



**BANQUE
LAURENTIENNE**

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

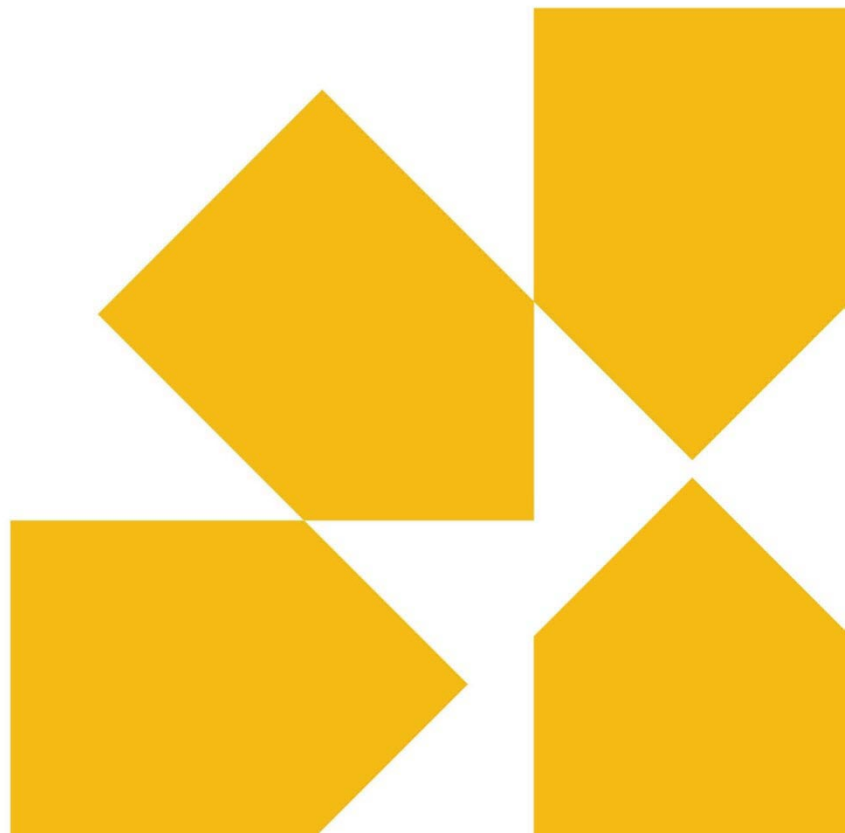
**Avis d'assemblée annuelle et extraordinaire
des actionnaires**

8 avril 2025

VOTRE VOTE COMPTE.

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

banquelaurentienne.ca





Michael T. Boychuk
Président du conseil d'administration

Chers actionnaires,

Un an après mon entrée en fonction à titre de président du conseil d'administration de la Banque Laurentienne, j'ai le plaisir de vous inviter à notre assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 8 avril 2025. L'année 2024 a été une année de transition pour la Banque, et je suis heureux de faire le point sur les importants travaux structurants qui ont été accomplis pour solidifier l'organisation et préparer l'avenir.

En 2024, alors que nous avons redoublé d'efforts pour atteindre nos objectifs, notre performance financière a démontré la résilience de la Banque. Malgré les pressions macroéconomiques persistantes cette année, nous avons su adopter une stratégie prudente de gestion de fonds propres et de liquidités pour conserver une situation financière solide et nous concentrer sur nos objectifs à moyen terme.

Pendant l'exercice 2024, nous avons consacré beaucoup de temps et d'efforts à bien comprendre les forces de la Banque et les points à améliorer, pour finalement lancer le plan stratégique renouvelé de la Banque intitulé « La voie à suivre » en mai dernier, lors de la Journée des investisseurs. Le conseil d'administration appuie pleinement ce plan et estime que l'équipe de direction possède les qualités requises pour le mettre en œuvre.

Notre clientèle est au cœur de La voie à suivre. Nous avons déjà fait de bons progrès en vue d'atteindre nos priorités visant à améliorer l'expérience client à la Banque, par exemple en créant le rôle de chef des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises et en renonçant à certaines activités de notre Secteur des marchés des capitaux. Nous avons également modifié la composition de l'équipe de direction de la Banque, afin de faciliter la transformation de la culture organisationnelle.

Cette dernière année, nous avons accueilli de nouveaux membres au sein du conseil d'administration : la professeure Johanne Brunet, M. Jamey Hubbs et M. Paul Stinis. Nous avons également eu le plaisir de proposer la candidature d'un nouvel administrateur, M. Robert Ouellette. Ces ajouts s'inscrivent dans l'engagement continu du Conseil à l'égard du renouvellement de ses membres et de l'amélioration de son efficacité générale. L'expertise collective des nouveaux membres dans des domaines comme l'innovation, la technologie et la cybersécurité, la gestion des risques bancaires et réglementaires et le leadership organisationnel vient bonifier et approfondir les compétences du conseil d'administration. Alors que nous continuons de mettre l'accent sur l'excellence du service à la clientèle et que nous consolidons les racines québécoises déjà profondes de notre institution financière, leur contribution sera essentielle pour assurer la réussite à long terme de la Banque Laurentienne.

En terminant, j'aimerais souligner les contributions suivantes : celle du personnel dévoué de la Banque, qui priorise toujours la clientèle et lui assure une expérience positive; celle de mes collègues membres du Conseil, pour leur dévouement à l'égard de leur rôle d'administrateur et de la Banque Laurentienne; et celle de notre clientèle et de nos actionnaires. Je tiens à les remercier. Nous demeurons pleinement engagés à bâtir une Banque Laurentienne plus forte, une banque qui à la fois mérite votre confiance et vous apporte une bonne expérience client et de la valeur.

Lors de notre assemblée annuelle le 8 avril, vous aurez l'occasion de poser des questions à l'équipe de direction et de voter sur les points importants qui sont abordés dans la présente circulaire. Mes collègues du Conseil, l'équipe de direction et moi-même sommes impatients de vous accueillir.

Salutations cordiales,

Banque Laurentienne

Michael Boychuk
Président du conseil d'administration

Banque Laurentienne du Canada

Avis d'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires.

Quand

Le mardi 8 avril 2025
9 h 30 (heure de l'Est)

Où

En virtuel

Par le biais d'une webdiffusion en direct :
<https://meetings.lumiconnect.com>
Code d'identification : 400-219-354-801
Mot de passe : laurentian2025

En personne

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

Points à l'ordre du jour

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

- I. prendre connaissance des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 et du rapport de l'auditeur y afférent;
- II. nommer l'auditeur de la Banque;
- III. élire les administrateurs;
- IV. voter sur notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs;
- V. voter sur la proposition de résolution extraordinaire concernant la modification du Règlement XII à propos de la rémunération annuelle globale des administrateurs;
- VI. voter sur les propositions d'actionnaires; et
- VII. examiner toute autre question dont l'Assemblée annuelle pourrait être régulièrement saisie.

La Circulaire contient de l'information sur les *Points à l'ordre du jour* plus haut. Si vous êtes un détenteur d'actions ordinaires de la Banque Laurentienne du Canada à la fermeture des bureaux le 9 février 2025 (la **Date de clôture des registres**), vous avez le droit de recevoir l'avis de l'Assemblée annuelle, d'assister à l'Assemblée annuelle et de voter à l'Assemblée annuelle. À la Date de clôture des registres, 44 118 123 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

La version électronique de la Circulaire et du Rapport annuel, lequel contient les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 et le rapport de gestion y afférent (collectivement, les **Documents de l'assemblée**), sont disponibles sur le site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/a-propos-de-nous/relations-investisseurs/rapports-annuels, et sur SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca.

Votre vote compte.

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

Vous avez reçu la présente Circulaire parce que vous êtes un actionnaire de la Banque Laurentienne du Canada à la Date de clôture des registres et que vous êtes habilité à voter lors de l'Assemblée annuelle. Il est important que vous lisiez attentivement la Circulaire et que vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions. Des instructions de vote détaillées sont fournies au paragraphe *Comment voter?* de la section *Questions et réponses sur le vote et la présence à l'assemblée* plus loin dans la Circulaire. Sauf si vous avez l'intention de voter pendant l'Assemblée annuelle (l'assemblée en personne ou l'assemblée virtuelle), veuillez voter par procuration dès que possible. L'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada (**Computershare**), doit recevoir votre vote avant 17 h (heure de l'Est), le 4 avril 2025.

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

Par ordre du conseil d'administration,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anna Dell'Api'.

Anna Dell'Api
Chef des Affaires juridiques et secrétaire corporative
Le 18 février 2025

Glossaire.

Répertoire de mots et de sigles utilisés dans la Circulaire :

Action	Action ordinaire de la Banque	Loi sur les banques (Canada)	La <i>Loi sur les banques</i> (LC 1991, ch 46) (et ses modifications) ainsi que la réglementation et les règles applicables
Actionnaire, vous, votre et vos	Les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque		
Assemblée annuelle	L'Assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Banque devant avoir lieu le 8 avril 2025	MÉDAC	Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires, un actionnaire de la Banque dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec), H2X 1X3
Avis d'assemblée	Un avis écrit informant les actionnaires de la date, de l'heure, de l'endroit et de l'ordre du jour de la prochaine assemblée annuelle	Notice annuelle	La notice annuelle de la Banque datée du 5 décembre 2024
Banque Laurentienne, Banque, BLC, nous, notre et nos	La Banque Laurentienne du Canada et, lorsqu'il y a lieu, les filiales de la Banque		
BSIF	Le Bureau du surintendant des institutions financières	PCAF	La <i>Partnership for Carbon Accounting Financials</i> - une initiative mondiale favorisant la collaboration entre institutions financières pour définir des normes de mesure et de déclaration des émissions de GES associées à leurs activités de financement et d'investissement
CCRC	Le Conseil canadien sur la reddition de comptes		
Circulaire	La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction	PCGR	Principes comptables généralement reconnus
Comité GC	Le Comité de gouvernance et de conformité du Conseil	PVP	Premier-ère vice-président-e
Comité RH	Le Comité des ressources humaines du Conseil	Rapport annuel	Le Rapport annuel 2024 de la Banque daté du 5 décembre 2024
Comité TI	Le Comité des technologies de l'information du Conseil	RCP	Rendement des capitaux propres
Computershare	La Société de fiducie Computershare du Canada, l'agent des transferts de la Banque		
Conseil	Le conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada	Résolution extraordinaire	Résolution adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées ou signée de toutes les personnes habiles à voter en l'occurrence
Date de clôture des registres	Le 18 février 2025, après la fermeture des bureaux	RICT	Rémunération incitative à court terme
Documents de l'assemblée	La Circulaire et le Rapport annuel 2024 qui contient les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 et le rapport de gestion y afférent	RILT	Rémunération incitative à long terme
		RPCFAT	Recyclage des produits de la criminalité et financement des activités terroristes
		RTA	Rendement total pour les actionnaires
DPVA	Droits à la plus-value des actions	SEDAR+	Système électronique de données, d'analyse et de recherche
EDI	Équité, diversité et inclusion	UAD	Unité d'action différée
ESG	Environnemental, social et gouvernance	UAP	Unité d'action de performance
EY	EY, l'auditeur de la Banque pour l'exercice financier 2024	UAPD	Unité d'action de performance différée
GES	Gaz à effet de serre	UAR	Unité d'action restreinte
GIFCC	Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques	UARD	Unité d'action restreinte différée
IFRS	Les normes internationales d'information financière	VP	Vice-président-e
Kingsdale	Kingsdale Advisors, conseiller stratégique de la Banque à l'égard des actionnaires	VPE	Vice-président-e exécutif-ve

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

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

Que contient la Circulaire?	
01. Assemblée annuelle des actionnaires	8
02. Gouvernance d'entreprise	31
03. Rémunération des cadres supérieurs	54
04. Autres renseignements	90
Annexe - Propositions d'actionnaires	93

La Circulaire est datée du 18 février 2025. À moins d'indication contraire, l'information qui s'y trouve est en vigueur à cette date.

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

Pour en savoir plus.

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

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

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

Notification et accès.

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

Obtenir une copie papier des Documents de l'assemblée.

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

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

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

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

Actionnaire inscrit

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

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

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

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

Propriétaire véritable ou actionnaire non inscrit

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

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

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

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

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

Les Documents de l'assemblée sont disponibles en français et en anglais. Pour en recevoir une copie papier avant la date limite du vote, avoir le temps de les lire et avoir le temps de nous faire parvenir votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote dans les délais prescrits, **veuillez nous faire parvenir votre demande de copie papier dès que possible, au plus tard le 25 mars 2025 à 17 h (heure de l'Est).** Veuillez noter qu'en raison des délais postaux, vous pourriez recevoir les Documents de l'assemblée après la date limite du vote et après la date de l'assemblée.

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

S'inscrire à la transmission électronique

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

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

01

Assemblée annuelle des actionnaires.

1.1 Questions et réponses sur le vote et la présence à l'assemblée	9
1.2 Points à l'ordre du jour	15
I. Prise de connaissance des états financiers	15
II. Nomination de l'auditeur de la Banque	15
III. Élection des administrateurs	17
IV. Vote consultatif sur notre approche de la rémunération des cadres supérieurs	17
V. Vote sur la modification du Règlement XII concernant la rémunération annuelle globale des administrateurs	17
VI. Vote sur les propositions d'actionnaires	18
VII. Autres questions	18
1.3 Candidatures aux postes d'administrateurs	19
Compétences et expertise	26
Rémunération des administrateurs	27

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

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

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

En cas de difficulté technique ou logistique en lien avec l'assemblée virtuelle, veuillez communiquer avec support-ca@lumiglobal.com.

Dans quelle langue se déroulera l'Assemblée annuelle?

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

Comment s'effectue la sollicitation de procurations?

La direction de la Banque sollicite des procurations en vue de l'Assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui aura lieu le 8 avril 2025 ou à la date de reprise de l'assemblée si celle-ci est reportée.

