrois et des pertes dans le cadre de la RICT.

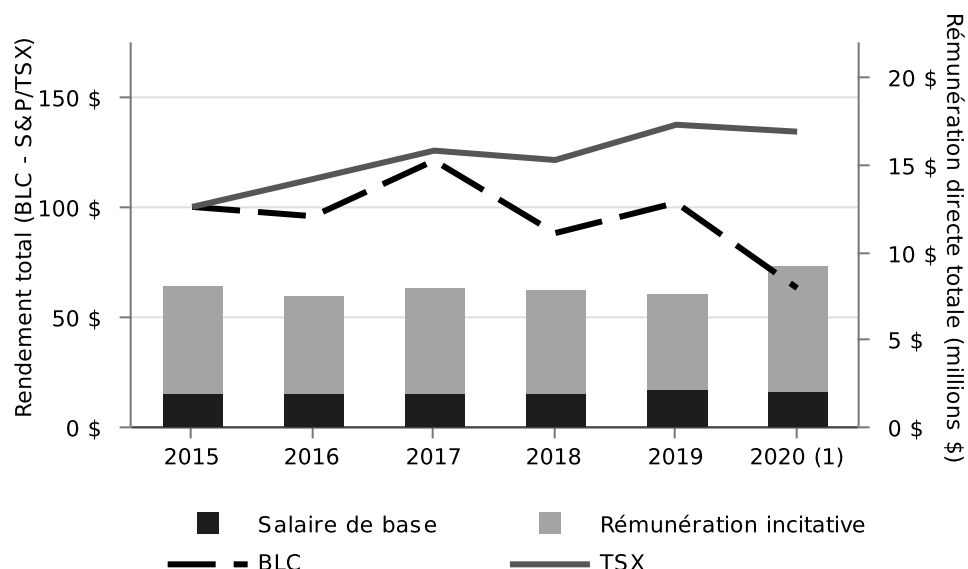
La dernière analyse a été effectuée en décembre 2020. En regard des résultats, le Comité RHRE a jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), de la politique de la Banque en matière d'opérations d'initiés et d'opérations interdites sur les titres de la Banque (la « **Politique sur les initiés** ») et en vertu 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 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, lesquels auraient 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 2015, 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.



	2015	2016	2017	2018	2019	2020 ⁽¹⁾
Salaire de base (millions \$)	1,9 \$	1,9 \$	1,9 \$	2,0 \$	2,2 \$	2,1 \$
Rémunération incitative (millions \$)	6,2 \$	5,7 \$	6,2 \$	5,9 \$	5,5 \$	7,3 \$
Rémunération directe totale (millions \$)	8,1 \$	7,6 \$	8,1 \$	7,9 \$	7,7 \$	9,3 \$
RTA - Banque Laurentienne du Canada	100 \$	96 \$	121 \$	88 \$	102 \$	63 \$
RTA - Indice composé S&P/TSX	100 \$	113 \$	126 \$	121 \$	137 \$	134 \$
Résultat net ajusté (millions \$)	172,1 \$	187,0 \$	230,7 \$	241,6 \$	193,2 \$	138,2 \$
Ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté	4,7 %	4,1 %	3,5 %	3,3 %	4,0 %	6,8 %

Note 1 : Montant de rémunération directe totale 2020 pour 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 2015 à 2019, puis a augmenté en 2020 en raison de l'ajout d'un sixième membre visé de la haute direction. Le ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté a augmenté en raison de l'ajout d'un sixième membre visé de la haute direction et de la baisse du résultat net ajusté causée par les facteurs affectant le contexte économique mondial. La rémunération directe totale, exception faite de l'octroi spécial à l'embauche de Mme Llewellyn, présente par ailleurs une corrélation hautement positive avec le retour aux actionnaires de la Banque (corrélation + 84 %) et avec le résultat net ajusté de la Banque (corrélation + 70 %), 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 2020, 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 2016, 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 2020.

En date du 31 décembre 2020, 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 2020 (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 (\$)
2016	François Desjardins	2,66	1,44	0,57	2,01	Du 10/31/2015 au 12/31/2020	75	76
2017	François Desjardins	2,86	1,22	0,87	2,09	Du 10/31/2016 au 12/31/2020	73	79
2018	François Desjardins	2,94	1,90	—	1,90	Du 10/31/2017 au 12/31/2020	65	63
2019	François Desjardins	2,82	0,96	1,09	2,05	Du 10/31/2018 au 12/31/2020	73	86
2020	François Desjardins	2,20	0,40	0,92	1,32	Du 10/31/2019 au 12/31/2020	60	75
2020	Rania Llewellyn	—	—	—	—	Moyenne sur cinq ans	69	76

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

Cumulant plus de 25 ans d'expérience dans l'industrie bancaire, Mme Llewellyn a auparavant été vice-présidente exécutive, paiements mondiaux pour entreprises 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, dont celui de vice-présidente des services bancaires multiculturels, présidente et chef de la direction de Roynat Capital, une importante filiale de prêts commerciaux, première vice-présidente des services bancaires aux entreprises, stratégie de croissance, et première vice-présidente des produits et services, transactions bancaires mondiales. L'attention qu'elle porte à améliorer l'expérience client, à générer de la croissance et à créer de la valeur pour les actionnaires lui a valu la reconnaissance ainsi que plusieurs prix de l'industrie.

Mme Llewellyn s'est jointe au Groupe le 30 octobre 2020. Sa rémunération comprend un salaire de base de 700 000 \$ et une cible de rémunération incitative à court terme qui correspond à 100 % de son salaire de base. La cible de rémunération incitative à long terme a été fixée à 200 % du salaire de base, dont 70 % dépendent de la performance et sont octroyés sous forme d'unités d'actions de performance, et 30 % sous forme d'options d'achat d'actions. De plus, Mme Llewellyn participe au régime de retraite à cotisation déterminée de la Banque.

Mme Llewellyn a reçu un octroi à l'embauche de 700 000 \$ en espèces, 1 550 000 \$ en unités d'actions restreintes et 750 000 \$ en options d'achat d'actions. Plus de 75 % de cet octroi spécial à l'embauche est lié au cours de l'action de la Banque, ce qui aligne les intérêts de Mme Llewellyn sur ceux des actionnaires et met l'accent sur la création de valeur. Afin d'inciter Mme Llewellyn à se joindre à la Banque, le Conseil a jugé approprié d'offrir un montant en espèces et un incitatif à long terme pour compenser la rémunération en espèces à laquelle elle renonce en quittant son ancien employeur et la rémunération incitative à long terme ainsi perdue.

Le Comité RHRE a profité de l'occasion pour réviser la période d'indemnité de départ assortie au contrat d'emploi de la présidente et chef de la direction, pour la plafonner à vingt-quatre (24) mois. La période d'indemnité de départ de l'ancien président et chef de la direction était plafonnée à trente-six (36) mois.

Pour satisfaire aux exigences de détention d'actions assorties à ses fonctions, Mme Llewellyn est tenue de détenir cinq fois son salaire de base sous forme d'actions ou d'unités d'action.

Faits saillants de la rémunération 2020			
Éléments de la rémunération	Cible 2020 (\$)	Réelle 2020 (\$)	Réelle 2019 (\$)
Salaire de base	s.o.	2 680	s.o.
RICT			
Versée en espèces	s.o.	s.o.	s.o.
Différée en UAR	s.o.	s.o.	s.o.
RILT			
Octrois fondés sur des actions	s.o.	s.o.	s.o.
Octrois fondés sur des options	s.o.	s.o.	s.o.
Rémunération directe totale	s.o.	2 680	s.o.

Détention d'actions		
Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)	5x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	46 800	1 550 000
UAP acquises	—	—
UAR acquises	—	—
UAP non acquises	—	—
UAR non acquises	46 800	1 550 000
Actions ordinaires	—	—
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	46 800	1 550 000
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	2,21	
Satisfait aux exigences ⁽³⁾	Non	

⁽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 31 octobre 2020 (26,21 \$) 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.



François Desjardins

Ancien président et chef de la direction

François Desjardins a occupé le poste de président et chef de la direction de Banque Laurentienne Groupe Financier de novembre 2015 à juin 2020. Il s'est joint à l'organisation en 1991 et a occupé différents postes pendant son mandat. Dirigeant aguerri, il a été nommé président et chef de la direction de B2B Banque en 2004, puis vice-président exécutif de la Banque Laurentienne en 2006.

Entente de départ de François Desjardins

M. Desjardins s'est retiré de ses fonctions à la Banque le 30 juin, après 29 années de dévouement et d'importantes contributions au cours de cinq années à titre de président et chef de la direction.

Dans le cadre de son entente de départ, M. Desjardins a reçu :

- 29 mois de salaire de base (1 450 000 \$);
- 29 mois de service et d'âge additionnels en regard du régime de retraite (1 267 000 \$); et
- un paiement en remplacement de rémunération incitative à court terme 2020 (266 301 \$).

L'acquisition des unités d'action de performance déjà octroyées se poursuivra au cours des 12 mois qui suivent son départ et le paiement sera fondé sur la performance réelle de la Banque à la date d'acquisition. Toutes les options d'achat d'actions non acquises ont été perdues.

Faits saillants de la rémunération 2020			
Éléments de la rémunération	Cible 2020 (\$)	Réelle 2020 (\$)	Réelle 2019 (\$)
Salaire de base	600 000	400 000 ⁽¹⁾	598 361
RICT			
Versée en espèces	300 000	— ⁽²⁾	213 300
Différée en UAR	300 000	—	213 300
RILT			
Octrois fondés sur des actions	1 260 000	1 260 000	1 260 000
Octrois fondés sur des options	540 000	540 000	540 000
Rémunération directe totale	3 000 000	2 200 000	2 824 961

⁽¹⁾ Salaire de base jusqu'au 30 juin 2020.

⁽²⁾ Dans le cadre de son entente de retraite, M. Desjardins a reçu un paiement de 266 301 \$ en remplacement de RICT 2020.

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	6x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	148 844	7 557 497
UAP acquises	138 367	6 966 599
UAR acquises	10 477	590 898
UAP non acquises	—	—
UAR non acquises	—	—
Actions ordinaires	—	—
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	148 844	7 557 497
Détenition d'actions (multiple du salaire de base)	12,60	
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 31 octobre 2020 (26,21 \$) ou, s'il est plus élevé, le cours à la date d'octroi.



François Laurin,

FCPA, FCA, AFA
Vice-président exécutif,
Finance, Trésorerie et
chef de la direction
financière

François Laurin est responsable de la gouvernance et de l'information financières, de la gestion de la trésorerie et du capital, des fusions et acquisitions, des relations avec les investisseurs ainsi que de la fiscalité à l'échelle du Groupe.

Carte de pointage du rendement individuel 2020

Sous la direction de M. Laurin, le groupe de la direction financière a su atteindre ses principaux objectifs dans un environnement économique difficile.

