



Résumé

Politique sur l'équité, diversité et inclusion à l'intention du conseil

Le présent document est un résumé (le « Résumé ») de la Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'intention du conseil (la « Politique ») de Banque Laurentienne du Canada (« la Banque »). La Politique étant ponctuellement révisée et modifiée, le présent résumé peut ne pas refléter entièrement la version à jour de la Politique. En cas de disparité entre le contenu du présent résumé et les dispositions de la Politique, la Politique prévaut.

La Banque Laurentienne du Canada (la « **Banque** ») s'engage à favoriser et à soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion (« **EDI** ») à tous les niveaux de l'organisation, y compris son conseil d'administration (le « **Conseil** »), et elle s'assure que ce dernier exerce ses fonctions d'une manière qui est alignée sur ses objectifs EDI :

- (1) attirer du personnel diversifié;
- (2) créer un lieu de travail équitable et inclusif;
- (3) encourager la prise de responsabilité des dirigeants;
- (4) répondre aux besoins des clients diversifiés; et
- (5) établir des partenariats avec les communautés.

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

Définitions

Dans la présente politique, les expressions en caractères gras suivantes ont le sens ci-après, à moins d'être définies ailleurs dans le texte.

Diversité, ainsi que l'adjectif « diversifié », s'entendent de toute caractéristique permettant de différencier des groupes ou des personnes, entre autres la couleur de la peau, l'origine ethnique, l'âge, l'identité ou l'expression de genre, le sexe, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, la langue, la situation de handicap et l'expérience de vie.

Équité s'entend de l'approche qui reconnaît l'inégalité des conditions de départ et cherche à corriger le déséquilibre. L'équité repose sur l'égalité des chances et le caractère impartial et juste des prises de décisions et des processus et programmes d'affectation des ressources. L'équité nécessite la remise en question des obstacles et des préjugés systémiques et implique parfois différents niveaux de soutien afin que tout le monde puisse accéder, participer et contribuer pleinement à la Banque.

Inclusion s'entend de la pratique qui consiste à s'assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et qu'elles reçoivent le même soutien et peuvent réaliser leur plein potentiel.

Personne de genre marginalisé s'entend des femmes transgenres et cisgenres, ainsi que de toutes les personnes transgenres, bispirituelles ou non binaires.

Groupe sous représenté s'entend d'un groupe qui n'est pas représenté proportionnellement au sein des postes ou fonctions de direction ou d'influence, y compris les postes de haute direction et les fonctions d'administrateur. Ces groupes comprennent, entre autres, les femmes, les personnes racisées, les personnes qui s'identifient comme étant LGBTQ2S+ (les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou en questionnement, bispirituelles, ainsi que les personnes d'autre orientation sexuelle ou identité de genre), les peuples autochtones et les personnes handicapées.

Composition du Conseil

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « **Comité** ») du Conseil est chargé d'examiner et d'analyser la taille du Conseil, sa composition et son efficacité, et de recommander au Conseil : (i) les administrateurs dont la candidature sera proposée aux fins d'élection lors de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque; et (ii) tout candidat devant être nommé au Conseil entre deux assemblées annuelles des actionnaires de la Banque, s'il y a lieu. Le Comité analyse régulièrement la composition du Conseil, les postes à pourvoir et les plans de relève et de renouvellement, et il s'assure que le groupe d'administrateurs de la Banque possède les compétences pertinentes compte tenu des occasions, des risques, de la stratégie à long terme et des activités générales de la Banque.

En tout temps, le Comité s'assure que le Conseil est doté d'administrateurs talentueux et dévoués, qui reflètent les besoins stratégiques de la Banque et la nature de l'environnement dans lequel elle exerce ses activités. Lorsqu'il analyse la composition du Conseil ou examine des candidatures en vue de nommer un administrateur ou de désigner un candidat aux fins d'élection à un poste d'administrateur, le Comité RHRE utilise des critères objectifs et trouve un équilibre entre les avantages de la diversité et les besoins du Conseil. Le Banque est d'avis que la promotion de la diversité est assurée avant tout grâce à l'examen attentif des connaissances, de l'expérience, des compétences, des antécédents, des capacités et des particularités de chaque candidat en fonction des besoins du Conseil.