La sollicitation s'effectue principalement par la poste, mais aussi par téléphone. La Banque retient les services de Kingsdale et lui verse des honoraires préalables, puis un supplément d'honoraires en cours de mission selon les décisions de la Banque, afin de recevoir un vaste éventail de conseils en matière de stratégie et de gouvernance.

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

Qui peut voter?

Si vous êtes propriétaire d'actions ordinaires de la Banque à la Date de clôture des registres (le 18 février 2025), vous ou votre fondé de pouvoir dûment nommé disposez du droit de recevoir avis de l'assemblée et d'exercer le droit de vote afférent à ces actions ordinaires lors de l'assemblée. À la Date de clôture des registres, 44 118 123 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

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

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

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

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

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

Est-ce que mon vote est confidentiel?

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

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

Comment fonctionne le vote?

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

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

Si vous choisissez de voter par procuration avant l'assemblée, Computershare doit recevoir votre vote au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 4 avril 2025 ou, en cas de report ou d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le soir du 2^e jour ouvrable avant la date de reprise de l'assemblée. Le délai de dépôt des procurations peut être annulé ou prorogé sans préavis, à la discrétion de la présidence de l'assemblée.

Comment nommer un fondé de pouvoir?

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

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

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

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée virtuelle, vous devez aussi l'inscrire sur le registre de Computershare, à l'adresse www.computershare.com/ca/fr/vma?clientid=LaurentianBank, et consigner ses coordonnées avant 17 h (heure de l'Est), le 4 avril 2025, pour permettre à Computershare de lui transmettre un nom d'utilisateur par courriel après la date limite du vote par procuration. **Les fondés de pouvoir qui n'auront pas été inscrits sur le registre de Computershare ne pourront pas voter en ligne.**

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

Comment mon fondé de pouvoir exercera mon droit de vote?

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

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

POUR :

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

CONTRE :

- les propositions d'actionnaires.

Comment voter?

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

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

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

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

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

Fournissez vos instructions par un des moyens suivants :



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



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



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

Computershare doit recevoir votre formulaire de procuration ou votre vote par téléphone ou Internet au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 4 avril 2025.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

Fournissez vos instructions par un des moyens suivants :



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



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



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

Les méthodes plus haut peuvent être utilisées avec la plupart des intermédiaires, mais le processus pourrait varier. Assurez-vous de bien suivre les instructions du formulaire. Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions suffisamment à l'avance pour avoir le temps d'enregistrer votre vote avant 17 h (heure de l'Est), le 4 avril 2025.

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

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

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

Toute nouvelle instruction de vote ne prendra effet que si Computershare la reçoit d'ici 17 h (heure de l'Est), le 4 avril 2025, ou, en cas de report ou d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h le soir du 2^e jour ouvrable avant la date de reprise de l'assemblée.

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

Voter pendant l'Assemblée annuelle.

Actionnaire inscrit

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

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

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

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

De plus amples renseignements sur la participation à l'assemblée virtuelle de la Banque sont disponibles dans le Guide du participant pour l'assemblée générale des actionnaires, disponible sur le site Web de la Banque : www.laurentianbank.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

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

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

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

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

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

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

Comment poser des questions?

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

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

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

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

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

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

Comment assister à l'assemblée?

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

Tout changement apporté au format de l'assemblée sera communiqué sur le site Web de la Banque, à l'adresse www.laurentianbank.ca/fr/a-propos-de-nous/rerelations-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires.

Assister à l'assemblée virtuelle

Actionnaire inscrit

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

1. accédez à la page Web <https://meetings.lumiconnect.com/400-219-354-801> au moins 15 minutes avant le début de l'Assemblée annuelle;
2. cliquez sur **J'ai un accès**; et
3. entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres (votre nom d'utilisateur) et le mot de passe **laurentian2025**

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

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

Assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invité

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

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

1. Accédez à la page Web <https://meetings.lumiconnect.com/400-219-354-801> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée;
2. Cliquez sur **Invité**, puis remplissez le formulaire en ligne.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

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

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

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

1. accédez à la page Web <https://meetings.lumiconnect.com/400-219-354-801> au moins 15 minutes avant le début de l'Assemblée annuelle;
2. cliquez sur **J'ai un accès**; et
3. entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres (votre nom d'utilisateur) et le mot de passe **laurentian2025**

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

Besoin d'aide? En cas de difficulté technique ou logistique en lien avec l'assemblée virtuelle, veuillez envoyer un courriel à l'adresse support-ca@lumiglobal.com.

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

Assister à l'assemblée en personne

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

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

1.2 Points à l'ordre du jour.

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



I. Prise de connaissance des états financiers

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le Rapport annuel envoyé par la poste le 13 janvier 2025 aux actionnaires qui en ont fait la demande. Les actionnaires peuvent également obtenir le Rapport annuel en utilisant le mécanisme de notification et d'accès ou en visitant le site www.banquelaurentienne.ca ou www.sedarplus.ca. Les états financiers consolidés ont été préparés conformément aux IFRS, y compris les exigences comptables du BSIF.



II. Nomination de l'auditeur de la Banque

Au cours de l'exercice 2024, le Comité d'audit a procédé à une évaluation annuelle du rendement et de la qualité des services d'EY à titre d'auditeur indépendant de la Banque. L'évaluation du Comité d'audit a porté sur des considérations liées à la qualité de l'audit comme l'indépendance, l'objectivité et l'esprit critique de l'auditeur, la qualité de l'équipe chargée de la mission, la qualité du service et, le cas échéant, les réponses de l'auditeur externe aux constatations découlant de l'inspection annuelle du CCRC.

En s'appuyant sur l'évaluation annuelle de l'auditeur externe effectuée par le Comité d'audit, le Conseil recommande le renouvellement du mandat d'auditeur d'EY pour l'exercice 2025.

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

Indépendance de l'auditeur

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

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

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

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

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

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

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

Honoraires de l'auditeur

Le tableau suivant présente les honoraires facturés par EY pour les exercices terminés les 31 octobre 2024 et 2023.

	2024 (\$)	2023 (\$)
Honoraires d'audit — incluent les honoraires totaux d'EY pour l'audit des états financiers consolidés annuels, l'examen des états financiers intermédiaires, ainsi que les audits réglementaires à l'égard d'états financiers de filiales. Les honoraires d'audit incluent également des consultations concernant la comptabilité financière et la présentation de l'information, des soumissions en lien avec des documents de placement et d'offre, et des services de traduction d'états financiers audités et de documents de placement.	3 416 876	3 282 318
Honoraires pour services liés à l'audit — incluent les honoraires totaux d'EY pour des services de certification et d'autres services liés qui sont habituellement fournis par l'auditeur indépendant, principalement des services liés à la production de rapports sur l'efficacité des contrôles internes à des fins contractuelles ou commerciales, des procédures spécifiques liées à diverses fiducies et d'autres entités exigées dans le contexte de la titrisation de créances hypothécaires, des procédures d'expression d'une assurance limitée à l'égard de l'information du rapport ESG de la Banque et des procédures de vérification concernant le régime de retraite de la Banque et la traduction du rapport annuel et des rapports de gestion trimestriels.	669 930	719 615
Honoraires pour services fiscaux — incluent les honoraires totaux d'EY pour des conseils d'ordre fiscal autres que ceux facturés pour l'audit ou l'examen de l'impôt sur le résultat lié aux états financiers.	447 346	131 007
Autres honoraires — Se rapportent principalement à des services de traduction de documents autres que les rapports de gestion et les états financiers consolidés et à des services-conseils admissibles.	88 590	9 400
Total	4 622 742	4 142 340

Au cours de l'exercice 2024, le Comité d'audit a également révisé la politique de la Banque concernant l'approbation préalable des services pouvant être rendus par son auditeur externe. Cette politique est décrite dans la Notice annuelle de la Banque.



III. Élection des administrateurs

Les actionnaires doivent élire 12 administrateurs qui demeureront en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs successeurs.

Les candidats aux postes d'administrateur sont présentés à partir de la page 19 de la Circulaire.

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

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



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

La rétroaction des actionnaires est un volet clé du processus d'interaction de la Banque. Dans le cadre de ce processus, nous vous invitons notamment à assister à chaque assemblée annuelle pour exprimer votre opinion à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque. À cette fin, veuillez prendre connaissance de la section *Analyse de la rémunération* à la page 56 de la Circulaire, où nous décrivons l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération et expliquons comment cette approche favorise l'adoption d'une culture axée sur le rendement, afin de créer de la valeur à long terme pour les actionnaires. Pour tout commentaire ou toute question concernant l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, veuillez contacter le président du Conseil à l'adresse michael.boychuk@blcgf.ca.

Le Conseil recommande de voter POUR la résolution consultative suivante :

« **IL EST RÉSOLU**, à titre consultatif et sans que ne soient limités le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction telle que divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque transmise en vue de l'assemblée annuelle 2025 des actionnaires de la Banque. »

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

Le résultat du vote sur cette résolution sera annoncé à la fin de l'assemblée, en même temps que les résultats des votes sur les autres points à l'ordre du jour. Nous sommes heureux des résultats de ce vote en 2024, alors que 89 % des voix exprimées étaient en faveur de l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction.



V. Vote sur la modification du Règlement XII concernant la rémunération annuelle globale des administrateurs

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le montant global de rémunération pouvant être versée à tous les administrateurs de la Banque à ce titre pour une période déterminée doit être établi dans les règlements généraux de la Banque. Actuellement, le Règlement XII des règlements généraux de la Banque prévoit un

montant global de rémunération de 2 000 000 \$ pour un exercice. Ce plafond a été approuvé lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque le 19 mars 2013.

Depuis la récente création du Comité des technologies de l'information et la nomination d'un nouveau membre du Conseil le 1^{er} novembre 2024, ce plafond de montant global de rémunération n'est plus suffisant compte tenu du nombre d'administrateurs et de comités. Par conséquent, le 18 février 2025, le Conseil a approuvé une modification au Règlement XII visant à augmenter de 2 000 000 \$ à 3 000 000 \$ le montant global de rémunération pouvant être versée à tous les administrateurs de la Banque à ce titre pour un exercice. Le Conseil estime qu'une telle augmentation est actuellement souhaitable pour rémunérer adéquatement l'administrateur additionnel et les membres du nouveau comité, pour donner une marge de manœuvre au Conseil au cas où il serait nécessaire de créer d'autres comités ou de tenir des réunions extraordinaires et possiblement rémunérées en cas d'événement imprévu, et pour tenir compte de toute augmentation de la rémunération des administrateurs au cours des prochaines années.

La modification susmentionnée ne prendra effet que lorsqu'elle aura été confirmée par résolution extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires de la Banque. Par conséquent, la résolution extraordinaire énoncée ci-après sera présentée lors de l'assemblée annuelle, pour permettre aux actionnaires de l'examiner, puis de l'adopter s'ils le jugent approprié. Le Conseil recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution extraordinaire suivante et, à moins d'avoir reçu des instructions différentes, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR la résolution extraordinaire suivante.

Le Conseil recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution extraordinaire suivante confirmant la modification des règlements généraux de la Banque :

« **IL EST RÉSOLU** que le Règlement XII soit modifié comme suit : "Pour tout exercice financier commençant après le 31 octobre 2024, le montant global de rémunération pouvant être versée par la Banque à l'ensemble de ses administrateurs pour leurs services en cette qualité n'excède pas 3 000 000 \$." »



VI. Vote sur les propositions d'actionnaires

La Banque a reçu sept propositions du MÉDAC. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de soumettre trois propositions au vote.** La Banque a accepté d'inclure toutes les propositions dans la Circulaire, et trois d'entre elles feront l'objet d'un vote dans le cadre de l'ordre du jour officiel de l'assemblée. Le texte des sept propositions et les réponses du Conseil sont inclus en **Annexe** de la Circulaire, à la page 93.

Les actionnaires qui souhaitent inclure une proposition dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque doivent faire parvenir le texte de leur proposition au Secrétariat corporatif de la Banque au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 20 novembre 2025.



VII. Autres questions

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

1.3 Candidatures aux postes d'administrateurs.

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

Toutes les personnes candidates ont été élues lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque en 2024 et posent leur candidature de nouveau, à l'exception de Robert Ouellette qui se portera candidat pour la première fois lors l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque en 2025. Toutes les personnes candidates ont formellement établi leur qualification et éligibilité et exprimé leur désir de faire partie du conseil d'administration de la Banque.

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

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

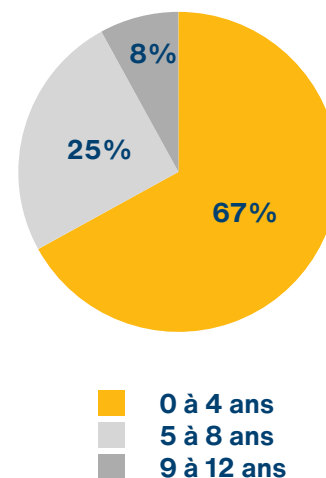


Mandat des personnes candidates aux postes d'administrateur

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

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

La durée moyenne des mandats est de 3,1 années



Les tableaux des pages suivantes contiennent de l'information détaillée sur les personnes candidates aux postes d'administrateurs, y compris leurs domaines d'expertise, les comités dont elles sont membres, leurs présences aux réunions, les autres conseils où elles siègent et les résultats qu'elles ont obtenus aux élections l'année précédente, s'il y a lieu. Les profils comprennent également un résumé de leur participation au capital de la Banque, ainsi que la valeur de la rémunération totale de chaque membre pour l'exercice 2024. Au 9 février 2025, tous les membres indépendants du Conseil satisfont aux exigences de participation au capital, à l'exception de Johanne Brunet, Laurent Demangles, Jamey Hubbs, Robert Ouellette et Paul Stinis. De plus amples renseignements à ce sujet sont disponibles à la section *Exigences de participation au capital*, à la page 29 de la présente Circulaire.