- Direction de la revue des plans de financement avec plus de titrisation que prévu et en ayant recours à des facilités offertes par la Banque du Canada dès le début de la pandémie, entraînant un financement à moindre coût, tout en maintenant un niveau de liquidité sain.
- Supervision et assurance de la conformité de tous les aspects de la gouvernance financière et des contrôles financiers, ainsi que de tous les éléments de certification financière.
- Rôle clé pour s'assurer que les efforts de la Banque en réponse à la pandémie étaient axés sur les aspects financiers.
- Maintien d'une interaction forte et active avec les investisseurs et les communautés d'investisseurs.
- Maintien de solides niveaux de fonds propres et de notes de crédit.
- Amélioration de la planification, des prévisions et de l'information financière.

Rémunération 2020

Exceptionnellement en 2020, le Comité RHRE a recommandé au Conseil, sur une base discrétionnaire, de fixer le facteur de performance financière à 30 % de la cible pour tous les membres visés de la haute direction.

Les salaires de base et les cibles de rémunération incitative des membres visés de la haute direction n'augmenteront pas en 2021. M. Laurin se retirera de ses fonctions le 6 avril 2021.

Faits saillants de la rémunération 2020			
Éléments de la rémunération	Cible 2020 (\$)	Réelle 2020 (\$)	Réelle 2019 (\$)
Salaire de base	380 000	380 000	386 251
RICT			
Versée en espèces	152 000	45 600	108 072
Différée en UAR	152 000	45 600	108 072
RILT			
Octrois fondés sur des actions	414 960	414 960	414 960
Octrois fondés sur des options	177 840	177 840	177 840
Rémunération directe totale	1 276 800	1 064 000	1 195 195

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	40 299	2 099 254
UAP acquises	20 685	1 138 018
UAR acquises	19 614	961 236
UAP non acquises	—	—
UAR non acquises	—	—
Actions ordinaires	3 884	101 799
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	44 183	2 201 053
Détenition d'actions (multiple du salaire de base)	5,79	
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 31 octobre 2020 [26,21 \$] ou, s'il est plus élevé, le cours à la date d'octroi.



Deborah Rose

Vice-présidente exécutive,
chef de l'exploitation et
chef de la direction
informatique

Deborah Rose est responsable des fonctions corporatives d'administration, des opérations et de la technologie. Ses responsabilités comprennent notamment la gestion de l'infrastructure d'entreprise, l'approvisionnement et la gestion immobilière et des initiatives d'amélioration de la productivité. À titre de chef de la direction informatique, elle supervise l'ensemble des actifs technologiques, y compris leur évolution, et assure une saine gouvernance.

Carte de pointage du rendement individuel 2020

Les secteurs Opérations et Technologie ont grandement ressenti les effets de la pandémie et ont été au centre des efforts de la Banque en réponse à la myriade de défis opérationnels et technologiques imposés par la pandémie.

- Direction de l'équipe de gestion de crise de la Banque et de sa réponse à la pandémie, en mettant l'accent sur la sécurité des clients et employés, et prestation de solutions de technologie pour assurer la transition de la majorité des membres de l'équipe dans un environnement de télétravail.
- Direction de tous les aspects liés aux secteurs Opérations et Technologie, y compris la direction et la planification stratégique, la planification de la structure organisationnelle et de la relève, la supervision des plans de travail, la supervision des contrôles, la continuité des activités et la reprise après sinistre, ainsi que la communication de l'information.
- Gestion du plan de cybersécurité pendant le lancement des services numériques et des risques accrus causés par la pandémie.
- Direction des efforts des secteurs Opérations et Technologie de la Banque visant à remplacer sa plateforme bancaire centrale.

Rémunération 2020

Exceptionnellement en 2020, le Comité RHRE a recommandé au Conseil, sur une base discrétionnaire, de fixer le facteur de performance financière à 30 % de la cible pour tous les membres visés de la haute direction.

Les salaires de base et les cibles de rémunération incitative des membres visés de la haute direction n'augmenteront pas en 2021. Mme Rose se retirera de ses fonctions le 12 février 2021.

Faits saillants de la rémunération 2020			
Éléments de la rémunération	Cible 2020 (\$)	Réelle 2020 (\$)	Réelle 2019 (\$)
Salaire de base	420 000	420 000	418 852
RICT			
Versée en espèces	168 000	50 400	119 448
Différée en UAR	168 000	50 400	119 448
RILT			
Octrois fondés sur des actions	458 640	458 640	458 640
Octrois fondés sur des options	196 560	196 560	196 560
Rémunération directe totale	1 411 200	1 176 000	1 312 948

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	53 891	2 720 106
UAP acquises	25 856	1 336 677
UAR acquises	18 019	818 541
UAP non acquises	7 444	419 849
UAR non acquises	2 572	145 039
Actions ordinaires	2 469	64 709
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	56 360	2 784 815
Détenition d'actions (multiple du salaire de base)	6,63	
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 31 octobre 2020 (26,21 \$) ou, s'il est plus élevé, le cours à la date d'octroi.



Stéphane Therrien

Vice-président exécutif,
Services aux entreprises
et aux particuliers

Stéphane Therrien dirige les Services aux entreprises depuis 2012, l'année où il s'est joint à l'organisation. En 2015, il a également été nommé à la direction des Services aux particuliers de la Banque. M. Therrien est responsable de toutes les activités commerciales au Canada et aux États-Unis et du réseau de succursales au Québec. En juin 2020, il a été nommé président et chef de la direction par intérim, et il a occupé ce poste jusqu'en octobre 2020. M. Therrien s'est retiré de ses fonctions le 31 décembre 2020.

Carte de pointage du rendement individuel 2020

Sous la direction de M. Therrien, la conversion des Services aux particuliers en modèle 100 % Conseil s'est poursuivie, et les Services aux entreprises ont continué d'être un moteur de croissance pour le Groupe. En plus de diriger les Services aux entreprises et aux particuliers toute l'année, M. Therrien a accepté en juin 2020 les responsabilités de président et chef de la direction par intérim de la Banque. Sa connaissance approfondie du secteur financier a permis à la Banque d'offrir une réponse rapide aux enjeux posés par la pandémie tout en maintenant le cap sur le plan stratégique.

- Rôle clé pour s'assurer que les efforts de la Banque en réponse à la pandémie étaient fortement axés sur la sécurité des employés et la sécurité du milieu de travail des employés travaillant dans les Cliniques financières.
- Les Services aux entreprises ont continué d'être un moteur de croissance profitable pour la Banque.
- Le réseau de succursales a finalisé sa transition vers un modèle 100 % Conseil en 2020 et a connu une croissance des dépôts de plus de 10 %.
- À titre de président et chef de la direction par intérim, M. Therrien a travaillé efficacement avec le conseil d'administration et a amélioré la supervision du comité exécutif grâce à un examen minutieux des résultats, stratégies et difficultés opérationnelles des lignes d'affaires.

Rémunération 2020

Pour ses fonctions de président et chef de la direction par intérim, M. Therrien a reçu des appointements mensuels de 15 000 \$. De plus, M. Therrien a reçu un octroi spécial d'unités d'actions restreintes de 200 000 \$ et une prime spéciale de 67 500 \$ pour son rendement.

Exceptionnellement en 2020, le Comité RHRE a recommandé au Conseil, sur une base discrétionnaire, de fixer le facteur de performance financière à 30 % de la cible pour tous les membres visés de la haute direction.

À la suite de son mandat de président et chef de la direction par intérim de la Banque, M. Therrien a annoncé qu'il se retirait de ses fonctions, en vigueur le 31 décembre 2020.

Faits saillants de la rémunération 2020			
Éléments de la rémunération	Cible 2020 (\$)	Réelle 2020 (\$)	Réelle 2019 (\$)
Salaire de base	420 000	487 500 ⁽¹⁾	426 907
RICT			
Versée en espèces	168 000	184 500 ⁽²⁾	119 448
Différée en UAR	168 000	— ⁽³⁾	119 448
RILT			
Octrois fondés sur des actions	458 640	658 640 ⁽⁴⁾	458 640
Octrois fondés sur des options	196 560	196 560	196 560
Rémunération directe totale	1 411 200	1 527 200	1 321 003

⁽¹⁾ Comprend des appointements de 67 500 \$ pour les fonctions de président et chef de la direction par intérim.

⁽²⁾ Comprend un versement de rémunération incitative à court terme de 117 000 \$ et une prime spéciale de 67 500 \$ pour les fonctions de président et chef de la direction par intérim.

⁽³⁾ Conformément à l'entente de retraite de M. Therrien, la rémunération incitative à court terme 2020 a été versée en espèces.

⁽⁴⁾ Comprend un octroi spécial d'unités d'actions restreintes d'une valeur de 200 000 \$ pour les fonctions de président et chef de la direction par intérim.

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	47 718	2 188 024
UAP acquises	24 361	1 188 425
UAR acquises	16 161	799 634
UAP non acquises	—	—
UAR non acquises	7 196	199 966
Actions ordinaires	5 341	139 979
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	53 059	2 328 004
Détenition d'actions (multiple du salaire de base)	5,54	
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 31 octobre 2020 (26,21 \$) ou, s'il est plus élevé, le cours à la date d'octroi.



William Mason

Vice-président exécutif
et chef de la gestion des
risques

William Mason est responsable de l'application continue de saines pratiques de gestion des risques à l'échelle de l'organisation. Il assume également la responsabilité de la gestion du crédit, des affaires juridiques, notamment les fonctions de conformité, et du Secrétariat corporatif.

Carte de pointage du rendement individuel 2020

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 :

Sous la direction de M. Mason, le secteur de la gestion des risques s'est chargé efficacement d'initiatives clés et le cadre de conformité général a été renforcé.

- Rôle clé pour s'assurer que les efforts de la Banque en réponse à la pandémie comprenaient la gestion efficace des provisions sur prêts et des programmes d'allègement offerts aux clients.
- Validation et mise en œuvre des modèles de crédit.
- Application continue de saines pratiques de souscription menant à un niveau des pertes sur prêts inférieur à celui de l'industrie.
- Amélioration de l'information de crédit automatisée pour à la fois les Services aux particuliers et les Services aux entreprises.
- Grande sensibilisation, à l'échelle de la Banque, à l'égard des comportements et de la culture de gestion des risques.

Rémunération 2020

Exceptionnellement en 2020, le Comité RHRE a recommandé au Conseil, sur une base discrétionnaire, de fixer le facteur de performance financière à 30 % de la cible pour tous les membres visés de la haute direction.

Les salaires de base et les cibles de rémunération incitative des membres visés de la haute direction n'augmenteront pas en 2021.