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

- s'assure d'étendre ses recherches au-delà des réseaux des membres actuels du Conseil et de consacrer des efforts appropriés à la recherche de candidats diversifiés;
- peut avoir recours aux services d'agences spécialisées pour identifier des candidats dotés de compétences ou de particularités précises, y compris en matière de diversité, et le cas échéant mandate ces agences d'inclure les candidatures de personnes diversifiées;
- analyse la composition du Conseil en examinant l'équilibre des compétences, de l'expérience, de l'indépendance et des connaissances des administrateurs, la cohésion du Conseil et d'autres facteurs pertinents pour en assurer l'efficacité;
- envisage uniquement les candidatures de personnes hautement qualifiées compte tenu de leur(s) expérience, éducation, expertise, compétences et qualités, notamment leurs connaissances générales, régionales et spécifiques à l'industrie, en lien avec les activités et objectifs actuels et futurs de la Banque;

- s'assure que le processus de sélection de candidats est exempt de préjugé conscient ou inconscient;
- s'assure que tout comité spécial du Conseil mandaté pour recruter de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs comprenne au moins un membre d'un groupe sous-représenté;
- choisit des personnes en fonction de leur mérite, selon des critères objectifs, en tenant compte des avantages de la diversité, pour assurer au Conseil un éventail et un équilibre appropriés de compétences, d'expérience et d'antécédents qui lui permettront d'exercer ses fonctions et ses responsabilités de manière efficace; et
- s'assure, s'il tient à jour une liste de candidats potentiels aux postes d'administrateurs, que la liste contient des candidats diversifiés.

Cibles en matière de diversité

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

- en matière de composition du Conseil, maintenir un taux minimum de 45 % de femmes ou d'autres personnes de genre marginalisé;
- en matière de composition du Conseil, atteindre d'ici la fin de 2025, puis maintenir par la suite, un taux minimum de 15 % d'administrateurs qui s'identifient comme étant membres d'un groupe sous-représenté (au-delà des femmes cisgenres); et
- pour toute liste de candidats présentée au Comité dans le cadre de toute recherche de nouveaux administrateurs, y inclure des candidats diversifiés, et fortement prendre en compte la diversité pour prendre les décisions finales relatives aux candidatures.

Chaque année, le Comité : (i) examinera et évaluera l'efficacité du processus de nomination/de désignation par rapport aux cibles de diversité de la Banque; et (ii) envisagera et, s'il le juge utile, recommandera à l'approbation du Conseil, l'adoption de cibles mesurables additionnelles aux fins de diversité du Conseil. En tout temps, le Conseil pourra envisager d'ajuster une ou plusieurs cibles de diversité et évaluer les progrès. Le Comité cherche aussi à assurer la diversité des comités du Conseil et des rôles de premier plan au sein du Conseil. La diversité est prise en compte au moment de désigner les titulaires des fonctions de présidence du Conseil et des comités du Conseil.

Déclaration d'information

Chaque année, le Conseil déclare, à l'intention des actionnaires, de l'information sur la diversité de ses membres, y compris le nombre et le pourcentage d'administrateurs qui sont des femmes ou des membres de groupes sous représentés.

Il est demandé aux administrateurs d'identifier les caractéristiques de diversité auxquelles ils ou elles s'identifient, pour permettre au Conseil d'en tenir compte au moment d'analyser sa composition. La déclaration d'information de la Banque repose sur cette auto-identification.

Formation et évaluation

Dans le cadre du processus d'orientation des administrateurs, tous les nouveaux membres du Conseil reçoivent une présentation sur la stratégie de la Banque en matière d'EDI, et tous les membres du Conseil reçoivent une formation EDI appropriée.

Le Comité travaille de concert avec le chef des ressources humaines de la Banque pour mettre au point des procédures qui fournissent l'assurance que le Conseil exerce ses activités d'une manière inclusive et que toutes les voix trouvent leur chemin jusqu'au Conseil.

Le processus formel d'évaluation annuelle du Conseil comprend l'examen de la capacité des administrateurs à préconiser l'EDI et à prendre des décisions inclusives.

Fréquence de révision

Le Comité révisé la présente Politique au besoin, au minimum chaque deux ans.

Date d'entrée en vigueur : Février 2022