Sonia Baxendale

Toronto, ON Canada

Âge : 62

Administratrice depuis le
31 août 2016

Indépendante

Vote 2024 : 91,36 % POUR



Présences 2024 : 93,33 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité de gouvernance et de conformité (présidente)
(exercice 2024) : 100 %

Comité d'audit (T1) : 100 %

Comité de gestion des risques (T2, T3, T4) : 75 %

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

Titulaire d'un B.A. de l'Université de Toronto, elle a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- The Bank N.T. Butterfield & Son Limited (NYSE & BSE) (2020 à ce jour)
- Intermediate Capital Group (2025 à ce jour)
- Société financière Definity (2024 à ce jour)

Mandats actuels - autres conseils :

- Financière Foresters
- Global Risk Institute

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	7 821
UAD	27 927
Total actions/UAD	35 748
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	995 939 \$
Exigences actions/UAD	5 797

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
192 247 \$

Andrea Bolger

Toronto, ON Canada

Âge : 66

Administratrice depuis le
28 août 2019

Indépendante

Vote 2024 : 91,21 % POUR



Présences 2024 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité de gestion des risques
(présidente) (exercice 2024): 100 %

Comité des technologies de l'information (présidente
par intérim) (T3, T4) : 100 %

Comité des ressources humaines (exercice 2024) :
100 %

Andrea Bolger est une administratrice de sociétés qui possède une expérience approfondie de la direction stratégique d'entreprise et des pratiques de gouvernance et de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise. Ancienne cadre supérieure de la Banque Royale du Canada, elle y a occupé différents postes de haute direction principalement associés aux services bancaires commerciaux et à la gestion des risques.

Andrea est titulaire d'un baccalauréat en commerce, distinction Finance, de la Carleton University et d'un MBA de l'Université Concordia. Elle a également reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés de la Rotman School of Business de l'Université de Toronto.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Sagen MI Canada Inc. (2016 à 2021)

Mandats actuels - autres conseils :

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

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	4 100
UAD	19 508
Total actions/UAD	23 608
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	657 719 \$
Exigences actions/UAD	7 431

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
206 640 \$

Michael T. Boychuk, FPCA

Baie d'Urfé, QC Canada

Âge : 69

Administrateur depuis le
31 août 2013

Indépendant

Vote 2024 : 90,29 %
POUR

Présences 2024 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Michael T. Boychuk est un administrateur de sociétés et président de Conseil possédant une vaste expérience en comptabilité, en finance et en services financiers. Il détient le titre de comptable professionnel agréé et de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec. Avant de prendre sa retraite, il a été président de Bimcor inc., le gestionnaire de placements des caisses de retraite des compagnies du groupe Bell Canada. De 1999 à 2009, il a occupé des postes de haute direction à BCE inc. et à Bell Canada.

Michael est titulaire d'un baccalauréat en commerce spécialisé en finance et en comptabilité de l'Université McGill.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

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

Mandats actuels - autres conseils :

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

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	1 421
UAD	39 494
Total actions/UAD	40 915
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	1 139 892 \$
Exigences actions/UAD	5 380

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
363 274 \$

Johanne Brunet

Montréal, QC Canada

Âge : 73

Administratrice depuis le
7 février 2024

Indépendante

Vote 2024 : 91,19 % POUR



Présences 2024 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité d'audit (T2, T3, T4) : 100 %

Comité de gouvernance et de conformité (T2, T3, T4) :
100 %

Johanne Brunet est professeure de marketing à HEC Montréal. Ses intérêts et ses recherches portent sur la gestion de la créativité dans des environnements complexes, l'innovation, les économies mondiales, le marketing international et la planification d'entreprise. Elle siège à plusieurs conseils d'administration, notamment celui de la Société des alcools du Québec (SAQ) pour lequel elle assure la présidence.

Johanne est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA), titulaire d'un doctorat en études industrielles et commerciales de l'Université de Warwick en Angleterre et titulaire d'un MBA de HEC Montréal. Elle a également obtenu le titre d'administratrice de sociétés certifiée de l'Université Laval.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

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

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	—
UAD	6 376
Total actions/UAD	6 376
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	177 635,36 \$
Exigences actions/UAD	15 969

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
124 377 \$

Laurent Desmangles

New York, NY États-Unis

Âge : 57

Administrateur depuis le
11 avril 2023

Indépendant

Vote 2024 : 91,24 % POUR



Présences 2024 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité d'audit (T2, T3, T4) : 100 %

Comité de gouvernance et de conformité (T1) : 100 %

Comité des technologies de l'information (T3, T4) :
100 %

Comité de gestion des risques (exercice 2024) : 100 %

Laurent Desmangles est un conseiller accompli doté d'une perspective mondiale et d'une expérience approfondie, qui facilite la stratégie d'entreprise, la transformation à grande échelle, l'innovation numérique et analytique et la gestion du changement. En plus de son rôle d'associé commanditaire et de conseiller chez Nyca Partners et Demopolis Equity Partners, il agit à titre de conseiller supérieur auprès du Boston Consulting Group, où il a occupé plusieurs postes de direction, notamment celui de directeur général et associé principal, en plus de diriger les services bancaires aux particuliers en Amérique du Nord.

Laurent est titulaire d'un baccalauréat en ingénierie de l'Université McGill et d'un MBA de la Ivey Business School de la University of Western Ontario.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Fifth Third Bancorp (2023 à ce jour)

Mandats actuels - autres conseils :

- International Rescue Committee
- Let's Get Ready
- Rewiring America
- Tyfone Inc.

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	—
UAD	7 150
Total actions/UAD	7 150
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	199 199 \$
Exigences actions/UAD	13 174

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
167 103 \$

Suzanne Guoin

Hampstead, QC Canada

Âge : 69

Administratrice depuis le
6 avril 2021

Indépendante

Vote 2024 : 91,12 % POUR



Présences 2024 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité de gouvernance et de conformité (T2, T3, T4) :
100 %

Comité des ressources humaines (T1) : 100 %

Comité de gestion des risques (exercice 2024) : 100 %

Suzanne Guoin est une administratrice accomplie qui met l'accent sur la transformation d'entreprise, la mise en œuvre de technologies numériques, la gouvernance et le capital humain. Elle a occupé divers postes de haute direction dans les secteurs privé et public, notamment celui de présidente-directrice générale de TV5 Québec Canada, et elle assure la présidence du conseil de direction de l'Agence du revenu du Canada et du conseil d'administration de la Société d'habitation du Québec.

Diplômée de l'Université Concordia, elle détient un MBA de la Ivey Business School de l'Université de Western Ontario et est accréditée par l'Institut des administrateurs de sociétés. Suzanne a reçu l'Ordre national du Mérite de la République française.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Agence du revenu du Canada
- Fondation du Grand Montréal
- Juste pour rire inc.
- Société d'habitation du Québec

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	1 000
UAD	18 979
Total actions/UAD	19 979
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	556 615 \$
Exigences actions/UAD	8 140

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
167 905 \$

Jamey Hubbs

Collingwood, ON Canada

Âge : 65

Administrateur depuis le
7 février 2024

Indépendant

Vote 2024 : 91,27 % POUR



Présences 2024 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité des ressources humaines (T2, T3, T4) : 100 %

Comité des technologies de l'information (T3, T4) :
100 %

Comité de gestion des risques (T2, T3, T4) : 100 %

Jamey Hubbs est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience des services bancaires, des marchés des capitaux, de la réglementation prudentielle et de la gestion des risques. Avant sa retraite, il a occupé des postes de haute direction au BSIF, y compris plus récemment les postes de vice-surintendant des réponses à l'environnement de risque et de surintendant auxiliaire du secteur de la surveillance des institutions de dépôt.

Jamey a siégé au conseil de la Société d'assurance-dépôts du Canada et a occupé le poste de vice-président exécutif et coprésident des marchés mondiaux chez Valeurs mobilières HSBC. Actuellement vice-président du Global Risk Institute et membre senior du CD Howe Institute, il est titulaire d'un B.A. de la University of Waterloo et d'un certificat de maîtrise en gestion de projets de la Schulich School of Business, et il a reçu le titre d'administrateur IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Assuris
- Collingwood Climate Action Team
- FLIP Foundation
- Global Risk Institute

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	—
UAD	6 636
Total actions/UAD	6 636
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	184 879 \$
Exigences actions/UAD	15 969

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
129 061 \$

David Mowat

West Vancouver, CB
Canada

Âge : 69

Administrateur depuis le
28 août 2019

Indépendant

Vote 2024 : 90,99 %
POUR



Présences 2024 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité des ressources humaines (président)
(exercice 2024) : 100 %

Comité d'audit (T1, T2) : 100 %

Comité des technologies de l'information (T3, T4) :
100 %

David Mowat est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience de la direction d'entreprise et des services bancaires. Il a été président et chef de la direction d'ATB Financial et chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union.

Titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia, il a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés, un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology, un doctorat honorifique en droit de la University of Alberta et un doctorat honorifique de la MacEwan University. En 2014, David a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Telus Corporation (2016 à ce jour)

Mandats actuels - autres conseils :

- Alberta Petroleum Marketing Commission
- Edmonton International Airport
- TELUS Communications inc.

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	10 840
UAD	16 635
Total actions/UAD	27 475
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	765 454 \$
Exigences actions/UAD	7 431

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
192 816 \$

Robert Ouellette

Ville de Mont-Royal, QC
Canada

Âge : 61

Administrateur depuis le
1^{er} novembre 2024

Indépendant

Vote 2024 : S. O.

Présences 2024 : S. O.



Robert Ouellette est un dirigeant expérimenté possédant 35 années d'expérience internationale au sein de différents domaines et secteurs comme les services professionnels, les métaux et l'exploitation minière et les services financiers. Il a consacré sa carrière au leadership et à l'innovation dans des domaines comme les technologies de l'information, l'optimisation des processus, la gestion des risques et les services partagés.

Robert a siégé au conseil d'administration et au comité consultatif de deux jeunes entreprises technologiques, ainsi qu'au Comité consultatif en TI du gouvernement du Québec. Il est activement impliqué depuis plusieurs années dans des activités de collecte de fonds pour diverses organisations comme Centraide, la Fondation Marie-Vincent, Make-a-Wish et la Fondation du Centre jeunesse de Montréal. Robert est titulaire d'un baccalauréat en génie électrique de l'École Polytechnique de Montréal.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Promutuel Assurance

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	—
UAD	1 511
Total actions/UAD	1 511
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	42 096 \$
Exigences actions/UAD	15 969

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
S. O.

Éric Provost

Candiac, QC Canada

Âge : 50

Administrateur depuis le
1^{er} octobre 2023

Non indépendant

Vote 2024 : 91,28 % POUR

Présences 2024 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %



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

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

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

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

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

Capital de participation au 18 février 2025

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

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
M. Provost ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur.

Paul Stinis

Beaconsfield, QC Canada

Âge : 66

Administrateur depuis le
7 février 2024

Indépendant

Vote 2024 : 91,23 % POUR



Présences 2024 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité d'audit (T2, T3, T4) : 100 %

Comité des ressources humaines (T2, T3, T4) : 100 %

Paul Stinis est un administrateur de sociétés accompli possédant une vaste expérience de la comptabilité et de la finance, des marchés des capitaux, de la gestion de placements, de la gestion de risques et de la gestion de projets. Il assure la vice-présidence du conseil d'administration d'Hydro-Québec depuis avril 2015 et il a occupé le poste de premier vice-président et trésorier chez BCE inc. et Bell Canada, ainsi que le poste de président de Bimcor inc.

Paul a également travaillé au sein du secteur bancaire canadien, exercé des fonctions de direction financière au sein des secteurs de la communication des marchés émergents mondiaux et travaillé comme ingénieur dans l'industrie canadienne du pétrole et du gaz. Il est titulaire d'un baccalauréat en ingénierie de l'Université McGill et d'un MBA de l'Université Concordia.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

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

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	—
UAD	6 376
Total actions/UAD	6 376
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	177 635 \$
Exigences actions/UAD	15 969

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
124 377\$

Nicholas Zelenczuk, FCPA

Toronto, ON Canada

Âge : 70

Administrateur depuis le
28 mai 2020

Indépendant

Vote 2024 : 89,81 % POUR



Présences 2024 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité d'audit (président) (exercice 2024) : 100 %

Comité de gouvernance et de conformité (T2, T3, T4) :
100 %

Comité de gestion des risques (T1) : 100 %

Nicholas Zelenczuk est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience des services bancaires, des marchés des capitaux, de la stratégie d'entreprise et de la gestion du risque et des investissements. Il a occupé plusieurs postes de direction, notamment ceux de chef de la direction, de chef de la direction financière et de chef de l'exploitation pour des entreprises de premier plan comme Investissements RPC, BCE, CIBC Wood Gundy, Citibank et Deutsche Bank (Canada).

Nicholas a également été associé en gestion des risques chez KPMG. Détenteur des titres de CPA et de Fellow de CPA Ontario, il a également reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

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

Capital de participation au 18 février 2025

Actions ordinaires	5 000
UAD	20 649
Total actions/UAD	25 649
Valeur des actions	27,86 \$
Valeur totale	714 581 \$
Exigences actions/UAD	10 543

Rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2024 :
194 353 \$

Compétences et expertise

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

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

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

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

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

En 2024, le Conseil a modifié la composition de ses comités afin de tenir compte d'un changement de composition du Conseil et de l'ajout du nouveau comité des technologies de l'information, pour lequel les membres et la présidence devaient être nommés.