Faits saillants de la rémunération 2020			
Éléments de la rémunération	Cible 2020 (\$)	Réelle 2020 (\$)	Réelle 2019 (\$)
Salaires de base	380 000	380 000	378 963
RICT			
Versée en espèces	152 000	45 600	108 072
Différée en UAR	152 000	45 600	108 072
RILT			
Octrois fondés sur des actions	414 960	414 960	414 960
Octrois fondés sur des options	177 840	177 840	177 840
Rémunération directe totale	1 276 800	1 064 000	1 187 907

Détenition d'actions		
Exigences de détenition d'actions (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	7 930	341 975
UAP acquises	—	—
UAR acquises	7 930	341 975
UAP non acquises	—	—
UAR non acquises	—	—
Actions ordinaires	7 075	185 429
Total des actions ordinaires et des unités d'action⁽²⁾	15 004	527 404
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	1,39	
Satisfait aux exigences ⁽³⁾	Non	

⁽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 31 octobre 2020 (26,21 \$) ou, s'il est plus élevé, le cours à la date d'octroi.

⁽³⁾ M. Mason s'est joint à la Banque le 1^{er} juin 2018.

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)	2020	2 680	1 550 000	750 000	—	—	700 000	3 002 680
François Desjardins Ancien président et chef de la direction (Note 6)	2020	400 000	1 260 000	540 000	—	1 366 000	1 757 995	5 323 995
	2019	598 361	1 260 000	540 000	426 600	209 000	56 928	3 090 889
	2018	594 336	1 485 000	286 641	572 250	611 000	62 665	3 611 892
François Laurin Vice-président exécutif, Finance, Trésorerie et chef de la direction financière	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
	2018	349 666	409 200	64 625	336 330	130 000	41 160	1 330 981
Deborah Rose Vice-présidente exécutive, chef de l'exploitation et chef de la direction informatique	2020	420 000	458 640	196 560	100 800	115 000	37 511	1 328 511
	2019	418 852	458 640	196 560	238 896	98 000	42 897	1 453 845
	2018	407 745	475 200	150 091	448 644	224 000	46 779	1 752 459
Stéphane Therrien Vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers	2020	487 500	658 640	196 560	184 500	119 000	37 194	1 683 394
	2019	426 907	458 640	196 560	238 896	100 000	38 531	1 459 534
	2018	417 882	541 200	170 939	448 644	129 000	40 265	1 747 930
William Mason Vice-président exécutif et chef de la gestion des risques (Note 6)	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
	2018	141 079	—	—	121 086	44 000	14 425	320 590

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). En vertu du régime d'UAR, les membres visés de la haute direction doivent convertir 50 % de leur prime annuelle de RICT en UAR. La contribution de 30 % de l'employeur à la prime annuelle de RICT, laquelle contribution est également convertie en UAR, prend fin (la dernière a eu lieu en décembre 2017). Les UAR font partie de la rémunération des cadres supérieurs en 2020, 2019 et 2018, 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.
Mme Llewellyn a reçu un octroi à l'embauche de 1 550 000 \$ en UAR. Les UAR ont été octroyées après la fin de la période d'interdiction et après la date d'embauche de Mme Llewellyn. Les UAR seront acquises à raison d'un tiers par année pendant trois ans, à la date anniversaire de l'octroi.
M. Therrien a reçu un octroi additionnel de 200 000 \$ en UAR lorsqu'il a accepté les fonctions de président et chef de la direction par intérim.

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 2020, la valeur estimée de la rémunération correspond à 12,1 % du prix d'octroi (43,68 \$), selon un terme attendu de 8 ans, un rendement de l'action de 5,00 % et un taux de volatilité de 18,5 %.

Mme Llewellyn a reçu un octroi à l'embauche de 750 000 \$ en options d'achat d'actions. Les options d'achat d'actions ont été octroyées après la fin de la période d'interdiction et après la date d'embauche de Mme Llewellyn. Le calendrier d'acquisition de cet octroi est conforme aux règles et au calendrier d'acquisition du régime d'options d'achat d'actions 2019 à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne Canada et de ses filiales. Pour cet octroi à l'embauche, la valeur estimée de la rémunération correspond à 14,7 % 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. 50 % de cette prime annuelle doit être convertie en UAR (voir note 1 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2020, 2019 et 2018, selon le cas, mais versés après la fin de l'exercice. M. Therrien a reçu une prime spéciale de 67 500 \$ pour les fonctions de président et chef de la direction par intérim.

Note 4 : Montants correspondants à 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 modifications 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 ». Pour M. Desjardins, le montant pour 2020 comprend un montant de 1 267 000 \$, pour 29 mois de service et d'âge additionnels en regard des RRPD de la Banque, conformément à son entente de départ.

Note 5 : Mme Llewellyn a reçu une prime à l'embauche de 700 000 \$. M. Desjardins a reçu une indemnité de départ de 1 716 301 \$.

Note 6 : Mme Llewellyn s'est jointe à la Banque le 30 octobre 2020. M. Desjardins s'est retiré de ses fonctions le 30 juin 2020. M. Mason s'est joint à la Banque le 1^{er} juin 2018.

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 2020, 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	0
François Laurin	2018-10-30	12 012	38,97	2028-10-31	0
	2018-12-04	33 056	38,97	2028-12-04	0
	2019-12-13	33 746	43,68	2029-12-13	0
Deborah Rose	2018-10-30	27 898	38,97	2028-10-31	0
	2018-12-04	36 535	38,97	2028-12-04	0
	2019-12-13	37 298	43,68	2029-12-13	0
Stéphane Therrien	2018-10-30	31 773	38,97	2028-10-31	0
	2018-12-04	36 535	38,97	2028-12-04	0
	2019-12-13	37 298	43,68	2029-12-13	0
William Mason	2018-12-04	33 056	38,97	2028-12-04	0
	2019-12-13	33 746	43,68	2029-12-13	0

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 31 octobre 2020 (26,21 \$). 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 2020, y compris les octrois faits avant le dernier exercice.

	Octrois fondés sur des actions (Note 1)		
	Actions ou unités d'actions 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	46 800	1 226 615	0
François Desjardins	0	0	3 901 206
François Laurin	0	0	1 020 143
Deborah Rose	35 595	262 512	1 110 080
Stéphane Therrien	7 196	188 597	1 062 099
William Mason	20 898	0	171 746

Note 1 : Octrois d'UAR et d'UAP, y compris les équivalents de dividende. Pour M. Desjardins, la valeur des unités d'actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice comprend celle des octrois d'UAP 2018 et 2019. La valeur de ces octrois est calculée sur la base du paiement minimal en vertu du programme.

Note 2 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2020 (26,21 \$).

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

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

Nom	Octrois fondés sur des options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 1)	Octrois fondés sur des actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 2)	Rémunération incitative non fondée sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) (Note 3)
Rania Llewellyn	0	0	0
François Desjardins	0	900 591	0
François Laurin	0	271 897	91 200
Deborah Rose	0	306 140	100 800
Stéphane Therrien	0	331 721	184 500
William Mason	0	0	91 200

Note 1 : La valeur des options d'achat d'actions acquises au cours de l'exercice financier correspond à la différence entre la valeur des options à l'octroi (38,97 \$) et le cours de clôture de l'action à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition (26,21 \$).

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 est basée sur un cours de l'action ordinaire de 33,12 \$. Pour M. Desjardins, la valeur des unités d'actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice comprend celle des octrois d'UAP 2018 et 2019. La valeur de ces octrois est calculée sur la base du paiement minimal en vertu du programme.

Note 3 : Montants de primes RICT, dont 50 % doivent être convertis en UAR, sauf pour M. Therrien.

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 2020, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle des obligations au titre des prestations déterminées du 31 octobre 2019 au 31 octobre 2020, 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 2020.

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)				
François Desjardins	24,5	31,5	283 000	—	5 966 000	1 366 000	-883 000	6 449 000
François Laurin	5,2	5,2	36 000	66 000	538 000	141 000	30 000	709 000
Deborah Rose	9,0	9,0	70 000	159 000	1 238 000	115 000	129 000	1 482 000
Stéphane Therrien	8,8	8,8	72 000	144 000	1 178 000	119 000	110 000	1 407 000
William Mason	2,4	2,4	18 000	75 000	187 000	133 000	28 000	348 000

Note 1 : Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2020, et payables au titre des régimes en présupposant une retraite à 60 ans. L'emploi de M. Desjardins a pris fin le 30 juin 2020. M. Desjardins est admissible à une prestation viagère différée annuelle de 283 000 \$, payable en date du 1^{er} janvier 2022.

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 2019 ou au 31 octobre 2020, selon le cas. Cette valeur a été calculée en utilisant les mêmes hypothèses que celles retenues aux fins des états financiers de la Banque, notamment en utilisant un taux d'actualisation de 3,01 % et de 2,71 % pour les exercices clos les 31 octobre 2019 et 31 octobre 2020, respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2019 et 2020. 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. À son départ, M. Desjardins a reçu l'équivalent de 29 mois de service et d'âge additionnels en regard des RRPD de la Banque, d'une valeur de 1 267 000 \$, conformément à son entente de départ.

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 2020, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (Note 1)	Valeur accumulée en date du 31 octobre 2020 (\$)
Rania Llewellyn	0	0	0

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	
Salaire 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'actions 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 le titulaire des fonctions de président et chef de la direction, paiement de la valeur accumulée des régimes à cotisation déterminée. Pour les autres membres visés de la haute direction, 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	
Salaire de base	Continuation de salaire de base équivalente à un mois par année de service sous réserve d'un minimum de 12 mois et d'un maximum de 24 mois pour les vice-présidents exécutifs. Continuation de salaire de base équivalente à 24 mois pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction.
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	
Salaire 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 le titulaire des fonctions de président et chef de la direction, paiement de la valeur accumulée des régimes à cotisation déterminée. Pour les autres membres visés de la haute direction, paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente.
Avantages sociaux et avantages indirects	Cessation de tous les avantages.
Perte d'emploi dans l'année à la suite d'un changement de contrôle	
Salaire de base	Continuation de salaire pendant 18 mois pour les vice-présidents exécutifs et pendant l'équivalent de 24 mois pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction.
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 2020.