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

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

	Sonia Baxendale	Andrea Bolger	Michael T. Boychuk	Johanne Brunet	Laurent Desmangles	Suzanne Gouin	Jamey Hubbs	David Mowat	Robert Ouellette	Éric Provost	Paul Stinis	Nicholas Zelenczuk
Relations publiques et gouvernementales												
Expérience et gouvernance d'autres conseils												
Excellence opérationnelle												
Restructuration des activités												
Anglais												
Français												
Autre(s) langue(s)												

Rémunération des administrateurs

Structure de la rémunération

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

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

Le Comité GC examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans. La structure de la rémunération des administrateurs a été examinée en mai 2024 et finalisée en août 2024, à la suite de l'examen par Hexarem, le conseiller indépendant retenu par le Conseil, des pratiques concurrentielles de rémunération des administrateurs au sein de sociétés québécoises de taille semblable de tous les secteurs et au sein de sociétés canadiennes de taille semblable du secteur des services financiers. Cet examen tenait compte des risques, des responsabilités et des charges de travail avec lesquelles les administrateurs doivent composer, de leur engagement en termes de temps et des compétences dont ils doivent faire preuve compte tenu de la complexité changeante des affaires de la Banque et de l'augmentation des mesures de surveillance et d'examen en matière de réglementation.

Rémunération fixe annuelle de tous les administrateurs	160 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe annuelle de la présidence du Conseil	365 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe annuelle de la présidence d'un comité permanent	28 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe annuelle par comité sur lequel siège un administrateur, à l'exception du président du Conseil	9 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)

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

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

Rémunération sous forme d'unités d'action différées

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

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

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

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

À la suite de l'élection d'un citoyen américain au Conseil en 2024, nous avons mandaté Norton Rose Fulbright pour examiner le Programme d'achat d'unités d'action différées des administrateurs de la Banque adopté le 5 octobre 2010 et modifié par résolution de temps à autre (le Programme d'achat d'UAD des administrateurs), dans le but d'y apporter des changements et d'en moderniser la nomenclature. Les changements comprenaient principalement des modifications déjà approuvées, l'ajout de dispositions permettant aux administrateurs qui sont des citoyens ou des résidents permanents des États-Unis d'Amérique de participer au Programme d'achat d'UAD des administrateurs et de recevoir un traitement fiscal approprié en pouvant convertir leurs UAD au cours de deux années civiles différentes une fois leur mandat terminé, et finalement l'ajout de dispositions relatives aux changements de contrôle selon les points de vue canadien et américain et le rapprochement des règles applicables selon le territoire.

Tableau de rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente un résumé de la rémunération versée à chaque administrateur non dirigeant de la Banque lors du dernier exercice, ainsi que le total des UAD que détient chaque administrateur en date du 31 octobre 2024 :

	Rémunération totale (\$)	Partie de la rémunération totale en espèces ou en actions/UAD ⁽⁵⁾		Total des UAD (#)	Valeur marchande ou de paiement du total des UAD ⁽⁶⁾ (\$)
		Versée en espèces (\$)	Versée en actions/UAD (\$)		
Sonia Baxendale	192 247	23 098	169 150	26 467	690 259
Andrea Bolger	206 640	82 656	123 984	18 116	472 465
Michael T. Boychuk	363 275	145 310	217 965	37 003	965 038
Johanne Brunet	124 378	0	124 378	4 804	125 288
Laurent Desmangles ⁽¹⁾	167 104	66 841	110 262	6 107	159 271
Suzanne Gouin	167 906	0	167 906	17 477	455 800
Jamey Hubbs	129 061	0	129 061	4 986	130 035
David Mowat	192 817	77 127	115 690	15 374	400 954
Robert Ouellette ⁽²⁾	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Michelle R. Savoy ⁽³⁾⁽⁴⁾	68 458	13 707	54 752	25 775	672 212
Paul Stinis	124 378	0	124 378	4 804	125 288
Susan Wolburgh Jenah ⁽³⁾	68 458	13 692	54 767	S.O.	S.O.
Nicholas Zelenczuk	194 353	77 741	116 612	19 318	503 813

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

(2) M. Ouellette s'est joint au Conseil après l'exercice financier 2024.

(3) Mmes Savoy et Wolburgh Jenah ne se sont pas portées candidates à l'élection de 2024.

(4) Mme Savoy détenait encore des UAD au 31 octobre 2024.

(5) À moins qu'il n'en soit autrement statué par le Conseil, les administrateurs sont tenus de recevoir la totalité de leur rémunération sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils atteignent le niveau minimal de participation au capital. En date du 18 février 2025, tous les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque dépassent le niveau minimal de participation au capital, à l'exception de Johanne Brunet, de Laurent Desmangles, de Jamey Hubbs, de Paul Stinis et de Robert Ouellette.

(6) Selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2024 (26,08 \$).

Exigences de participation au capital

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

Le nombre d'actions et/ou d'UAD détenues par les candidats aux postes d'administrateurs est indiqué dans leur biographie, à la section *Candidatures aux postes d'administrateurs* à la page 19 de la Circulaire. À titre de président et chef de la direction de la Banque, Éric Provost est visé par l'exigence de participation minimale.

En date du 18 février 2025, tous les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque dépassent le niveau minimal de participation au capital, à l'exception de Johanne Brunet, de Laurent Desmangles, de Jamey Hubbs, de Paul Stinis et de Robert Ouellette. Conformément aux exigences du Conseil, Laurent Desmangles doit atteindre le niveau minimal de participation au capital d'ici le 11 avril 2028, tandis que Johanne Brunet, Jamey Hubbs et Paul Stinis doivent atteindre ce niveau d'ici le 6 février 2029 et que Robert Ouellette doit atteindre ce niveau d'ici le 1^{er} novembre 2029.

02 Gouvernance d'entreprise.

2.1 L'approche de la Banque en matière de gouvernance	32
2.2 Notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion	33
Diversité au sein du Conseil	33
Diversité des employés	33
2.3 Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance	34
2.4 Cybersécurité	35
2.5 À propos du Conseil	36
Le mandat et les fonctions du Conseil et de son président	36
Taille du Conseil	36
Composition du Conseil	37
Descriptions de postes clés	37
Éthique et culture	37
Indépendance des administrateurs	38
Participation à d'autres conseils et conseils en interrelation	38
Orientation et perfectionnement	39
Planification de la relève et durée des mandats	39
Évaluation annuelle	40
2.6 Rapports des comités du Conseil	41
2.7 Interagir avec les actionnaires et autres parties prenantes	52
2.8 Politique de divulgation	52
2.9 Opérations sur titres de la Banque	53
2.10 Vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs	53

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

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

Favoriser la prospérité de tous les clients grâce à une approche spécialisée pour les services aux entreprises et à des services bancaires à faible coût conçus pour faire fructifier l'épargne des Canadiens de la classe moyenne.

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

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

Les faits saillants en matière de gouvernance et les initiatives clés de 2024 sont décrits dans les rapports des comités du Conseil plus loin dans la Circulaire et comprennent ce qui suit :

- **Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et climatiques** - La Banque a établi un modèle de gouvernance interne et une structure de gestion de programme pour faire avancer ses stratégies et initiatives à l'égard des facteurs ESG et climatiques. La fonction de supervision des enjeux ESG et climatiques fait désormais partie du mandat du Conseil et de chacun de ses comités, et la Banque a nommé la membre de l'équipe de direction Sonia Hernandez championne ESG de la Banque.
- **Interaction avec les parties prenantes** - L'interaction était encore une fois une priorité du Conseil lors de l'exercice précédent. Les personnes assurant la présidence du Conseil, du Comité RH et du Comité GC ont été disponibles à de multiples occasions et ont tenu des rencontres d'interaction pour recevoir la rétroaction des actionnaires et d'autres parties prenantes à l'égard des activités et des progrès de la Banque concernant son plan stratégique, la rémunération des cadres supérieurs, la diversité et le renouvellement du Conseil, la cybersécurité et les facteurs ESG.
- **Rémunération des cadres supérieurs** - La rémunération globale des cadres supérieurs de la Banque a évolué et elle est alignée sur les valeurs des actionnaires de la Banque. Des cibles EDI et ESG ont été ajoutées aux tableaux de bord de tous les dirigeants pour nous permettre de suivre et de mesurer les progrès de la Banque par rapport aux objectifs ESG et de diversité.
- **Technologies de l'information** - Le Conseil a créé un Comité des technologies de l'information en juillet 2024 et a présenté la candidature de Robert Ouellette comme membre du Conseil le 1^{er} novembre 2024. M. Ouellette possède une vaste expérience des technologies de l'information et a été désigné président du Comité des technologies de l'information le 1^{er} novembre 2024.

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

Diversité au sein du Conseil

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

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

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

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

En vue d'assurer la diversité du Conseil, la Banque a fixé les cibles suivantes conformément à la *Politique de gouvernance des administrateurs* :

- maintenir un taux de 30 % à 45 % de membres du Conseil qui sont des femmes cisgenres ou des personnes transgenres, bispirituelles ou non binaires. Anciennement fixée à 45 %, cette cible a été remplacée par un intervalle de 30 % à 45 % à la suite d'une analyse comparative; et
- maintenir un taux minimum de 15 % de membres du Conseil qui s'identifient comme étant membres d'un groupe privé d'équité (au-delà des femmes cisgenres).

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

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

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

Diversité des employés

La Banque est d'avis que les efforts d'EDI favorisent une culture axée sur le rendement et améliorent les prises de décision à tous les niveaux de l'organisation. Nous souhaitons faciliter une culture inclusive et équitable qui reflète la diversité de nos employés, de notre clientèle et des collectivités que nous servons.

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

La Banque surveille continuellement la diversité de son effectif et recherche de manière proactive des talents diversifiés pour s'assurer, dans le cadre de son processus de recrutement et d'embauche, du plus grand nombre possible de candidats qualifiés. Dans le cadre de nos efforts de recrutement, y compris lors de nominations de dirigeants, nous mettons l'accent sur les membres de groupes privés d'équité, y compris les femmes, les membres de groupes racisés, les autochtones et les personnes handicapées. Les candidatures sont évaluées en fonction d'un ensemble équilibré de compétences, d'expérience et de

connaissances, en tenant compte des avantages de la diversité de l'effectif. Le Comité RH prend régulièrement connaissance de rapports de la direction sur la diversité du personnel de la Banque.

En date du 31 octobre 2024, les femmes représentent 56 % de l'effectif de la Banque et occupent 48 % des postes de direction de niveau inférieur à celui de vice-président, 35 % des postes de vice-président adjoint ou de niveau supérieur et 39 % des postes de vice-président ou de niveau supérieur. La Banque s'est fixé comme objectif qu'au moins 40 % des postes de dirigeants de niveau vice-président adjoint ou supérieur soient occupés par des femmes d'ici la fin de l'exercice 2025.

2.3 Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

En matière de gouvernance d'entreprise, notre approche disciplinée et fondée sur des principes guide nos efforts visant à inspirer confiance et à protéger les intérêts des actionnaires tout en méritant la confiance de nos employés, de notre clientèle et des collectivités que nous servons. Nous avons continué à faire des progrès en matière de gestion et de divulgation de l'information ESG en 2024 et avons maintenu un niveau de risque considéré comme étant faible selon notre cote Sustainalytics.

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

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

Les principaux faits saillants en matière de facteurs ESG pour l'exercice 2024 sont décrits ci-après :

Facteurs environnementaux

- Poursuite par notre comité sur les questions ESG et sur les risques liés aux changements climatiques (anciennement le GIFCC) des travaux de conformité et de surveillance réglementaire reliée à la gouvernance, au risque, à la stratégie et aux divulgations liés au climat (comme la ligne directrice B-15 du BSIF).
- À la suite de l'établissement de notre plan de gestion de l'inventaire des gaz à effet de serre (GES) en 2023, poursuite des travaux visant à améliorer les processus et les contrôles des calculs des émissions de GES de portée 1 et de portée 2 et à suivre nos progrès en vue d'une réduction de 35 % d'ici 2030.
- Calcul et divulgation continus de l'estimation des émissions financées de portée 3 pour les prêts hypothécaires résidentiels selon la méthodologie de l'initiative Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), en plus des émissions financées de portée 3 pour les actifs immobiliers qui sont divulguées pour une troisième année consécutive.
- Appui continu de l'initiative de collaboration *PME en transition*, en partenariat avec Québec Net Positif, pour aider les PME québécoises à mettre en œuvre des actions climatiques afin qu'elles soient prêtes à prospérer dans une économie durable à faibles émissions de carbone grâce à la sensibilisation et à l'acquisition de connaissances.

Facteurs sociaux

- Offre continue d'une gamme d'activités visant à sensibiliser le personnel à l'égard des principes EDI et lancement de plusieurs initiatives liées à l'accessibilité.
- Organisation, tout au long de l'année, d'une variété d'événements pour les employés dans toute la Banque, pour créer des moments significatifs de travail d'équipe et de collaboration.
- Lancement de notre quatrième sondage annuel Voix des employés, qui s'est soldé par un taux de participation de 78 % et un indice global de mobilisation de 78 %.
- Promotion de ressources, coordination d'initiatives et tenue d'activités visant à soutenir la santé mentale et le bien-être des employés.

- Poursuite du modèle de travail hybride qui offre de la flexibilité à nos employés.
- Dans le cadre de nos programmes de dons d'entreprise et d'engagement communautaire « Donner ça compte », la Banque et ses employés ont amassé en moyenne 750 000 \$ ces trois dernières années.

Facteurs de gouvernance

- Poursuite de notre engagement visant à accroître la diversité du conseil d'administration.
- Les femmes représentaient 36 % des membres du conseil d'administration en date du 31 octobre 2024.
- Nous continuons à inclure des critères liés à la gestion du risque social et environnemental dans le processus de contrôle diligent de la gestion des risques liés aux tiers.
- Poursuite de la collaboration avec les pairs et les organismes de réglementation au sujet des normes de réglementation et de divulgation volontaires, par exemple la ligne directrice B-15 du BSIF sur la gestion des risques climatiques, en vue d'assurer la conformité.
- Mise en œuvre et début de travaux d'application, à la suite de l'audit interne des processus ESG et de gestion du risque social et environnemental, d'une feuille de route visant à assurer la conformité avec la ligne directrice B-15 du BSIF.
- Lancement de trois nouveaux modules de formation obligatoires sur les facteurs ESG préparés par Finance Montréal spécialement pour tous les employés des institutions financières.

Expertise à l'égard des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

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

Pour en savoir plus, veuillez consulter les biographies des candidats aux postes d'administrateurs à la page 19 de la Circulaire et la grille de compétences et d'expertise des membres du Conseil à la page 26 de la Circulaire.

2.4 Cybersécurité.

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

Tous les trimestres, le Comité de gestion des risques reçoit une mise à jour sur l'état des risques liés à la technologie, y compris la cybersécurité, et le nouveau Comité des technologies de l'information reçoit également cette mise à jour depuis le 2 novembre 2024. Au deuxième trimestre cette année, le Conseil a également reçu un aperçu des principaux risques et des principales capacités technologiques qui démontrait les progrès accomplis ces deux dernières années en matière de cybersécurité, de données et d'intégrité des plateformes. Bien qu'il y ait encore du travail à faire, le Comité de gestion des risques a appuyé un surcroît d'investissement dans ces trois volets clés.

2.5 À propos du Conseil.

Le mandat et les fonctions du Conseil et de son président

Le Conseil supervise les affaires commerciales et internes de la Banque, y compris la planification et l'orientation stratégique, en identifiant les risques principaux liés aux activités et en veillant à la mise en œuvre de systèmes de gestion des risques, à la planification de la relève et à la création d'une culture d'intégrité à l'échelle de l'organisation. Le Conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'entremise de ses comités : le Comité d'audit, le Comité de gestion des risques, le Comité des ressources humaines, le Comité de gouvernance et de conformité et le nouveau Comité des technologies de l'information. Ce nouveau comité se concentrera sur la politique et les procédures relatives aux technologies de l'information, aux données et à la cybersécurité.

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

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

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

Taille du Conseil

Cette année, 12 candidats doivent être élus lors de l'assemblée. En vertu des règlements administratifs de la Banque, le Conseil est composé d'au moins sept administrateurs et d'au plus 13 administrateurs.

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

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

Composition du Conseil

Le Comité GC détermine les habiletés et compétences nécessaires au Conseil, puis passe en revue les compétences des membres actuels pour identifier et recommander des candidats appropriés. La section *Compétences et expertise* à la page 26 de la Circulaire contient de plus amples renseignements à ce sujet.

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

Descriptions de postes clés

En plus des mandats décrits plus haut, le Conseil dispose de la description écrite du poste de président et chef de la direction. La description de poste est disponible dans la section *Autres documents connexes* du site Web de la Banque, à l'adresse www.laurentianbank.ca/fr/a-propos-de-nous/notre-societe/autres-documents-connexes, et elle est intégrée par renvoi dans la Circulaire.

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

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

Éthique et culture

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

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

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

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

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

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

Indépendance des administrateurs

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

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

Sur les 12 candidats à un poste d'administrateur, le Conseil a déterminé que 11 sont indépendants au sens de la Norme canadienne 52-110 - *Comité d'audit* (la **NI 52-110**). Éric Provost, en raison de ses fonctions de président et chef de la direction de la Banque, n'est pas un administrateur indépendant.

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

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

Participation à d'autres conseils et conseils en interrelation

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

Lorsqu'il examine des candidatures pour le Conseil, le Comité GC tient compte des autres engagements des candidats. Les administrateurs doivent consacrer suffisamment de temps et d'énergie à leurs fonctions d'administrateur pour s'acquitter efficacement de leurs obligations à l'endroit de la Banque et du Conseil. Pour évaluer le rendement des administrateurs, le président du Conseil examine leur participation et implication lors des réunions du Conseil et des comités. Il est attendu des membres du Conseil qu'ils assistent à toutes les réunions du Conseil et à toutes les réunions des comités du Conseil dont ils sont membres. Au moment de recommander des candidats aux postes d'administrateurs, le Comité GC

examine, pour chaque administrateur, la présence aux réunions du Conseil et des comités et la préparation en vue de celles-ci. Le Conseil a tenu cinq réunions ordinaires et six réunions extraordinaires pendant l'exercice financier 2024. Les membres indépendants se sont réunis à *huis clos* sans la direction lors de chacune des réunions.

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

Orientation et perfectionnement

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

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

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

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

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

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

Planification de la relève et durée des mandats

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

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

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

En 2024, le Conseil s'est également penché sur la planification de la relève dans le cadre de ses initiatives de renouvellement des membres du Conseil. Pour la nomination du nouvel administrateur, le Conseil a formé un comité spécial chargé des activités de recrutement.

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

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

En 2024, le Conseil a créé le Comité des technologies de l'information (le Comité TI). Le Conseil a désigné une personne titulaire des fonctions de présidence du comité par intérim et, à la suite d'un processus exhaustif de recrutement, a nommé Robert Ouellette membre du conseil d'administration le 1^{er} novembre 2024. M. Ouellette a été nommé président du Comité TI le 6 décembre 2024.

Évaluation annuelle

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

Le Conseil utilise le processus d'évaluation formelle suivant :

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

2.6 Rapports des comités du Conseil.

Avant le 29 mai 2024, le conseil d'administration de la Banque dirigeait quatre comités : le Comité d'audit, le Comité de gestion des risques, le Comité de gouvernance et de conformité (Comité GC) et le Comité des ressources humaines (Comité RH). Le 29 mai 2024, la Banque a créé le Comité des technologies de l'information (Comité TI), en vigueur le 1^{er} juin 2024. Chacun de ces cinq comités est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, et les membres des comités se réunissent périodiquement à *huis clos*, sans les membres de la direction. Les membres se réunissent aussi périodiquement à *huis clos* avec les dirigeantes et dirigeants responsables des fonctions de supervision, y compris les personnes occupant les postes de chef de la Direction financière, de chef de la Gestion des risques, de chef de l'Audit interne, de chef des Ressources humaines, de chef de la Conformité et de chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité. Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le Conseil peut former des comités spéciaux et leur déléguer des responsabilités lorsqu'il le juge approprié. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le conseil d'administration de la Banque est tenu de prévoir un comité d'audit, un comité de révision et un comité d'examen des questions de protection des consommateurs. Le mandat du Comité GC du Conseil comprend les responsabilités devant être exercées par le comité de révision et le comité d'examen des questions de protection des consommateurs.

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

Les rapports qui suivent portent sur la période comprise entre le 1^{er} novembre 2023 et le 31 octobre 2024 :

Rapport du Comité d'audit

Membres

Nicholas Zelenczuk, **président** (exercice 2024)
Sonia Baxendale (T1)
Johanne Brunet (T2, T3, T4)
Laurent Desmangles (T2, T3, T4)
David Mowat (T1, T2)
Paul Stinis (T2, T3, T4)

✓ Présence en 2024 : 100 %

5 réunions ordinaires
1 réunion extraordinaire

✓ Indépendance : 100 %

Au sens de la NI 52-110

✓ Compétences financières : 100 %

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

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

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

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

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

À l'égard de l'auditeur externe

- Le Comité d'audit a assuré le suivi de la mission de l'auditeur externe de la Banque toute l'année.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé le plan d'audit 2024, de l'information détaillée concernant des questions clés d'audit et de comptabilité en lien avec l'audit annuel, ainsi que les rapports trimestriels relatifs aux missions de vérification.
- Le Comité d'audit a procédé à l'évaluation annuelle de l'auditeur externe, y compris en fonction de critères liés à la qualité de l'audit, à l'indépendance de l'auditeur, à son objectivité, à son esprit critique

et à ses honoraires. Le Comité d'audit a également procédé à l'évaluation annuelle de la qualité de l'équipe de l'auditeur externe affectée à la mission.

- Le Comité d'audit a examiné la mise à jour de la *Politique d'information continue* et de la *Politique sur la divulgation publique d'information sur les risques* et a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité d'audit a examiné la politique relative à l'approbation des services fournis par les auditeurs externes. Plus de détails sur les honoraires de l'auditeur pour le dernier exercice sont disponibles à la section *Nomination de l'auditeur de la Banque* à la page 15 de la Circulaire.

À l'égard de la fonction d'audit interne

- Le Comité d'audit a examiné et approuvé le mandat et le plan d'audit 2024 de la fonction d'audit interne et il s'est assuré de l'adéquation des ressources de cette fonction. Il a également examiné les principales constatations, recommandations et suivis liés au plan d'audit, ainsi que l'opinion de l'auditeur interne sur les contrôles internes.
- Le Comité d'audit a rencontré l'auditeur interne de la Banque sur une base trimestrielle, notamment sans la direction, afin de discuter de tous les aspects du mandat de celui-ci et des questions qui s'y rapportent.
- Le Comité d'audit a examiné l'indépendance et le rendement du chef de l'Audit interne et de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2024, ainsi que le budget et l'effectif de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2024.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé la charte d'audit interne 2024.

À l'égard de l'information financière

- Conformément à son mandat et à la *Politique de divulgation de l'information financière* de la Banque, le Comité d'audit a examiné les états financiers consolidés de la Banque préparés conformément aux IFRS, ainsi que les rapports de gestion, les communiqués financiers et la Notice annuelle, et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé le mandat du chef de la Direction financière et il a évalué l'efficacité de la fonction.
- Le Comité d'audit a examiné le mandat et la description de poste de la fonction de trésorier.
- Le Comité d'audit a examiné les communiqués sur les résultats trimestriels et annuels et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité d'audit a examiné les états financiers annuels des filiales réglementées par le BSIF.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque.
- Le Comité d'audit a examiné les prêts qui excèdent un demi de 1 % du capital réglementaire de la Banque lorsqu'une perte à la Banque s'est produite.
- Le Comité d'audit a examiné les déclarations et paiements de dividendes et d'autres répartitions, y compris les communiqués de presse à ce sujet, et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité d'audit a examiné et approuvé le mandat mis à jour du Comité d'audit.
- Le Comité d'audit a examiné la version mise à jour de la *Politique de divulgation* de la Banque et il a recommandé l'approbation du Conseil.

À l'égard des contrôles internes

- Au cours de l'exercice, le Comité d'audit a examiné le rapport de direction sur les procédures de contrôle interne à l'égard de l'information financière et de la divulgation, il a examiné les 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 2024.
- Le Comité d'audit a examiné une lettre d'attestation de la direction visant l'ensemble des opérations de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 et pour chacun des trimestres de l'exercice 2024.

À l'égard des organismes de réglementation

- De manière continue, le Comité d'audit s'est assuré que les recommandations et questions des organismes de réglementation, y compris les rapports sur les modifications significatives apportées aux lois et à la réglementation, les litiges importants, la conformité avec le droit bancaire et les questions de réglementation, les opérations importantes effectuées avec des apparentés et les procédures de la Banque en matière de dénonciation, étaient adéquatement prises en compte.
- Le Comité d'audit a examiné des rapports de la direction concernant les ratios de fonds propres réglementaires de la Banque.
- Le Comité d'audit a examiné les rapports du chef de l'Audit interne sur le traitement des plaintes, les enquêtes et les commentaires sur les pratiques douteuses en matière de comptabilité et d'audit.
- Le Comité d'audit a rencontré, en compagnie des autres membres du Conseil, des représentants du BSIF sans la direction.



Nicholas Zelenczuk, FCPA, président du Comité d'audit

Rapport du Comité de gouvernance et de conformité

Membres

Sonia Baxendale, **présidente** (exercice 2024)

Johanne Brunet (T2, T3, T4)

Laurent Desmangles (T1)

Suzanne Gouin (T2, T3, T4)

Nicholas Zelenczuk (T2, T3, T4)

✓ Présence en 2024 : 100 %

4 réunions ordinaires

1 réunion extraordinaire

✓ Indépendance : 100 %

Au sens de la NI 52-110.

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

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

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

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

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

À l'égard de la gouvernance d'entreprise

- Le Comité GC a examiné les rapports de conformité relatifs à l'évaluation des antécédents des nouveaux administrateurs et dirigeants, conformément à la ligne directrice E-17 du BSIF.
- Le Comité GC a recommandé et supervisé le processus d'autoévaluation du Conseil pour évaluer l'efficacité du conseil d'administration, des comités et de leurs membres. Ce processus est décrit plus en détail à la section *Évaluation annuelle* à la page 40 de la Circulaire.
- Le Comité GC a surveillé la préparation de la Circulaire, des propositions d'actionnaires et des activités d'interaction avec les actionnaires.
- Le Comité GC a examiné et approuvé la *Politique sur l'évaluation des administrateurs et des cadres supérieurs*.
- Le Comité GC a examiné la composition du Conseil et de chacun des comités du Conseil en tenant compte des forces, des compétences et de l'expérience actuelles des administrateurs, de la durée prévue de leur mandat et de l'orientation stratégique de la Banque et, en collaboration avec la présidence du Conseil, a soumis des recommandations relatives au renouvellement du Conseil et de ses comités, y compris concernant l'ajout du Comité des technologies de l'information et le choix des candidatures aux postes d'administrateurs, tel que plus amplement décrit aux sections *Candidatures aux postes d'administrateurs* et *Composition du Conseil* aux pages 19 et 37 de la Circulaire.
- Le Comité GC a examiné le programme de formation des administrateurs 2024.
- Le Comité GC a examiné les mises à jour des récents changements en matière de réglementation et de

gouvernance et a recommandé au Conseil des changements aux pratiques de gouvernance de la Banque.