Nom	Composantes de la rémunération	Cessation sans motif valable (\$)	Perte d'emploi dans l'année à la suite d'un changement de contrôle (\$) (Note 4)
Rania Llewellyn	Salaire de base	1 400 000	1 400 000
	Rémunération incitative à court terme	1 400 000	1 400 000
	UAR et UAP (Note 1)	4 107	1 226 615
	Options d'achat d'actions	0	0
	Régimes de retraite (Note 2)	0	350 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	5 008	5 008
	Total	2 809 115	4 381 623
François Laurin (Note 5)	Salaire de base	380 000	570 000
	Rémunération incitative à court terme	0	321 837
	UAR et UAP (Note 1)	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0
	Régimes de retraite (Note 3)	0	267 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	5 008	83 012
	Total	385 008	1 241 849
Deborah Rose (Note 6)	Salaire de base	420 000	630 000
	Rémunération incitative à court terme	0	394 170
	UAR et UAP (Note 1)	638 813	932 943
	Options d'achat d'actions	0	0
	Régimes de retraite (Note 3)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	5 008	87 012
	Total	1 063 821	2 044 125
Stéphane Therrien (Note 7)	Salaire de base	420 000	630 000
	Rémunération incitative à court terme	0	436 020
	UAR et UAP (Note 1)	8 587	188 597
	Options d'achat d'actions	0	0
	Régimes de retraite (Note 3)	0	102 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	3 628	84 942
	Total	432 215	1 441 559
William Mason	Salaire de base	380 000	570 000
	Rémunération incitative à court terme	0	214 215
	UAR et UAP (Note 1)	281 619	547 737
	Options d'achat d'actions	0	0
	Régimes de retraite (Note 3)	0	199 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	5 008	83 012
	Total	666 627	1 613 964

Note 1 : Montants payables des droits non acquis au moment de la cessation et n'étant pas visés par les règles d'admissibilité à la retraite du régime applicable.

Note 2 : En date du 31 octobre 2020, 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 ».

Note 3 : En date du 31 octobre 2020, 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 ».

Note 4 : Montants assujettis au respect des ententes de non-sollicitation.

Note 5 : M. Laurin a annoncé qu'il se retirera de ses fonctions le 6 avril 2021.

Note 6 : Mme Rose se retirera de ses fonctions le 12 février 2021.

Note 7 : M. Therrien s'est retiré de ses fonctions le 31 décembre 2020. Dans le cadre de son entente à la suite de ses fonctions de président et chef de la direction par intérim, la Baouque lui a versé 12 mois de salaire de base additionnels, soit 420 000 \$, et a ajouté 12 mois de service en regard de son régime de retraite.

NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Un solide cadre de gouvernance est nécessaire pour protéger les droits et les intérêts de nos parties prenantes, habilitier nos employés et connaître du succès dès à présent et à l'avenir. Les politiques, pratiques et relations qui forment notre cadre de gouvernance nous permettent d'équilibrer les intérêts des parties prenantes, de gérer efficacement les risques et d'exécuter nos activités de manière responsable. Le Conseil reconnaît que les pratiques de gouvernance continueront à évoluer pour refléter la portée changeante des activités et des opérations 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 font l'objet de discussions et de débats appropriés.

L'année 2020 fut une année de perturbations pour la Banque, à la fois au chapitre des défis changeants posés par la pandémie de COVID-19 qu'au chapitre du renouvellement du leadership de la Banque et de l'évolution de son orientation stratégique. Dans le cadre du soutien qu'il apporte à la Direction, le Comité RHRE a supervisé diverses initiatives visant à garantir le fonctionnement sécuritaire et efficace de la Banque. Les faits saillants et initiatives clés pour l'exercice 2020 sont décrits dans le rapport du Comité RHRE plus loin et comprennent les suivants :

- **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. Cette dernière année, le Conseil a tenu quatre réunions spéciales consacrées à la réponse à la pandémie, et il a examiné des rapports périodiques de la Direction pour surveiller la réponse de la Banque à la COVID-19 et assurer la poursuite sécuritaire et efficace de nos activités;
- **Relève à la Direction** - Le Comité RHRE a formé un comité spécial et retenu les services d'une agence de recherche pour examiner des candidatures à l'interne et à l'externe pour le poste de président(e) et chef de la direction. La section « *Planification de la relève* » plus loin dans la Circulaire contient de plus amples renseignements sur le processus de recrutement.
- **Renouvellement du Conseil** - le Conseil a accueilli un nouvel administrateur indépendant nommé en 2020, M. Nicholas Zelenczuk, ainsi qu'une nouvelle candidate à un poste d'administrateur indépendant, Mme Suzanne Gouin, pour ainsi gagner en diversité et en profondeur. Les administrateurs indépendants nommés au cours des cinq dernières années représentent 72 % des candidatures à l'élection;
- **Interaction avec les actionnaires** - Le Conseil a fait de l'engagement l'une de ses priorités l'année dernière. Les président(e)s du Conseil et du Comité RHRE ont tenu différentes rencontres d'interaction pour recevoir la rétroaction des actionnaires et d'autres parties prenantes à l'égard des pratiques et des enjeux en évolution de la Banque, y compris la rémunération des cadres supérieurs, les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et la cybersécurité;
- **Diversité** - La Banque a poursuivi son engagement de longue date à l'égard de la diversité en 2020, en signant la lettre d'engagement de l'initiative BlackNorth contre le racisme systémique, une initiative à laquelle le Conseil adhère pleinement. De plus, la Banque a accueilli une nouvelle présidente, chef de la direction et membre du Conseil, Rania Llewellyn, qui est devenue la première femme à la tête de la direction d'une grande banque canadienne. Advenant son élection lors de l'Assemblée, 55 % des titulaires des fonctions d'administrateur de la Banque seront des femmes. Finalement, parmi nos candidat(e)s aux postes d'administrateurs, 18 % s'identifient comme étant membres d'un groupe de minorité visible; et
- **Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »)** - Nous comprenons que les enjeux ESG sont liés à la performance d'entreprise et qu'ils sont pertinents pour nos parties prenantes. En conséquence, l'intégration continue des critères ESG dans nos stratégies, la gestion des risques et d'autres pratiques est une préoccupation importante de la Banque. Les principales avancées à ce chapitre sont décrites dans notre Rapport de responsabilité sociale, disponible dans notre site Web, et plus loin dans la Circulaire, à la section « *Responsabilité sociale et développement durable* ».

Le cadre de gouvernance de la Banque repose principalement sur les politiques d'entreprise et du Conseil, des lignes directrices, les mandats du Conseil et de ses comités et les 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 sont décrites plus en détail plus loin dans la Circulaire.

À PROPOS DE NOTRE 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 RHRE. Chaque comité du Conseil exerce ses fonctions en vertu d'un mandat formel révisé et mis à jour sur une base annuelle ou plus fréquente, au besoin. 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 2016, le Conseil a adopté une politique de gouvernance des administrateurs formelle, qui définit ses responsabilités de gouvernance à l'égard des activités de la Banque et qui comprend, entre autres, le Code de conduite des administrateurs, le mandat du Conseil et de ses comités, des descriptions de postes et diverses politiques, y compris les politiques à l'égard de la diversité, 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 dans notre site Web. Un exemplaire du mandat du Conseil se trouve également à l'annexe C de la présente Circulaire.

Composition du Conseil

Onze (11) candidats doivent être élus lors de l'Assemblée, conformément à l'ajout d'un (1) nouveau membre indépendant du Conseil nommé en 2020, M. Nicholas Zelenczuk, de notre nouvelle présidente et chef de la direction nommée au Conseil le 30 octobre 2020, Mme Rania Llewelly, et d'une nouvelle candidat à un poste d'administrateur indépendant, Mme Suzanne Gouin. Ces ajouts enrichissent l'expertise du Conseil conformément à la stratégie de planification de la relève, et ils sont garants d'une transition harmonieuse des responsabilités. En 2020, le Conseil a également complété l'intégration des deux nouveaux membres nommés en 2019 et a dit au revoir à Lise Bastarache, administratrice de longue date, après 15 années de service.

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 efficients 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 dans la Politique de gouvernance des administrateurs, laquelle est disponible dans le site Web de la Banque.

Le Conseil a également révisé et mis à jour les descriptions de poste des autres fonctions de supervision clés à 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 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; et
- des dossiers à l'interne concernant les relations entre la Banque et chaque administrateur et entité affiliée à un administrateur.

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. Notre 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 séances à huis clos sont régulièrement prévues lors des 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 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. 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 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

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. 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 la diversité

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 financière canadienne 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, qui est devenue la première femme à la tête de la direction d'une grande banque canadienne. Actuellement, le genre féminin compte pour six candidatures à l'élection au Conseil, ce qui représente 55 % de son effectif, 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 de minorité visible.

La Banque reconnaît les avantages d'un Conseil diversifié et elle en tire pleinement parti. Elle considère la diversité au niveau du Conseil comme étant un facteur essentiel pour conserver un avantage concurrentiel. La Politique sur la diversité du conseil d'administration énonce l'engagement de celui-ci envers la diversité et stipule que, dans le cadre du processus de nomination, le Comité RHRE doit examiner la valeur des candidatures potentielles en se fondant sur les compétences, capacités, qualités personnelles et expérience professionnelle, et en tenant compte de considérations liées à la diversité, notamment le genre, la race, les compétences et l'expérience régionale et de l'industrie. Dans le cadre du processus de recrutement des membres du Conseil et des cadres supérieurs, il est demandé aux consultants externes de retenir les candidatures qui satisfont aux critères de diversité du Conseil, notamment à l'égard du genre, des minorités visibles et de la répartition géographique. Le Comité RHRE examine chaque année la taille et la composition du conseil d'administration pour repérer les déséquilibres et les lacunes à l'égard de la diversité, tout comme les occasions d'accroître cet avantage.

Le Conseil reconnaît l'importance de la diversité des expériences, des perspectives et des antécédents pour améliorer les prises de décisions, refléter la diversité de la clientèle et des intervenants de la Banque et obtenir les connaissances et l'expertise qui permettent d'orienter les objectifs stratégiques de la Banque. Il y parvient notamment en s'assurant de la représentativité appropriée de ses membres au chapitre des connaissances, de l'expertise et de la diversité. Pour de plus amples renseignements sur nos candidats, veuillez consulter leur biographie à la Partie C - *Candidats aux postes d'administrateurs*, ainsi que la section « *Compétences et expertise des membres du conseil d'administration* » plus loin dans la présente partie de la Circulaire.

La Politique sur la diversité du Conseil prévoit que le genre féminin et le genre masculin doivent chacun représenter au moins 30 % des administrateurs indépendants du Conseil. À la suite de l'Assemblée, dans l'éventualité où l'élection des candidats se déroulerait telle qu'elle est envisagée dans la présente Circulaire, cinq des dix candidats aux postes d'administrateurs indépendants (50 %) seront des femmes. La Politique sur la diversité du conseil d'administration est incluse dans la Politique de gouvernance des administrateurs, disponible dans le site Web de la Banque.

Diversité des employés

Le Conseil et la Direction sont d'avis que les efforts 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. L'engagement de la Banque à l'égard de la diversité s'est notamment traduit cette année par la signature de la lettre d'engagement de l'initiative BlackNorth. À compter de 2021, la diversité de notre effectif sera incluse dans les objectifs de rendement des dirigeants de la Banque, pour en garantir la priorité. De plus, une formation en matière de diversité sera offerte à tout le personnel.

Dans le cadre de ses fonctions de supervision à l'égard de la diversité, le Comité RHRE reçoit régulièrement de l'information de la Direction concernant la diversité des employés de la Banque. De plus, dans le cadre du processus de recrutement des cadres supérieurs, il est demandé aux consultants externes de retenir les candidatures qui satisfont aux critères de diversité de la Banque, notamment à l'égard du genre, des minorités visibles et de la répartition géographique.

Dans le cadre de ses efforts de recrutement et de dotation, la Banque accorde de l'importance à la diversité de genre et à la variété des parcours, des expériences et des perspectives, pour encourager des points de vue différents et former des équipes diversifiées. Au sein de la Banque et de ses filiales, 55 % des membres de notre équipe et 46 % des leaders sont des femmes. Parmi les 62 dirigeants de la Banque, 21 sont des femmes, ce qui correspond à 34 % de notre équipe de direction. Bien que la Banque n'ait pas adopté de cibles formelles à l'égard de la diversité des employés, elle surveille continuellement cet indicateur 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'expertise dont il se sert pour évaluer les administrateurs. Pour trouver un nouveau membre du Conseil, 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, avant de rencontrer 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 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 de l'expertise. Le Comité RHRE compile ensuite les données et les examine. Tous les administrateurs possèdent des compétences et une expertise des fonctions Leadership et Stratégie. Le tableau qui suit présente également les cinq autres fonctions principales pour lesquelles nos candidats possèdent des compétences et une expertise.

	Sonia Baxendale	Andrea Bolger	Michael T. Boychuk	Suzanne Gouin	Rania Llewellyn	David Morris	David Mowat	Michael Mueller	Michelle R. Savoy	Susan Wolburgh Jenah	Nicholas Zelezuk
Leadership Expérience en tant que cadre supérieur d'une société ouverte ou d'une organisation de taille ou de complexité importante.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Stratégie Expertise en matière d'élaboration, de mise en œuvre et de réalisation d'objectifs commerciaux stratégiques au sein d'une société ouverte ou d'une organisation de taille ou de complexité importante.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance Expertise relative aux principes et pratiques en matière de responsabilité, de gouvernance et de durabilité des entreprises applicables aux sociétés ouvertes ou organisations de taille ou de complexité importante.	•		•	•				•		•	
Comptabilité et finance Connaissance et familiarité avec la comptabilité et l'information financière, la finance d'entreprise et les contrôles internes, ainsi qu'avec les principes comptables généralement reconnus au Canada et/ou les normes internationales d'information financière.			•		•	•	•	•	•		•
Gestion de risques Expertise en matière d'identification, d'évaluation et de gestion de risques financiers et non financiers.	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•
Ressources humaines et rémunération Expertise en matière de culture organisationnelle, de gestion des talents et de planification de la relève, ainsi qu'en matière de programmes d'avantages sociaux, régimes de retraite et régimes de rémunération.	•	•		•	•		•	•	•	•	
Technologie de l'information et stratégie numérique Expertise en matière de transformation numérique et de canaux de distribution, de gestion des données et/ou de cybersécurité.		•		•	•	•	•				•
Lois et réglementation Expertise juridique, réglementaire et/ou de conformité acquise en pratique privée ou au sein d'une société ouverte ou d'une organisation de taille ou de complexité importante.			•			•				•	•
Services financiers Expérience dans un poste de direction ou de cadre supérieur dans le secteur des services financiers.	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•
Services aux particuliers Expérience dans un poste de direction ou de cadre supérieur comportant des fonctions de contrôle direct et des responsabilités en matière de marketing, de service à la clientèle ou de distribution.	•	•		•			•		•		

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 des membres 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. 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'Hexarem, un consultant indépendant, pour l'assister dans l'examen et la compilation des résultats du processus d'autoévaluation en 2020 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 membres de la haute direction.

De plus, tous les administrateurs ont accès à la documentation 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 membres du Conseil assistent à différentes présentations pour améliorer leur compréhension des facteurs clés liés à nos activités et des risques et occasions touchant l'industrie. Bien qu'aucune séance de formation n'ait été tenue en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19, tous les membres du Conseil ont participé en cours d'année aux séances virtuelles de formation suivantes offertes par la Banque :

- *Menaces internes non intentionnelles*, le 31 octobre 2019;
- *La sécurité au-delà du bureau*, le 29 mai 2020;
- une formation sur la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement d'activités terroristes et les sanctions, le 30 septembre 2020;
- *Au-delà des mots de passe*, le 10 avril 2020; et
- *Aperçu des menaces internes*, le 30 octobre 2020.

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, former 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 aptitudes et les compétences 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.

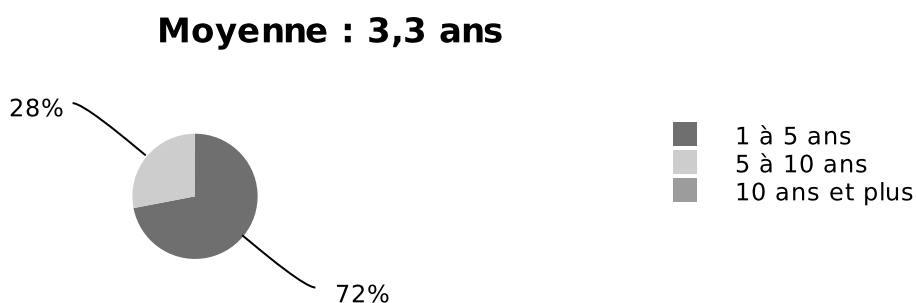
Mise en candidature par des actionnaires

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.

Durée des mandats

Le Conseil a adopté, dans la Politique de gouvernance des administrateurs, une politique sur la durée des mandats. La politique prévoit des lignes directrices en ce qui concerne la durée des mandats des administrateurs, sans toutefois prescrire de moments précis pour quitter les fonctions. Le Conseil privilégie plutôt une approche axée sur les compétences et l'expérience en fonction des besoins de l'organisation, sur la contribution de chaque administrateur et sur le processus d'évaluation du Conseil. La Politique de gouvernance des administrateurs prévoit que les mandats des administrateurs durent généralement entre dix et 15 ans, tandis que le mandat à la présidence du Conseil ou d'un comité dure généralement entre cinq et huit ans. Le Conseil peut proposer des mandats plus longs dans certaines circonstances, notamment la nomination récente d'un administrateur aux fonctions de présidence du Conseil ou d'un comité, ou encore l'expertise et l'expérience d'un administrateur sur un sujet pertinent pour la Banque. La présence d'administrateurs plus expérimentés et leur expertise au sein du Conseil apportent une valeur bénéfique pour la Banque et ses actionnaires. Le Comité RHRE vérifie chaque année le nombre d'administrateurs et la durée de leur mandat. Au cours des onze dernières années, douze nouveaux membres indépendants ont été nommés au Conseil, ce qui démontre que l'approche privilégiée par la Banque en matière d'intégration et de relève des administrateurs est efficace et donne de bons résultats.

Voici un résumé de la durée du mandat des administrateurs qui présentent leur candidature à l'Assemblée 2021 :



La Banque continue de voir au renouvellement efficace du Conseil et garde le taux de renouvellement aligné sur sa stratégie commerciale.

Planification de la relève

En 2020, le Comité RHRE a formé un comité spécial (le « **Comité spécial** ») et a retenu les services d'une agence pour examiner des candidatures à l'interne et à l'externe en vue de nommer un(e) nouveau(elle) président(e) et chef de la direction. Les personnes candidates devaient posséder une expérience de direction stratégique acquise dans le secteur des services financiers, des capacités manifestes de gestion des talents et de l'expérience de travail efficace avec des administrateurs et d'autres intervenants clés. De plus, les candidatures devaient refléter les critères de diversité de la Banque, notamment à l'égard du genre, des minorités visibles et de la répartition géographique. À l'issue de ce processus de recherche rigoureux, le Conseil est convaincu que Mme Llewellyn constitue l'agent de changement qui permettra à la Banque de jeter les bases de sa croissance et de ses réussites futures. Par ailleurs, nous sommes fiers de compter sur la première femme de l'histoire des grandes banques à charte canadiennes à occuper le poste de chef de la direction.

Le processus d'évaluation des talents de la Banque favorise l'émergence des 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 fonctions 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 2020, 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 former un comité spécial chargé des activités de recrutement. En 2018, un tel comité a reçu le mandat de superviser la nomination d'un administrateur indépendant à la présidence du conseil d'administration.

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. La Partie C - *Candidats aux postes d'administrateurs* contient un relevé des présences de chaque administrateur pour l'exercice 2020, au cours duquel le Conseil a tenu sept réunions ordinaires et dix 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 nos stratégies d'interaction pour les aligner sur les meilleures pratiques. La Banque communique à l'externe par l'intermédiaire d'une variété de moyens, y compris notre Rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, la notice annuelle, le rapport de responsabilité sociale, des communiqués de presse, notre site Web et des rencontres. Nos conférences sur les résultats trimestriels sont diffusées en direct et accessibles à tous. De plus, notre site Web contient de l'information détaillée sur le Conseil, son mandat, les comités du Conseil, leurs chartes et nos administrateurs.

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, notre service des relations avec les investisseurs 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 leur rétroaction sur les pratiques de gouvernance et les façons de les améliorer. Nos initiatives d'interaction nous ont aidés 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 de notre rémunération incitative à long terme et à court terme, 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 notre approche 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 nous contacter par la poste, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec) H3G 0E5.

Politique de divulgation

Le Conseil a approuvé une 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. Tout comme la Direction, le Conseil donne l'exemple et favorise une culture axée sur l'ouverture et la transparence, alignée sur nos valeurs.

Par conséquent, le Conseil a adopté un code de conduite des administrateurs et un code de déontologie applicable à tous les employés. Basé sur nos valeurs, le Code de déontologie (le « **Code** ») de la Banque définit nos attentes en matière de comportement éthique. 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 lu et compris le 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. 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 un sujet 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.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Bien que chacun des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (« **ESG** ») influence les travaux de chaque comité du Conseil, la responsabilité finale de la stratégie à l'égard des enjeux ESG relève du Conseil et sera incluse dans notre mandat en 2021. Nous comprenons que les initiatives en matière d'enjeux ESG sont liées à la performance d'entreprise et qu'elles sont pertinentes pour nos diverses parties prenantes. Plus particulièrement, la Banque est déterminée à améliorer son approche à l'égard de la gestion et de la divulgation des risques et opportunités liés au climat. Par conséquent, nous continuons de travailler avec des consultants externes pour élaborer un programme de développement durable adapté à notre taille et à nos ressources.

Ce programme comprendra les principales étapes menant à l'adoption éventuelle des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière.