- Le Comité GC a examiné la mise à jour de la *Politique de gouvernance des administrateurs* et de la *Politique sur les documents de gouvernance* et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité GC a examiné le *Rapport ESG et déclaration annuelle 2024*.
- Le Comité GC a examiné et approuvé la *Politique sur l'évaluation des administrateurs et des cadres supérieurs* et la *Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion*.
- Le Comité GC a examiné la mise à jour des plans de travaux et des mandats du Conseil et des comités du Conseil, y compris les ajouts à l'égard de la responsabilité environnementale et sociale des mandats des comités du Conseil, et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité GC a examiné les mandats des fonctions de présidence du Conseil, de président et chef de la direction, de chef de l'Exploitation et de chef des Affaires juridiques et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité GC a examiné le processus de gestion des conflits du Conseil et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité GC a recommandé au Conseil des changements aux pratiques de gouvernance de la Banque.
- Le Comité GC a examiné et adopté la *Politique sur l'accessibilité*.
- Le Comité GC a pris connaissance du rapport annuel 2023 du Bureau de révision des plaintes des clients.

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

- Le Comité GC a examiné le rapport du chef des Affaires juridiques (et le rapport de l'avocate générale en 2024), y compris l'information sur les litiges importants et la supervision du programme d'éthique, de dénonciation et d'examen des plaintes.
- Le Comité GC a examiné des rapports périodiques sur les progrès et les correctifs du programme de gestion de la conformité à la réglementation, y compris le régime de protection des consommateurs en matière financière, le programme de protection des renseignements personnels et le programme de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.
- Le Comité GC a examiné la *Politique de gestion de la conformité à la réglementation*, la *Politique de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes*, la *Politique de lutte contre la corruption*, la *Politique sur les sanctions* et la *Politique de protection des renseignements personnels*, et il les a approuvées ou a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité GC a examiné périodiquement les activités des fonctions chargées de la conformité, de la protection des renseignements personnels et de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes pour s'assurer qu'elles disposent d'un degré d'indépendance, d'une visibilité, des ressources et d'un statut suffisants.
- Le Comité GC a examiné l'opinion du chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité pour l'exercice 2024, y compris la mise à jour du Programme de lutte contre le RPCFAT et le calendrier de lutte contre le RPCFAT sur trois ans.
- Le Comité GC a pris connaissance des recommandations concernant la création d'un comité sur les technologies de l'information, la recherche et la nomination d'un nouvel administrateur possédant une grande expertise des technologies de l'information et la nomination d'un titulaire de la fonction de présidence de ce comité.
- Le Comité GC a examiné et approuvé le mandat du chef des Affaires juridiques, du chef de la Conformité, du chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et du chef de la Protection de la vie privée.
- Le Comité GC a examiné le rapport annuel du chef de la Conformité et le rapport annuel du chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et il a fourni des commentaires aux fins de l'évaluation de l'efficacité, du rendement et de la rémunération de chacun de ces dirigeants.

- Le Comité GC a examiné et approuvé le rapport des administrateurs 2024 à l'intention du BSIF concernant le comité de révision.
- Le Comité GC a recommandé l'approbation du budget et des ressources du programme de gestion de la conformité à la réglementation et du programme de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.
- Le Comité GC a tenu des réunions à *huis clos* avec le chef des Affaires juridiques, le chef de la Conformité et le chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité.

À l'égard du comité de révision

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'SBaxendale'.

Sonia Baxendale, présidente du Comité de gouvernance et de conformité

Rapport du Comité des ressources humaines

Membres

David Mowat, **président** (exercice 2024)

Andrea Bolger (exercice 2024)

Suzanne Gouin (T1)

Jamey Hubbs (T2, T3, T4)

Paul Stinis (T2, T3, T4)

 **Présence en 2024 : 100 %**

4 réunions ordinaires

1 réunion extraordinaire

 **Indépendance : 100 %**

Au sens de la NI 52-110

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

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

À l'égard des ressources humaines

- Le Comité RH a examiné et approuvé la politique de rémunération de la Banque et les pratiques et programmes de rémunération des cadres supérieurs conçus pour continuer à attirer et à conserver en poste les talents, et dont les principales modalités sont présentées à la section *Rémunération des cadres supérieurs* à la page 54 de la Circulaire.
- De concert avec le Comité de gestion des risques, le Comité RH a examiné les programmes de rémunération actuels de la Banque et déterminé qu'ils continuent de s'aligner sur le cadre d'appétit pour le risque de la Banque, les saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière et les exigences du BSIF.
- Le Comité RH a examiné la structure organisationnelle de la Banque et a soumis des recommandations de changements au Conseil.
- Le Comité RH a examiné et approuvé les mandats de fonctions clés de direction, y compris ceux de responsables de fonctions de contrôle.
- Le Comité RH a examiné la rémunération de chaque membre de la haute direction, a pris connaissance des rapports d'un consultant en rémunération indépendant et a soumis des recommandations au Conseil.
- Le Comité RH a examiné l'information concernant la performance financière annuelle et a fait part au Conseil de ses conclusions concernant la rémunération variable des membres de la haute direction, y compris le rendement individuel et les octrois de rétention.
- Le Comité RH a examiné les octrois de rémunération incitative à long terme, y compris en vertu des options, des droits à la plus-value des actions, des unités d'action de performance et des unités d'action restreintes des régimes de rémunération incitative à long terme de la Banque, et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité RH a examiné, avec le Conseil, le rapport de gestion des talents et le plan de relève.
- Le Comité RH a examiné le régime de rémunération à court terme qui entre en vigueur en 2025 et a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité RH a recommandé des améliorations à la divulgation de la Banque, tel que décrit dans la section *Rémunération des cadres supérieurs* à la page 54 de la Circulaire, conformément aux pratiques exemplaires de gouvernance d'entreprise et à celles du secteur.

À l'égard des régimes de retraite

- Le Comité RH a administré et examiné les régimes de retraite de la Banque, y compris leur rendement.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DM', with a long horizontal stroke extending to the right.

David Mowat, président du Comité des ressources humaines

Rapport du Comité des technologies de l'information (à compter du 1^{er} juin 2024)

Membres

Andrea Bolger, **présidente par intérim** (T3, T4)

David Mowat (T3, T4)

Jamey Hubbs (T3, T4)

Laurent Desmangles (T3, T4)

✓ **Présence en 2024 : 100 %**

1 réunion ordinaire

3 réunions extraordinaires

✓ **Indépendance : 100 %**

Au sens de la NI 52-110

Le Comité TI est responsable de soutenir le Conseil dans sa fonction de supervision des technologies de l'information, de la qualité des données et de la cybersécurité à la Banque, notamment en examinant, en évaluant et en recommandant des stratégies, des politiques et des procédures et en surveillant l'état des technologies et des données de la Banque, y compris des indicateurs clés de performance, afin de conseiller la Banque. Le Comité TI supervise la mise en œuvre d'initiatives clés en matière de technologies et de données pour améliorer l'expérience client, la résilience et les produits et services de la Banque.

Le Comité TI s'assure que la Banque respecte les obligations aux termes de la ligne directrice sur la sécurité et l'intégrité du BSIF et de sa Ligne directrice B-13 – Gestion du risque lié aux technologies et du cyberrisque.

Les membres du Comité TI se réunissent au moins une fois par trimestre. Le comité rend compte de ses activités au Conseil et il veille à la coordination avec la direction et les autres comités du Conseil, y compris le Comité de gestion des risques. Les membres du Comité TI se sont également réunis *à huis clos*, sans la direction, à chaque réunion ordinaire et extraordinaire.

À l'égard des technologies de l'information, de la qualité des données et de la cybersécurité

- Le Comité TI a examiné et ratifié son mandat.
- Le Comité TI a nommé un conseiller indépendant en technologies de l'information possédant une expertise des infrastructures informatiques complexes, de la gouvernance de données et de la gestion des risques liés aux technologies.
- Le Comité TI a examiné le plan stratégique en matière de technologies et les progrès à ce sujet.
- Le Comité TI a examiné et adopté la Politique de gouvernance des données.
- Le Comité TI a pris connaissance des rapports du chef des Technologies de l'information faisant état de la feuille de route concernant la technologie, de la feuille de route concernant la cybersécurité, des ressources, des améliorations apportées aux processus et de la gouvernance des projets.
- Le Comité TI a pris connaissance des rapports du chef des Données sur la qualité des données et la gouvernance des données.
- Le Comité TI a pris connaissance des rapports du conseiller indépendant en technologies de l'information.
- Le Comité TI a pris connaissance des mises à jour du Comité de gestion des risques du Conseil concernant le rapport sur les risques liés aux TI et il a fourni des commentaires à ce sujet.



Andrea Bolger, présidente par intérim du Comité des technologies de l'information

Rapport du Comité de gestion des risques

Membres

Andrea Bolger, **présidente** (exercice 2024)

Laurent Desmangles (exercice 2024)

Suzanne Gouin (exercice 2024)

Sonia Baxendale (T2, T3, T4)

Jamey Hubbs (T2, T3, T4)

Nicholas Zelenczuk (T1)



Présence en 2024 : 96 %

5 réunions ordinaires

1 réunion extraordinaire



Indépendance : 100 %

Au sens de la NI 52-110

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

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

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

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

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

À l'égard de la supervision des risques

- Le Comité de gestion des risques a supervisé l'exposition aux risques de marchés.
- Le Comité de gestion des risques a supervisé la gestion du risque de crédit et l'appétit pour ce risque.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et recommandé des mises à jour à la *Politique de gestion de la conformité à la réglementation*.
- Le Comité de gestion des risques a supervisé les travaux d'identification des principaux risques organisationnels et les travaux de mise en œuvre des mécanismes et des systèmes de gestion visant ces risques.
- Le Comité de gestion des risques a supervisé l'intégration des principes ESG dans les cadres de gestion de la Banque et son appétit pour le risque.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et approuvé les risques d'entreprise non financiers importants, y compris les risques de fonds propres, de liquidités, d'exploitation et de conformité réglementaire.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et approuvé des limites et des risques importants en regard de secteurs, de marchés et de portefeuilles.
- Le Comité de gestion des risques a examiné des rapports de risque concernant la technologie de l'information, la cybersécurité et les données.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et approuvé le mandat du Comité de gestion des risques.
- Le Comité de gestion des risques a consacré une portion significative de son temps à la supervision de risques liés à la technologie, à la cybersécurité et aux facteurs opérationnels.
- Le Comité de gestion des risques a examiné les plans de résolution et de reprise de la Banque.
- Le Comité de gestion des risques a examiné et approuvé les résultats des simulations de crise de la Banque.
- Le Comité de gestion des risques a approuvé le mandat du chef de la Gestion des risques.

- Le Comité de gestion des risques a examiné les mises à jour du *Cadre de gestion du risque d'entreprise* et de la *Politique cadre d'appétit aux risques*, et il a recommandé l'approbation du Conseil.
- Le Comité de gestion des risques a pris connaissance des mises à jour de la *Politique de gestion des liquidités et du financement* et de la *Politique sur la gestion des risques liés aux tiers* et il les a approuvées.

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

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

À l'égard de la culture de risque

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

À l'égard du risque de rémunération

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

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

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



Andrea Bolger, présidente du Comité de gestion des risques

2.7 Interagir avec les actionnaires et autres parties prenantes.

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

Nous recevons la rétroaction des actionnaires institutionnels lors de réunions individuelles ou de groupe et celle des actionnaires individuels par courriel ou téléphone. De plus, le service des relations avec les investisseurs de la Banque interagit régulièrement de manière informelle avec les actionnaires, pour traiter de questions spécifiques. L'interaction était une priorité du Conseil au cours du dernier exercice : les personnes assurant la présidence du Conseil, du Comité RH et du Comité GC ont été disponibles à de multiples occasions et ont tenu des rencontres d'interaction pour recevoir la rétroaction des actionnaires et d'autres parties prenantes à l'égard des pratiques de gouvernance de la Banque et des façons de les améliorer. Les initiatives d'interaction de la Banque l'ont aidée à comprendre les préoccupations courantes et à aborder la majorité d'entre elles au moyen de mesures de divulgation accrues. La section *Rémunération des cadres supérieurs*, à la page 54 de la Circulaire, contient de plus amples renseignements.

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

2.8 Politique de divulgation.

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

2.9 Opérations sur titres de la Banque.

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

2.10 Vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs.

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

Nous sommes heureux de déclarer qu'en 2024, 88,55 % des actionnaires se sont prononcés en faveur de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs.

03

Rémunération des cadres supérieurs.

3.1	Mot du président du Comité RH	55
3.2	Analyse de la rémunération	56
3.3	Supervision de la rémunération	56
3.4	Rémunération des membres visés de la haute direction	62
	Salaire de base	63
	Rémunération incitative à court terme	63
	Rémunération incitative à long terme	66
	Régime d'options d'achat d'actions	68
	Régimes de retraite	73
	Avantages sociaux et avantages indirects	73
	Exigences minimales de détention d'actions	74
	Analyse des risques	74
	Opérations de couverture	74
	Représentation graphique de la performance	75
	Rendement et rémunération directe totale des membres visés de la haute direction	77
3.5	Tableau sommaire de la rémunération	83
3.6	Octrois en vertu d'un programme de rémunération incitative	84
3.7	Prestations en vertu d'un régime de retraite	86
3.8	Prestations de cessation des fonctions et de changement de contrôle	87

3.1 Mot du président du Comité RH.



David Mowat, administrateur indépendant

Chers actionnaires,

Le Comité des ressources humaines soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions, notamment en supervisant les principales stratégies concernant la gestion des talents, la planification de la relève, la culture et le leadership, ainsi que les politiques et les programmes de rémunération.

À titre de président du Comité des ressources humaines, je suis heureux de faire le point cette année encore sur les faits saillants de la Banque Laurentienne au cours de l'année précédente.