Expertise des administrateurs

Plusieurs de nos administrateurs 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 critères ESG. L'expertise en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance a été ajoutée à notre grille de compétences et d'expertise, pour s'assurer de la représentativité 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.

Rapport de responsabilité sociale de la Banque

La Banque produit un rapport de responsabilité sociale chaque année depuis 2007. Ce rapport fournit un aperçu des pratiques de l'organisation en matière d'enjeux ESG, notamment ceux liés à la gouvernance, la conduite éthique et responsable des entreprises, le perfectionnement et la mobilisation des employés, l'implication dans la communauté et la viabilité environnementale. Conformément à l'engagement de la Banque envers la protection de l'environnement, le Rapport de responsabilité sociale est disponible en format électronique dans le site Web de la Banque.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

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'indiqué dans le tableau ci-après. De plus, le Comité d'audit et le Comité de gestion des risques rencontrent régulièrement, en privé, les dirigeants responsables des fonctions de surveillance (audit interne et 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
Lise Bastarache*	Oui		✓	✓
Sonia Baxendale	Oui	✓		Présidente
Andrea Bolger	Oui	✓		✓
Michael T. Boychuk	Oui		Président	✓
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 dans la Politique de gouvernance des administrateurs, qui se trouve dans 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 le travail 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, la qualification et l'indépendance de l'auditeur externe et le travail 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, des 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 2020 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 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 2020 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, plans et politiques 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 enjeux 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 2020 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, ce qui favorise une meilleure gouvernance d'entreprise.

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 de nos ressources humaines et programmes et pratiques 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 la planification de la relève des membres de la direction et de la gestion du rendement de l'équipe de direction. Il supervise également les candidatures aux postes d'administrateur et le processus d'évaluation des membres de notre conseil d'administration. Il fournit de l'information au Conseil concernant notre 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 premier vice-président, 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 principales réalisations 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 les 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, les pratiques de rémunération des cadres supérieurs et les programmes visant à attirer et conserver en poste les employés, dont les principales modalités sont présentées à la Partie E - <i>Rémunération des membres de la haute direction</i> de la présente Circulaire. ➤ Le comité a examiné et déterminé, de concert avec le Comité de gestion des risques, que les programmes de rémunération actuels de la Banque 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 de direction clés, 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 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 2020 et a soumis des recommandations à l'approbation du Conseil, y compris concernant l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil lorsque le seuil de performance minimale n'est pas atteint et le recours à un facteur variable pour calculer les octrois, de manière à refléter adéquatement la capacité relative des membres de l'équipe à avoir une influence sur l'atteinte du seuil de performance, 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 et soumis des recommandations à l'approbation du Conseil, y compris à l'égard des options et des unités d'actions restreintes liées aux programmes de rémunération incitative à long terme de la Banque. ➤ 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 leur fonctionnement. ➤ Le comité a surveillé l'environnement de relations de travail de la Banque. ➤ Le comité a approuvé le budget salarial des employés pour 2021. ➤ Le comité a examiné, avec le Conseil, le rapport de gestion des talents et le plan de relève. ➤ 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	➤ 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.
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 des 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 s'est tenu informé des initiatives de la Banque en matière de diversité, y compris la signature de la lettre d'engagement de l'initiative BlackNorth.
- Le comité a révisé les politiques et procédures de gestion des conflits d'intérêts des membres du Conseil et approuvé des améliorations aux processus concernés.
- Le comité a révisé et approuvé la version mise à jour de la Politique en matière de harcèlement, de discrimination et de violence sur le lieu de travail.
- 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 dirigé la création d'un comité spécial chargé de la recherche d'un(e) nouveau(elle) président(e) et chef de la direction de la Banque et a contribué à recommander au Conseil la nomination de Rania Llewellyn à titre de présidente, chef de la direction et administratrice de la Banque.
- Le comité a révisé, avec un conseiller externe, la rémunération des membres du Conseil et a recommandé au Conseil de reporter à 2021 tout changement à la rémunération des membres du Conseil.



Michelle R. Savoy, présidente

Rapport du Comité d'audit

Membres en date de la Circulaire	Michael T. Boychuk, président Lise Bastarache 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 de l'exercice de fonctions de gestion des risques et 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 principales réalisations du Comité d'audit (le « comité ») au cours du dernier exercice clos sont les suivantes :

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 2020, 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 tels que l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur, la qualité de l'équipe affectée à la mission par l'auditeur externe et les constatations de l'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Compte tenu de son évaluation, le comité a recommandé au conseil d'administration 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</i> de la présente Circulaire.➤ Le comité a rencontré les responsables de l'audit externe sur une base trimestrielle, sans la Direction.
Fonction d'audit interne	<ul style="list-style-type: none">➤ Le comité a revu et approuvé le mandat et le plan d'audit de la fonction d'audit interne et il s'est assuré que les ressources de la fonction sont suffisantes sur une base annuelle. Il a également examiné les principales constatations et les suivis et recommandations connexes, en plus de 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, ainsi que le budget de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2021.➤ Le comité a révisé et approuvé la charte d'audit interne 2021.
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 d'administration 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 en a évalué l'efficacité.➤ Le comité a examiné et recommandé à l'approbation du conseil d'administration 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 et recommandé à l'approbation du Conseil une réduction de dividende de 0,27 \$ ou 40 %, afin d'améliorer la solidité financière et la flexibilité pour soutenir une croissance continue, la poursuite du plan stratégique de la Banque et l'alignement entre le ratio du dividende versé et la politique de la Banque.
Contrôles internes	<ul style="list-style-type: none">➤ Le comité s'est assuré que la Direction avait 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 2020.➤ 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 2020 et pour chacun des trimestres de l'exercice 2020.
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 révisé et approuvé la Politique sur la dénonciation de la Banque et le président a mené à bien le processus d'examen des plaintes transmises par un tiers fournisseur de service.➤ 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 d'administration, les représentants du BSIF sans la Direction.



Michael T. Boychuk, président

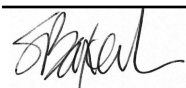
Rapport du Comité de gestion des risques

Membres en date de la Circulaire	Sonia Baxendale, présidente Lise Bastarache Andrea Bolger Michael T. Boychuk 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 principales réalisations 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 marchés des capitaux. ➤ Le comité a supervisé l'ensemble des profils de risque de crédit et l'appétit pour ce risque ainsi et il a examiné les provisions pour prêts à la lumière des effets de la pandémie. ➤ Le comité a examiné et approuvé nos risques financiers et non financiers importants 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 nos plans de résolution et de reprise 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).
Cadre d'appétit pour le risque	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a examiné notre cadre d'appétit pour le risque et son alignement sur notre plan stratégique, 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.
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 de notre programme de conformité à la réglementation 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 de nos programmes 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, au facteur 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, l'efficacité et l'évaluation du rendement du chef de la gestion des risques et du chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité.
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

Encours total des prêts

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 et de ses filiales en date du 31 janvier 2021. Les prêts courants, tels que décrits à la note 2 plus bas, ne sont pas inclus dans le tableau.

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales
Achat d'actions	— \$
Autre	247 715 249 \$

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 2 plus bas, ne sont pas inclus dans le 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 2021 (\$)
François Laurin Vice-président exécutif, Finance, Trésorerie et chef de la direction financière	Banque (prêteur)	496 000 (Note 1)	480 000

Note 1 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 1,89 %.

Note 2 : 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.

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 7 avril 2020 est disponible dans le site Web de la Banque.

VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

La vidéo de l'Assemblée annuelle des actionnaires 2021 sera disponible dans la section « *Centre de l'investisseur* » du site Web de Banque Laurentienne Groupe Financier (blcgf.ca), sous l'onglet « *Présentations et événements* », à la suite de l'Assemblée.

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 5 février 2021

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu sept 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, 3, 4, 5 et 7 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 - Raison d'être et engagement

Il est proposé que le conseil d'administration et la direction de la Banque précisent la raison d'être de la Banque Laurentienne 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

En août 2019, la Business Roundtable, une association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la raison d'être d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens¹. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombre d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la Banque Laurentienne dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extra-financiers ainsi que les principaux résultats de l'information extra-financière publiée par la Banque Laurentienne; et
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

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. Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

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. 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. Pour assurer une gouvernance efficace des affaires de la Banque, le Conseil doit trouver un équilibre entre tous ces intérêts différents. En particulier, le Conseil et la Direction investissent dans le développement, la promotion et le recrutement de dirigeants et d'administrateurs qui reflètent la diversité de notre communauté et de nos clients, et ils mettent de l'avant une culture centrée sur le client, en préconisant une

¹ Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », *Les Échos*, 8 juin 2018, <https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jeandominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

approche adaptée à ce principe, en simplifiant nos processus de bout en bout et en assumant l'entière responsabilité de l'expérience client. Nous mobilisons et responsabilisons nos employés pour travailler en équipe et innovons grâce à la diversité, l'inclusion et une attitude gagnante. Finalement, l'implication des actionnaires est un principe auquel nous sommes très attachés, et nous sollicitons 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, notre approche et nos stratégies à l'égard de l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que la performance financière et la stratégie financière. Puisque les meilleures pratiques de gouvernance et de responsabilité sociale d'entreprise évoluent sans cesse, la Banque les surveille assidûment pour améliorer et raffiner sa mission en vue d'agir dans les meilleurs intérêts de toutes ses parties prenantes.

Puisque c'est le Conseil qui assume la responsabilité ultime et les fonctions de supervision à l'égard de la raison d'être et de la mission de la Banque, les responsabilités du Conseil en collaboration avec la Direction aux fins de soutien de la stratégie et de la mission de la Banque seront incluses dans le mandat du Conseil en 2021.

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 - Assemblées virtuelles et droit des actionnaires

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants, soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.² » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour toute autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée; et
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.

² <https://medac.qc.ca/1798/>

La position de la Banque

Le bien-être et la sécurité de nos employés, clients, investisseurs et communautés constituent notre priorité. En raison des répercussions continues de la pandémie de COVID-19 et compte tenu de l'évolution des consignes émanant des autorités de la santé publique et du gouvernement, l'Assemblée de la Banque aura lieu dans un environnement virtuel uniquement, par le biais d'une webdiffusion audio en direct. Nous estimons faire preuve de prudence en adoptant ces précautions qui nous permettent de protéger la santé et le bien-être de nos parties prenantes tout en favorisant l'implication des actionnaires. Ceux-ci pourront assister à l'Assemblée en ligne, poser des questions, voter et participer en temps réel par le biais d'une plateforme Web, quel que soit leur emplacement géographique.