Évolution de l'équipe de direction de la Banque

En 2024, nous avons appliqué le plan de relève à différents niveaux hiérarchiques supérieurs, notamment les postes de chef de la Gestion des risques et de chef des Technologies de l'information, et nous avons établi les grands principes directeurs de notre plan stratégique renouvelé intitulé *La voie à suivre*. Pour simplifier le comité exécutif de la Banque, le Conseil a avalisé la fusion des équipes de direction des Services aux particuliers et des Services aux entreprises sous un seul dirigeant, en plus de confier la responsabilité additionnelle des Affaires corporatives à notre chef des Ressources humaines et d'élargir le mandat de notre chef, Stratégie et Transformation. Ces changements organisationnels importants favorisent l'efficacité, la reddition de comptes et, plus important encore, l'orientation client. Ils ont mené à une réduction de 25 % de l'équipe de direction, ce qui reflète mieux la taille de notre organisation.

Malgré une année ponctuée de nombreux changements organisationnels, de changements au sein de l'équipe de direction, de la simplification de nos processus et de travaux de fondation importants, nous avons su maintenir un taux global

de mobilisation élevé parmi les employés. Il apparaît évident que les membres de notre équipe appuient ces changements et que la culture de la Banque se transforme. Nos équipes restent motivées, satisfaites et déterminées à soutenir nos clients au quotidien.

Amélioration des pratiques de rémunération

Cette dernière année, le Comité a également procédé à la refonte du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque, lequel est désormais conforme aux pratiques exemplaires de notre secteur depuis le début de l'exercice 2025. Le programme refondu s'aligne désormais sur les résultats attendus du plan stratégique de la Banque, ce qui améliore l'alignement entre la rémunération et la performance. Veuillez consulter la section de la circulaire intitulée *Rémunération incitative à court terme* pour en savoir plus à ce sujet.

En 2024, pour reconnaître l'alignement sur les attentes de l'équipe de direction et les efforts des employées et employés, la Banque a versé des primes qui correspondent à la cible.

Équité, diversité et inclusion à la Banque

La diversité est l'une de nos forces, et nous nous engageons à la promouvoir dans notre vision et nos valeurs. Tous les membres de notre équipe de direction canadienne sont parfaitement bilingues (français et anglais) et nous en sommes fiers. Afin de promouvoir la diversité linguistique et de soutenir nos besoins opérationnels, nous offrons activement des cours de langue aux employées et employés qui doivent s'exprimer à la fois en anglais et en français au travail ou dont les tâches seraient grandement facilitées par le bilinguisme. Veuillez consulter la section *Notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion* pour en savoir plus à ce sujet.

Conclusion

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

Bien cordialement,

David Mowat, président du Comité RH

3.2 Analyse de la rémunération.

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

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

- **Éric Provost**, président et chef de la direction;
- **Yvan Deschamps**, chef de la Direction financière;
- **Thierry Langevin**, chef des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises;
- **Dan Radley**, chef de la direction, Financement commercial Northpoint;
- **Christian De Broux**, chef de la Gestion des risques; et
- **Sébastien Bélair**, ancien chef de l'Exploitation.

3.3 Supervision de la rémunération.

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

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

La section *Gouvernance d'entreprise* à la page 31 de la Circulaire contient de plus amples renseignements sur le mandat du Comité RH.

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

Comité RH

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

pratiques de rémunération. Tous les membres du Comité RH ont acquis une expérience significative à l'égard de la rémunération de cadres supérieurs et de la gestion des ressources humaines en exerçant des fonctions de haut dirigeant et d'administrateur dans d'autres organisations. Cette expérience comprend ce qui suit :

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

Tous les membres du Comité RH sont indépendants. Les sections *Candidatures aux postes d'administrateurs* et *Rapports des comités du Conseil* aux pages 19 et 41 de la Circulaire contiennent de plus amples renseignements sur les membres du Comité RH candidats aux postes d'administrateurs.

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

Conseillers indépendants

Le Comité RH retient régulièrement les services de conseillers indépendants pour obtenir un point de vue externe concernant les meilleures pratiques, la conception et l'administration du programme de rémunération et pour analyser la rémunération cible des cadres supérieurs et des administrateurs de la Banque et la comparer à un groupe de référence. En 2024, le Comité GC a retenu les services d'Hexarem, qui possède une grande expertise de la rémunération des cadres supérieurs, pour recevoir un avis indépendant concernant la rémunération et la gouvernance du conseil d'administration de la Banque. Toutes les décisions et les mesures prises par le Comité GC et le Conseil ont été basées sur différents facteurs et différentes circonstances qui peuvent refléter ou non l'information ou les conseils obtenus des conseillers. Le tableau suivant contient l'information relative aux honoraires des conseillers indépendants du Comité GC.

Conseiller	Honoraires liés à la rémunération des administrateurs et des cadres supérieurs (\$)		Tous les autres honoraires (\$)	
	2024	2023	2024	2023
Hexarem	16 553	44 394	—	—

Résumé des politiques et des pratiques en matière de rémunération

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

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

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

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

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

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

Ce que nous faisons

- donner aux actionnaires l'occasion de s'exprimer par vote consultatif à propos de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs;
- superviser le calcul de la rémunération variable à court terme et à long terme en fonction d'indicateurs complémentaires de nature financière et autre que financière;
- aligner les programmes de rémunération de la Banque sur la stratégie d'entreprise au moyen d'objectifs stratégiques à court et à long terme;
- veiller à ce qu'une partie significative de la rémunération dépende de la performance de la Banque et du rendement individuel de l'employé;
- évaluer la rémunération cible des membres de la haute direction en fonction de groupes de référence appropriés et représentatifs;
- retenir les services d'un conseiller en rémunération indépendant pour obtenir l'information nécessaire au sujet des tendances et des meilleures pratiques concernant les politiques et programmes de rémunération;
- lier la majeure partie de la rémunération des cadres supérieurs au rendement pour les actionnaires;
- différer une partie substantielle de la rémunération incitative des employés dont les actions pourraient avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque, pour s'assurer que ces employés assument la responsabilité des décisions pouvant représenter un plus grand risque à long terme;

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

Ce que nous ne faisons pas

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

Groupe de référence et analyse comparative

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

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

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

- les services financiers au Canada;
- les données des grandes banques canadiennes, ajustées pour tenir compte de la taille de la Banque; et

- le grand secteur canadien en général.

Services financiers

L'échantillon des services financiers utilisé pour les fonctions de président et chef de la direction et de chef de la Direction financière (les **Services financiers sélectionnés**) comprend des sociétés cotées en bourse dont les données proviennent de documents publics.

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

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

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

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

Grandes banques canadiennes

Ces dernières années, la provenance des talents de la Banque est passée des petites sociétés de services financiers aux grandes banques canadiennes.

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

Grand secteur en général

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

	Services financiers sélectionnés	Grandes banques canadiennes	Services financiers étendus	Grand secteur en général
Source	Documents publics	Documents publics et Korn Ferry Pay	Korn Ferry Pay	Korn Ferry Pay
Critères de sélection	Cotée en bourse	Les cinq grandes banques canadiennes	Services bancaires, assurance et Services financiers étendus Chiffre d'affaires supérieur à 500 millions \$	Tous les secteurs Chiffre d'affaires supérieur à 500 millions \$
Taille de l'échantillon et sociétés du groupe de référence	8 sociétés : - Canadian Western Bank - Element Fleet Management - Equitable Group - Home Capital Group - Banque HSBC du Canada - iA Société financière - Banque Nationale du Canada - Groupe TMX Limitée	5 sociétés : - Banque de Montréal - La Banque de Nouvelle-Écosse - Banque canadienne impériale de commerce - Banque Royale du Canada - La Banque Toronto-Dominion	Les sociétés canadiennes incluses dans la base de données Korn Ferry Pay qui respectent les critères de sélection ci-dessus	

Correspondances dans l'analyse comparative

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

3.4 Rémunération des membres visés de la haute direction.

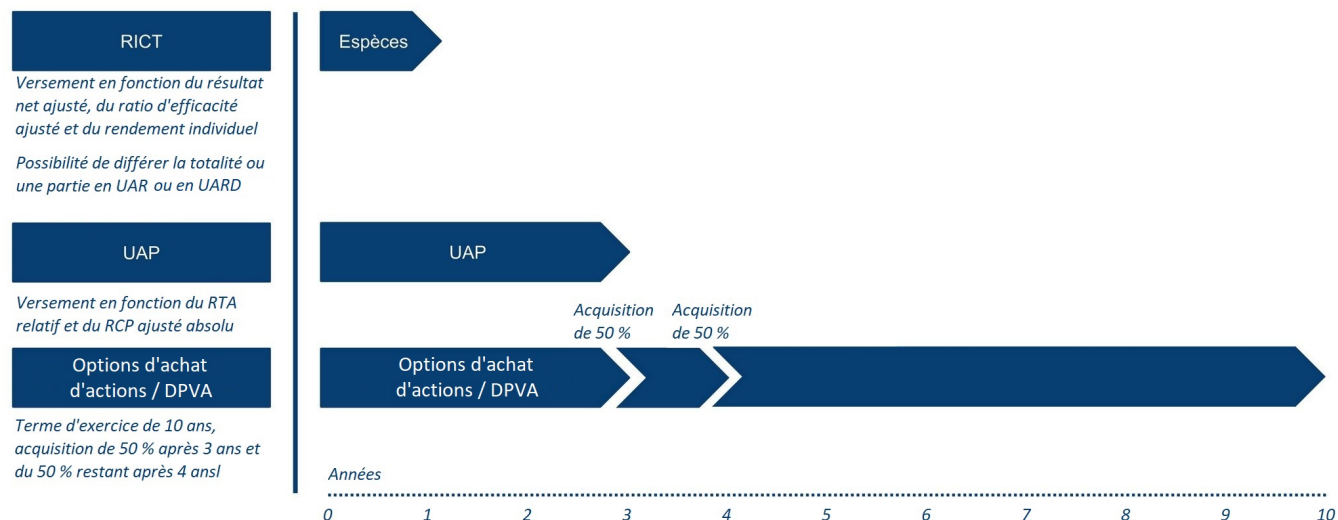
La rémunération directe totale cible de la Banque pour les membres visés de la haute direction, y compris le président et chef de la direction, comprend ce qui suit :

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

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

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

Pour l'exercice 2024, les UAP de la Banque représentent 70 % de la rémunération incitative à long terme (RILT) octroyée aux membres visés de la haute direction. L'acquisition de la moitié des UAP dépend du RTA relatif par rapport à celui des sociétés constituant l'indice boursier XFN, tandis que l'acquisition de l'autre moitié des UAP dépend du RCP ajusté par rapport au budget de la Banque. Les options d'achat d'actions représentent 30 % de la RILT octroyée aux membres visés de la haute direction. La moitié (50 %) des options d'achat d'actions et des DPVA est acquise après trois ans, tandis que l'autre moitié (50 %) est acquise après quatre ans, ce qui a pour effet d'associer la rémunération réalisée des membres visés de la haute direction au rendement des actionnaires pendant une période pouvant atteindre dix ans.



Salaire de base

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

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

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

Rémunération incitative à court terme

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

Pour l'exercice 2024, le versement en vertu du programme se calcule comme suit :

Cible de RICT	x	Facteur de performance financière <i>De</i> 0 % à 150 %	x	Facteur de rendement individuel <i>De</i> 0 % à 150 %	=	Versement de RICT <i>De</i> 0 % à 225 %
----------------------	---	--	---	--	---	--

Pour M. Radley, le facteur de performance financière aux fins du calcul de la RICT 2024 repose sur les résultats de Financement commercial Northpoint et le versement se situe dans une fourchette de 0 % à 115 % de la cible.

Cible de rémunération incitative à court terme

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

	Salaire de base pour le calcul de la RICT	Cible de RICT 2024
Éric Provost	700 000 \$	100 %
Yvan Deschamps	425 000 \$	80 %
Thierry Langevin	400 000 \$	80 %
Dan Radley ⁽¹⁾	611 910 \$	100 %
Christian De Broux	385 000 \$	70 %

(1) La rémunération de M. Radley a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change indiqués dans les notes du Tableau sommaire de la rémunération.

Les membres visés de la haute direction peuvent différer une partie ou la totalité de la RICT en la convertissant soit en unités d'actions restreintes (UAR), lesquelles sont payables à raison d'un tiers par année, soit en unités d'actions restreintes différées (UARD), lesquelles sont payables au moment où le membre visé quitte la Banque.

Facteur de performance financière 2024

Le facteur de performance financière repose sur l'objectif financier fixé par le Conseil en début d'exercice et il est conçu pour aligner les octrois sur les objectifs de performance de la Banque, afin de soutenir les priorités stratégiques de la Banque. Pour l'exercice 2024, le facteur de performance financière dépend à 60 % du résultat net ajusté de la Banque (le résultat net ajusté après impôts et avant dividendes) et à 40 % du ratio d'efficacité ajusté de la Banque.

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

Le tableau qui suit résume les niveaux de performance et les facteurs correspondants de performance financière aux fins du calcul pour l'exercice 2024.

	Résultat net ajusté ⁽¹⁾ (millions \$)	Ratio d'efficacité ajusté ⁽¹⁾	Facteur de performance financière
Minimum	< 97,3	< 79,75 %	0 %
Entre le minimum et le seuil	Entre 97,3 et 129,8	Entre 76,25 % et 79,75 %	20 %
Seuil	129,8	76,25 %	50 %
Cible	162,2	72,75 %	100 %
Surperformance	173,3	72,00 %	120 %
Maximum	178,4	71,00 %	150 %

(1) Interpolation linéaire entre chaque niveau à partir du seuil. Le résultat net ajusté et le ratio d'efficacité ajusté sont des mesures financières non conformes aux PCGR et n'ont pas de signification normalisée prescrite par les PCGR. Par conséquent, ces mesures pourraient ne pas être comparables à des mesures similaires présentées par d'autres sociétés. Les mesures financières les plus directement comparables présentées dans les principaux états financiers de la Banque auxquels ces mesures se rapportent sont, respectivement, le résultat net et le ratio d'efficacité. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la section sur les mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures, qui commence à la page 20 du Rapport annuel 2024, y compris le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2024, dont les pages sont intégrées par renvoi dans le présent document. Le rapport de gestion est disponible sur le site SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca.