Tirant des apprentissages de la précédente assemblée, la Banque a pris des mesures additionnelles pour améliorer l'expérience des participants et voir à ce que les occasions de dialogue entre les actionnaires, la Direction et le président du Conseil de la Banque soient comparables à celles d'une réunion en personne. Ces mesures comprennent notamment le recours à un service d'interprétation simultanée et la possibilité pour les actionnaires ayant soumis des propositions de s'adresser à l'Assemblée. Nous demeurons résolus à nous assurer que les prochaines assemblées, qu'elles soient virtuelles, en personne ou hybrides, favorisent la participation et la mobilisation des actionnaires. Après l'Assemblée, nous accueillerons tout commentaire sur la façon d'améliorer encore davantage l'expérience des actionnaires.

En prévision de l'Assemblée virtuelle, la Banque a adopté un guide d'utilisation et un code de procédure pour mieux répondre aux attentes des actionnaires à l'égard de la participation. Ces documents prévoient notamment la possibilité pour les actionnaires de poser des questions et de commenter brièvement toute proposition faisant l'objet d'un vote, en prenant soin de respecter le temps consacré à cette activité, ainsi que la marche à suivre pour poser des questions et la façon pour la Banque de répondre aux questions auxquelles elle ne peut pas répondre pendant l'Assemblée. Le guide d'utilisation et le code de procédure seront disponibles dans le site Web de la Banque.

Le microphone habituellement utilisé lors des assemblées en personne a été remplacé par une séance de questions et réponses en direct, pour permettre aux actionnaires qui participent à la webdiffusion audio de poser des questions par écrit. Les actionnaires qui le souhaitent peuvent également soumettre des questions par écrit à l'avance; ces questions seront abordées elles aussi pendant la séance de questions et réponses. Comme pour les assemblées en personne, les actionnaires ayant soumis une proposition d'actionnaire disposeront d'un temps raisonnable pour s'adresser à l'Assemblée au sujet de leur proposition.

L'interaction régulière, transparente et constructive avec les actionnaires est un élément important des pratiques de gouvernance de la Banque. Ainsi, nous avons organisé l'Assemblée de manière à favoriser un dialogue ouvert et une participation fructueuse des actionnaires. En vue de cet objectif, il est important que les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits et propriétaires véritables suivent attentivement les instructions de la présente Circulaire et de leur formulaire de procuration ou d'instructions de vote, selon le cas, pour assister à l'Assemblée et y participer pleinement. À ce sujet, veuillez consulter la section « *Comment voter* », à la page 3 de la présente Circulaire. Par ailleurs, pour toute question concernant la participation à l'Assemblée, nous encourageons les actionnaires à contacter Computershare, en composant le 1 800 564-6253 ou en écrivant à l'adresse service@computershare.com, ou Kingsdale Advisors, notre conseiller stratégique à l'égard des actionnaires et 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.

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

PROPOSITION 3 - Comité des ressources humaines à part entière

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Il est proposé que le conseil d'administration révisé le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.

Argumentaire

Depuis le début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou de créer un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la Sustainability Accounting Standard Board (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.

La position de la Banque

Garantir la santé et le bien-être des employés est un facteur essentiel de la stratégie de la Banque, et le Conseil supervise les questions d'emploi directement et par l'entremise de son Comité RHRE. Plus particulièrement dans le cadre de son mandat actuel, le Comité RHRE est responsable de la supervision des relations avec les employés, de la surveillance de l'engagement des employés et de l'approbation des politiques de la Banque concernant la santé et le bien-être de ses employés. Pour exercer ces fonctions, le Comité RHRE peut compter sur de l'information régulière de la Direction sur différentes questions importantes, notamment les caractéristiques sociodémographiques, la diversité, la fidélisation, l'absentéisme et le rendement du personnel.

Le Conseil a démontré son dévouement envers les employés dans le cadre de sa réponse à la pandémie de COVID-19. Cette dernière année, pour surveiller et superviser la lutte contre la pandémie et répondre aux besoins des employés, le Conseil a tenu quatre réunions spéciales et a régulièrement pris connaissance des rapports de la Direction. Le Conseil, directement et par l'entremise de son Comité RHRE, a également supervisé différentes initiatives visant à fournir un milieu de travail sécuritaire, notamment la mise en place d'une stratégie de télétravail sécuritaire, l'augmentation de l'intensité du nettoyage dans nos bureaux, la réduction au minimum du nombre de personnes aux différents emplacements et l'accès, depuis janvier 2021, à une plateforme virtuelle de soins de santé permettant aux employés et à leurs familles de communiquer avec des professionnels de la santé 24 heures sur 24, sept jours sur sept.

En plus de se préoccuper des questions liées à la santé physique et à la sécurité, le Conseil reconnaît l'importance de la santé mentale de nos employés. En conséquence, le Conseil, directement ou par l'entremise de son Comité RHRE, a supervisé cette année l'adoption de diverses mesures visant à surveiller et favoriser le bien-être des employés, notamment en offrant ce qui suit :

- une rémunération spéciale pour les employés en contact direct avec la clientèle;
- un horaire de travail variable, des heures réduites et une semaine de travail comprimée, pour mieux satisfaire aux besoins d'enfants ou de vie familiale;
- des absences autorisées non payées sans perte de droits ni d'avantages sociaux;
- des indemnités visant à faciliter le télétravail des employés à tous les niveaux;
- une offre bonifiée d'activités favorisant le bien-être et la santé mentale;
- de la formation sur la santé mentale à l'intention des chefs d'équipe; et
- l'accès à des conseils, des ressources et des recommandations dans le cadre d'un programme confidentiel d'aide aux employés et à leur famille.

La rémunération des cadres supérieurs est une partie importante des responsabilités du Comité RHRE, mais elle ne constitue qu'un seul volet de son mandat. Puisque le Conseil et le Comité RHRE se concentrent actuellement sur les questions importantes de santé, sécurité et bien-être des employés, nous réviserons le mandat du Comité RHRE pour insister davantage sur le travail important déjà en cours fait à ce chapitre.

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

PROPOSITION 4 - COVID-19 — Partage équitable du fardeau de la relance

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.

Argumentaire

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations

jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;
- le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;
- le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas été atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;
- les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés; et
- tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.

La position de la Banque

Nous savons bien que nos employés, comme la plupart des membres de notre communauté, ont grandement ressenti les effets de la pandémie, en particulier lorsqu'ils devaient travailler en contact direct avec la clientèle. Par conséquent, nous avons accordé une attention particulière à la santé financière et physique de chaque membre de notre équipe, pour leur permettre de continuer à offrir du soutien à nos clients, et aucun employé n'a perdu son emploi à cause de la pandémie. Le Conseil, directement et par l'entremise de son Comité RHRE, a supervisé diverses initiatives visant à fournir un milieu de travail sécuritaire, notamment la mise en place d'une stratégie de télétravail sécuritaire, l'augmentation de l'intensité du nettoyage dans nos bureaux, la réduction au minimum du nombre de personnes aux différents emplacements et l'accès, depuis janvier 2021, à une plateforme virtuelle de soins de santé permettant aux employés et à leurs familles de communiquer avec des professionnels de la santé 24 heures sur 24, sept jours sur sept. De plus, les employés devant travailler dans nos bureaux ont reçu une rémunération spéciale, et les employés en télétravail ont reçu une allocation couvrant les frais associés à la transition.

La pandémie de COVID-19 a eu une incidence négative sur la performance financière de la Banque et a nui à la capacité de la Direction d'atteindre des cibles de performance à court terme. L'augmentation des pertes de crédit attendues, attribuable principalement aux conditions économiques très difficiles, et le revenu d'intérêt moins élevé en raison d'une diminution dans certains portefeuilles de prêts ciblés ont contribué à la performance réduite, malgré l'amélioration des résultats des activités liées aux marchés qui ont mieux fait au deuxième semestre 2020 et la stabilisation des dépenses.

Néanmoins, nos employés ont fourni des efforts considérables pour faire face aussi efficacement que possible aux défis associés à une pandémie mondiale, mettre en œuvre les programmes de réponse à la COVID-19 et s'adapter à un nouvel environnement de travail. Ils ont été nombreux à devoir faire d'importants sacrifices personnels pour assurer le succès à long terme de l'organisation. Compte tenu des effets de la pandémie sur les activités et de la contribution extraordinaire de nos employés au cours de cette année difficile, le Conseil a adopté une approche prudente et globale au moment d'évaluer le rendement, afin de reconnaître les efforts et les réalisations de nos employés et de voir à ce que la rémunération soit juste à tous les niveaux de l'organisation.

Pour reconnaître les efforts significatifs des employés pendant la pandémie, le Conseil, à la recommandation du Comité RHRE, s'est servi de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les cibles de rendement au moyen d'un facteur variable qui favorise les employés non membres de la Direction. En conséquence, pour l'exercice 2020, la rémunération incitative à court terme des employés de niveau vice-président exécutif a été fixée à 30 % de la cible. De plus, les salaires de base et les cibles de rémunération incitative des membres visés de la haute direction ne changeront pas en 2021. Le recours à un facteur variable permet de refléter adéquatement la capacité relative des membres de l'équipe à avoir une incidence sur l'atteinte du seuil de performance tout en reconnaissant les efforts considérables de nos employés pour faire face à des défis sans précédent cette année.

De plus amples renseignements sur l'exercice du pouvoir discrétionnaire et nos pratiques en matière de rémunération sont disponibles à la section « Résultats 2020 » de la Partie E - Rémunération des membres de la haute direction, à la page 25 de la présente Circulaire.

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

PROPOSITION 5 - Réchauffement climatique

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.

Argumentaire

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.

La position de la Banque

L'intégration continue des critères ESG dans les stratégies, la gestion de risques et d'autres pratiques est au centre des préoccupations de la Banque. Nous demeurons soucieux d'améliorer les pratiques de divulgation de la Banque menant à l'adoption éventuelle des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). En 2020, la Banque a entamé le développement d'une feuille de route pour définir les priorités à court, moyen et long terme qui seront incluses dans son plan stratégique. De plus, elle a débuté le calcul de son empreinte carbone suivant le protocole WRI/WBCSD Greenhouse Gas (GHG). Cette première étape permettra à la Banque de comprendre où se situent les possibilités de réduction des GES.

En outre, nous portons attention aux effets directs et indirects des changements climatiques sur l'environnement, nos communautés et nos activités. Nos préoccupations environnementales se reflètent dans nos pratiques d'affaires responsables. Du côté des actifs, les risques environnementaux sont examinés par nos équipes de gestion du crédit et des risques, et l'évaluation du risque environnemental fait partie intégrante du processus standard de gestion des risques que nous appliquons à toutes nos activités de crédit, à de rares exceptions près. Pour déterminer les niveaux de risque potentiel, nous regroupons les secteurs en trois catégories : risque élevé, risque spécial et risque faible. De plus, nous sommes fiers de participer au marché des obligations vertes pour aider à financer des projets respectueux de l'environnement. En 2020, Valeurs mobilières Banque Laurentienne a participé à l'émission d'obligations vertes totalisant 4,0 G\$. Nous sommes fiers de soutenir nos clients déterminés à créer des entreprises durables. Les membres de notre équipe gèrent activement un portefeuille de prêts liés à l'énergie renouvelable, principalement l'énergie solaire, d'une valeur de 225 millions \$. À l'opposé, les prêts commerciaux liés aux industries de pétrole et de gaz représentent 24 M\$, soit seulement 0,18 % du portefeuille. De plus, nous avons bonifié notre offre de fonds communs de placement en y intégrant le Fonds d'actions mondiales de l'environnement Mackenzie et le Fonds mondial de leadership féminin Mackenzie.

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

PROPOSITION 6 - Économie circulaire

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire.

Argumentaire

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités³. »

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconvertir ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.

La position de la Banque

Tel qu'il est expliqué plus en détail dans le Rapport de responsabilité sociale de la Banque, l'intégration continue des critères ESG dans les stratégies, la gestion des risques et d'autres pratiques est au centre des préoccupations de la Banque. Plus particulièrement, nous reconnaissons 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 bonnes attitudes.

La Banque est fière de participer au marché des obligations vertes pour aider à financer des projets respectueux de l'environnement. En 2020, Valeurs mobilières Banque Laurentienne a participé à l'émission d'obligations vertes totalisant 4,0 G\$. Nous sommes fiers de soutenir nos clients déterminés à créer des entreprises durables. Les membres de notre équipe gèrent activement un portefeuille de prêts liés à l'énergie renouvelable, principalement l'énergie solaire, d'une valeur de 225 millions \$. À l'opposé, les prêts commerciaux liés aux industries de pétrole et de gaz représentent 24 M\$, soit seulement 0,18 % du portefeuille. De plus, nous avons bonifié notre offre de fonds communs de placement en y intégrant le Fonds d'actions mondiales de l'environnement Mackenzie et le Fonds mondial de leadership féminin Mackenzie.

En 2015, notre filiale B2B Banque a conclu un partenariat avec Bullfrog Power, le principal fournisseur d'énergie verte au Canada. En 2019, nous avons annoncé avoir choisi l'électricité 100 % renouvelable comme source d'énergie pour nos bureaux à Toronto et Montréal. En appuyant l'énergie propre avec Bullfrog Power, la Banque réduit son empreinte écologique et contribue à rendre plus propre la filière énergétique canadienne. Depuis qu'elle a joint la communauté Bullfrog, la Banque a évité le rejet de plus de 1 493 tonnes de CO₂, ce qui représente 330 voitures de moins sur la route pendant un an ou 521 tonnes d'ordures détournées des sites d'enfouissement. Ces émissions évitées correspondent à celles produites par la consommation de 649 936 litres de carburant.

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 nous permettent d'augmenter notre efficacité énergétique et donc d'avoir une incidence significative sur l'atteinte d'objectifs environnementaux mondiaux.

Nous avons également intégré dans notre 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 : nos bureaux sont facilement accessibles par transport en commun et offrent des espaces dédiés aux vélos et aux véhicules hybrides. Plus récemment, 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 tout en contribuant à protéger l'environnement en réduisant la consommation d'énergie et de matières premières.

³ <http://instituteddec.org/themes/economie-circulaire/>

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le Rapport de responsabilité sociale de la Banque, disponible dans notre site Web.

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 7 - Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.

La position de la Banque

Nous comprenons que l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire à l'égard de mesures de rendement, cibles de performance ou octrois de rémunération doit faire l'objet d'une divulgation robuste pour justifier le bien-fondé de la décision et fournir une explication raisonnable et adéquate aux actionnaires. La Banque a adopté des pratiques de rémunération conçues pour attirer et fidéliser des employés talentueux et impliqués et pour offrir une rémunération équitable et concurrentielle à tous les niveaux de l'organisation. Le Comité RHRE oriente la stratégie de rémunération de la Banque, notamment en supervisant les programmes de rémunération incitative des employés, les régimes de retraite et les programmes d'avantages sociaux, pour aligner les pratiques de rémunération sur les objectifs stratégiques de la Banque et les intérêts des actionnaires. Le comité examine divers facteurs pour analyser et fixer la rémunération, y compris les meilleures pratiques du marché, la comparaison avec le groupe de référence, la performance de la Banque et de chaque ligne d'affaires et la contribution individuelle des employés.

Tel qu'il a été discuté plus amplement dans notre réponse à la proposition 4, le Comité RHRE a adopté une approche prudente et globale au moment d'analyser le rendement, afin de voir à ce que la rémunération soit juste et équitable. L'exercice du pouvoir discrétionnaire a également fait l'objet d'explications claires et abondantes à la section « *Résultats 2020* » de la Partie E - *Rémunération des membres de la haute direction*, à la page 25 de la présente Circulaire.

Nous sommes déterminés à interagir activement avec les actionnaires et à adopter des politiques qui tiennent compte de leurs préoccupations. Nous révisons et améliorons continuellement nos stratégies de rémunération pour accroître la transparence et l'alignement sur la performance. La Partie E - *Rémunération des membres de la haute direction*, à partir de la page 16 de la présente Circulaire, souligne certains de nos efforts clés à cet égard. Nous sommes d'avis que l'information globale et détaillée que nous divulguons à propos de la rémunération des cadres supérieurs est pertinente et adéquate pour permettre aux actionnaires d'évaluer nos pratiques en matière de rémunération.

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

ANNEXE B

ASSEMBLÉE ANNUELLE VIRTUELLE DES ACTIONNAIRES

CODE DE PROCÉDURE

(le « Code »)

1. Application

Le présent Code s'applique aux délibérations de l'Assemblée annuelle virtuelle des actionnaires 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, nous vous demandons de coopérer en observant les 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 actionnaires non inscrits

Seules les personnes figurant sur le registre des actionnaires à la fermeture des bureaux le 5 février 2021 et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les 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 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 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. Si votre question est liée à une affaire individuelle, un représentant de la Banque vous contactera après l'Assemblée. 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. Questions d'intérêt individuel

Les questions d'intérêt individuel pour un actionnaire et non d'intérêt général pour tous les actionnaires, ainsi que les questions ayant été soumises, mais non traitées, pourront être abordées séparément après l'Assemblée en contactant le service des relations avec les investisseurs de la Banque par courriel, à relations.investisseurs@blcgf.ca.

7. 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.

ANNEXE C

MANDAT DU CONSEIL

Conformément à la *Loi sur les Banques* (Canada) (la « Loi »), le conseil d'administration supervise la gestion de la Banque pour en assurer la rentabilité et la croissance. Le Conseil délègue la gestion quotidienne des activités de la Banque à la Direction.

Dans le cadre de ses responsabilités générales de supervision de la gestion de la Banque et en plus de l'exercice de ses obligations statutaires, le conseil d'administration assume les fonctions ci-après directement ou par l'intermédiaire de ses comités :

1. Fonctions stratégiques :

- a. adopter un processus de planification stratégique;
- b. approuver le plan stratégique proposé par la Direction, remettre en question les hypothèses et les principes qui lui sont sous-jacents, l'évaluer périodiquement en tenant compte des occasions et des risques, surveiller sa mise en œuvre et encourager la Direction à y apporter des changements lorsque nécessaire;
- c. approuver le budget annuel, y compris le budget et les ressources consacrés aux fonctions de supervision et aux plans d'affaires, et surveiller leur mise en œuvre;
- d. passer périodiquement en revue la structure organisationnelle;
- e. approuver les transactions importantes qui sortent du contexte habituel ainsi que les changements significatifs d'orientation ou de stratégie; et
- f. adopter une ligne de conduite en matière de dividendes.

2. Fonctions de gestion des ressources humaines :

- a. nommer ou révoquer le président et chef de la direction;
- b. préparer une description claire du poste de président et chef de la direction;
- c. approuver les nominations aux postes de haute direction;
- d. définir les objectifs, évaluer le rendement et déterminer la rémunération du président et chef de la direction;
- e. approuver le cadre de définition des objectifs des autres membres de la haute direction, leur évaluation et leur rémunération;
- f. approuver le cadre général de rémunération (y compris notamment la rémunération incitative et les régimes de retraite) de tous les dirigeants et employés;
- g. créer un plan de relève pour la haute direction, en particulier pour le président et chef de la direction; et
- h. voir à ce que le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction adoptent et favorisent une culture d'intégrité partout à la Banque.

3. Fonctions de supervision :

- a. cerner les principaux risques de l'organisation et voir à la mise en œuvre de systèmes pouvant les gérer de manière appropriée;
- b. approuver les cadres, plans et politiques importants, en particulier ceux concernant l'identification et la gestion des risques;
- c. superviser l'intégrité et la qualité des états financiers et les approuver;
- d. voir au respect des règles en matière de conformité;
- e. voir à l'intégrité et à l'efficacité des systèmes informatiques de gestion et de surveillance à l'interne;
- f. recommander aux actionnaires la nomination de l'auditeur externe, voir à sa compétence, à son indépendance et à la suffisance de ses ressources et approuver sa mission;
- g. approuver le choix des dirigeants responsables des fonctions de supervision à l'interne (audit interne, gestion des risques et gestion du risque réglementaire) et voir à leur compétence, à leur indépendance et à la suffisance de leurs ressources;
- h. approuver les structures des conseils d'administration des filiales;
- i. voir à ce que la Direction gère de manière adéquate les risques associés aux régimes de retraite offerts aux employés; et
- j. rencontrer les organismes de réglementation, discuter de leurs constatations et de leurs recommandations et y donner suite.

4. Fonctions de gouvernance d'entreprise :

- a. adopter les règles de gouvernance d'entreprise applicables;
- b. examiner la composition du Conseil, la taille de celui-ci et la rémunération des membres;
- c. voir au recrutement des candidats à l'élection d'administrateurs par les actionnaires et veiller à l'orientation et à l'intégration des nouveaux membres du Conseil;
- d. voir à la coordination d'un processus d'évaluation de l'efficacité du Conseil et de ses comités;
- e. préparer des descriptions claires des postes de président du Conseil et de président de chaque comité;
- f. approuver les critères d'évaluation de l'indépendance des membres du Conseil;
- g. définir des règles concernant la participation à d'autres conseils et s'assurer qu'au maximum deux administrateurs participent au conseil d'un même émetteur public, à moins qu'une autorisation n'ait été délivrée par le président du Conseil;
- h. adopter un code de conduite à l'intention des administrateurs et voir à ce qu'il soit respecté; et
- i. voir à la formation continue des membres du Conseil.

5. Fonctions de communication et de divulgation :

- a. approuver les moyens à la disposition des actionnaires et des autres parties prenantes pour communiquer avec la Banque;
- b. approuver la politique de divulgation de l'information financière et voir à sa conformité; et
- c. informer les actionnaires de la performance de la Banque.