Résultats 2024

Pour l'exercice 2024, le résultat net ajusté s'est établi à 168,7 millions \$, tandis que le ratio d'efficacité ajusté a été de 73,8 %. Ces résultats ont démontré la résilience de la Banque alors que nous sommes orientés vers l'atteinte de nos objectifs. Malgré les pressions macroéconomiques subies cette année, la Banque a eu recours à une stratégie prudente de gestion des fonds propres et des liquidités, ce qui nous a permis de conserver une situation financière solide pour l'avenir et de nous concentrer sur l'atteinte de nos objectifs à moyen terme.

Conformément aux niveaux et aux facteurs de performance financière utilisés aux fins du calcul de la RICT 2024, le résultat net ajusté et le ratio d'efficacité ajusté pour l'exercice 2024 ont donné lieu à un facteur de performance financière combiné de 103,6 % (la moyenne pondérée de 116 % et de 85 % respectivement). Le Comité RH n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire.

Facteur de rendement individuel 2024

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

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

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

Les objectifs de rendement liés aux facteurs ESG sont inclus dans chacun des piliers stratégiques pour tous les membres visés de la haute direction. Le rendement en matière de facteurs ESG est un critère d'évaluation et il a une incidence sur la rémunération. En 2024, les objectifs de rendement liés aux facteurs ESG comprenaient ce qui suit :

- Continuer à suivre la feuille de route de mise en œuvre des initiatives ESG.
- Poursuivre les travaux de conformité et de surveillance réglementaire reliés à la gouvernance, au risque, à la stratégie et aux divulgations liés au climat (comme la ligne directrice B-15 du BSIF).
- Conserver une cote de risque ESG faible de Sustainalytics.
- Favoriser la forte mobilisation des employés au moyen d'un leadership visible et inspirant.
 - Préserver la mobilisation des employés à l'échelle de la Banque.
 - Réduire le taux de roulement volontaire des employés à l'échelle de la Banque.
- Encourager le changement grâce au renouvellement de notre raison d'être pour favoriser la responsabilisation à l'échelle de l'entreprise.
- Créer des équipes diversifiées où chacun a sa place et mettre en œuvre des objectifs EDI.
 - Augmenter le pourcentage de femmes occupant un poste de direction.

La section *Rendement et rémunération directe totale des membres visés de la haute direction*, à la page 77 de la Circulaire, contient de plus amples renseignements sur le rendement individuel.

Rémunération incitative à court terme 2025

En 2024, le Comité RH et la direction ont révisé la RICT pour en assurer l'alignement sur le plan stratégique et les standards et pratiques exemplaires du secteur.

Deux changements principaux seront introduits en 2025 :

- L'ajout de mesures stratégiques au facteur de performance de la Banque, afin de compléter les indicateurs financiers actuels, dans le but d'obtenir une indication plus complète de la performance de la Banque.
- Pour le calcul, le recours à une addition plutôt qu'à une multiplication et un accent plus prononcé sur les résultats de groupe plutôt que le rendement individuel.

Nouveau calcul de la RICT :



Aux fins du calcul du facteur de performance de la Banque en 2025, la pondération des indicateurs financiers sera de 60 % et la pondération des mesures stratégiques sera de 40 %.

- Le résultat net ajusté et le ratio d'efficacité ajusté sont conservés comme indicateurs financiers.
- Les mesures stratégiques sont des indicateurs de données quantitatives et elles s'alignent sur nos objectifs stratégiques de stabilisation des opérations, d'optimisation et de croissance des activités et d'amélioration de notre culture et de notre leadership.

Rémunération incitative à long terme

Le programme de rémunération incitative à long terme (RILT) de la Banque comprend des UAP et des options d'achat d'actions (ou des droits à la plus-value des actions dans le cas de M. Radley). Le programme est conçu pour aligner la rémunération sur les intérêts des actionnaires tout en mettant l'accent sur la création de valeur à long terme, et il est aligné sur les pratiques du secteur bancaire canadien et les principes de saine gouvernance. Au moment de déterminer de nouveaux octrois, le Comité RH ne tient pas compte des éléments de RILT que les cadres supérieurs détiennent déjà.

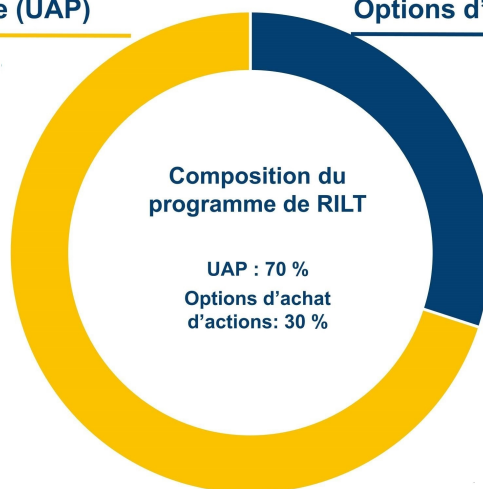
Dans le cadre des activités visant à approuver la composition du programme de RILT, le Comité RH et le Conseil ont examiné des projections de rémunération selon le rendement et des analyses de sensibilité. Ils ont conclu que la composition du programme de RILT aligne grandement et adéquatement la rémunération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

Unités d'action de performance (UAP)

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

Options d'achat d'actions

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



En 2024, M. Radley a reçu à la fois des UAR et des DPVA, et sa RILT était alignée sur celle des autres membres visés de la haute direction au moment de la fusion des marques LBC Capital et Financement commercial Northpoint, à la fin de l'exercice 2024.

Unités d'action de performance

	Salaire de base en date de l'octroi	Cible d'UAP 2024 (% du salaire) (70 % de la RILT individuelle cible)	Cible d'UAP 2024 (\$) (70 % de la RILT individuelle cible)
Éric Provost	700 000 \$	147,0 %	1 029 000 \$
Yvan Deschamps	425 000 \$	126,0 %	535 500 \$
Thierry Langevin ⁽¹⁾	350 000 \$	112,0 %	392 000 \$
Dan Radley ⁽²⁾	— \$	— %	— \$
Christian De Broux ⁽³⁾	— \$	— %	— \$
Sébastien Bélair ⁽⁴⁾	425 000 \$	126,0 %	535 500 \$

(1) M. Langevin était vice-président exécutif au moment de l'octroi.

(2) M. Radley n'était pas admissible aux octrois d'UAP en 2024.

(3) M. De Broux s'est joint à la Banque le 17 juin 2024.

(4) L'emploi de M. Bélair a pris fin le 9 septembre 2024.

Les UAP sont acquises au troisième anniversaire de leur octroi. Lorsqu'elles sont acquises, le nombre d'UAP est ajusté en fonction de la performance de la Banque. Pour les octrois d'UAP depuis le mois de décembre 2022, le facteur de performance se situe entre 50 % et 150 % du nombre d'unités. Voici les indicateurs de performance :

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

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

Pour les UAP octroyées en 2021 dont les droits ont été acquis en décembre 2024, la Banque a enregistré un RTA sur trois ans inférieur à celui de l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, ce qui a donné lieu à un facteur de 42,6 %.

Pour le deuxième indicateur, la Banque a enregistré un RCP ajusté moyen de 7,70 % par rapport à un objectif de 8,75 %, ce qui a donné lieu à un facteur de 70 %.

En tenant compte des indicateurs de performance et des cibles ci-dessous en vigueur au moment de l'octroi, le facteur combiné a été établi à 56,3 % de la cible :

Indicateur	Pondération	Minimum	Cible	Maximum
RTA relatif	50 %	La moyenne sur 3 ans est de 33 % inférieure à l'indice	La moyenne sur 3 ans est égale à l'indice	La moyenne sur 3 ans est de 17 % supérieure à l'indice
RCP ajusté ⁽¹⁾	50 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 5,25 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 8,75 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 10,50 %

(1) Le RCP ajusté est une mesure financière non conforme aux PCGR et n'a pas de signification normalisée prescrite par les PCGR. Par conséquent, il pourrait ne pas être comparable à des mesures similaires présentées par d'autres sociétés. Cette mesure ajustée est définie comme le résultat net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les mesures financières les plus directement comparables présentées dans les principaux états financiers de la Banque auxquels cette mesure se rapporte sont le résultat net attribuable aux actionnaires ordinaires et les capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la section sur les mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures, qui commence à la page 20 du Rapport annuel 2024, y compris le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2024, dont les pages sont intégrées par renvoi dans le présent document. Le rapport de gestion est disponible sur le site SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca.

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

Les facteurs d'acquisition pour les UAP dont les droits ont été acquis en décembre 2023 et 2022 se situaient respectivement à 117,3 % et à 72 % de la cible.

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

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

Régime d'options d'achat d'actions

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

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

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

Taux d'utilisation	La Banque a adopté une politique pour plafonner le taux d'utilisation à 1,00 % des actions en circulation.
Dispositions relatives à l'acquisition	Le conseil d'administration, ou le Comité RH si le conseil d'administration adopte une résolution à cet effet, peut à sa seule discrétion définir les dispositions d'acquisition des options du régime d'options d'achat d'actions. Les dispositions actuelles prévoient que 50 % des options d'un octroi seront acquises après trois ans et que le 50 % restant sera acquis après quatre ans.
Terme d'exercice	Le terme d'exercice des options sera déterminé au moment de l'octroi des options par le conseil d'administration ou le Comité RH, selon le cas, pour autant que ce terme d'exercice n'excède pas 10 ans.
Période d'interdiction	Dans le cas où la date d'expiration d'une option correspond à une période d'interdiction ou dans les neuf (9) jours de bourse suivant la période d'interdiction, la date d'expiration sera automatiquement reportée au dixième (10 ^e) jour de bourse qui suit la fin de la période d'interdiction.
Critères de performance	Bien que le conseil d'administration ou le Comité RH, selon le cas, puisse à sa seule discrétion inclure des critères de performance dans les dispositions d'acquisition des options d'achat d'actions, les dispositions actuelles n'en contiennent aucun. Toutefois, depuis l'exercice 2019, 70 % de la RILT se compose d'UAP non dilutives et à risque, dont l'acquisition dépend du RTA relatif et du RCP ajusté absolu.
Prix de levée	Les options d'achat d'actions ne peuvent être octroyées à une valeur inférieure à celle du cours de l'action de la Banque à la date de l'octroi. Le cours de l'action de la Banque correspond au cours moyen pondéré de l'action de la Banque à la Bourse de Toronto lors des cinq (5) jours de bourse précédant la date de l'octroi, lequel est arrondi à la hausse au cent le plus près.
Aide financière	La Banque ne consent aucun prêt aux participants du régime.
Levée d'option d'achat d'actions sans décaissement	Le participant du régime d'options d'achat d'actions peut, lorsqu'il lève ses options, payer pour les actions sous-jacentes en vendant, au cours de l'action à la Bourse de Toronto au moment de l'opération, une quantité nécessaire d'actions pouvant être émises après la levée, pour ensuite payer le prix de levée avec le produit de l'opération.

Limites des octrois individuels	▪ En tout temps, le nombre total d'actions en réserve en prévision d'une émission destinée à un seul participant ne doit pas excéder 5 % des actions émises et en circulation. ▪ Le nombre total d'actions émises à un initié au cours de toute période d'un an ne doit pas excéder 5 % des actions émises et en circulation. ▪ Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période d'un an ou pouvant être émises à des initiés à tout moment dans le cadre du régime ou de toute autre proposition ou convention de rémunération fondée sur des actions ne doit pas, pour chacune de ces éventualités, excéder 10 % des actions émises et en circulation.
Exigence de détention après levée	Le président et chef de la direction est tenu de conserver, après avoir levé des options d'achat d'actions, une quantité d'actions de la Banque d'une valeur au moins égale au revenu net après impôt produit par la levée des options acquises, pendant au moins douze (12) mois et jusqu'à ce que les exigences applicables de détention d'actions soient satisfaites.
Dispositions relatives aux changements de contrôle	À moins qu'il n'en soit autrement statué par le conseil d'administration, dans le cas d'un changement de contrôle, chaque option n'ayant pas été convertie en un autre octroi de l'entité remplaçante ou n'ayant pas été remplacée par un tel octroi devient susceptible d'exercice immédiatement avant le changement de contrôle. Le régime d'options d'achat d'actions prévoit une disposition à double levier pour accélérer l'acquisition dans les cas de cessation sans motif valable et de démission pour raison sérieuse qui surviennent dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent un changement de contrôle. En vertu de cette disposition, chaque option ou autre octroi pouvant être exercé demeure susceptible d'exercice pendant les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date de cessation avec motif valable ou de démission pour raison sérieuse (sans toutefois dépasser la date de fin du terme d'exercice), et chaque option ou autre octroi ne pouvant pas être exercé devient susceptible d'exercice au moment de la cessation avec motif valable ou de la démission pour raison sérieuse et demeure susceptible d'exercice pendant les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date de cessation avec motif valable ou de démission pour raison sérieuse (sans toutefois dépasser la date de fin du terme d'exercice). Toute option ou tout autre octroi vient à échéance par la suite.
Admissibilité	Les membres de la direction, les cadres supérieurs et les autres employés de la Banque ou de ses filiales sont admissibles au régime d'options d'achat d'actions. Les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque ne sont pas admissibles.
Dispositions relatives à la récupération des titres	Le régime d'options d'achat d'actions est assujéti à la politique de récupération de la Banque.
Cessibilité	Autrement qu'en vertu des dispositions d'un testament ou du droit successoral, les participants ne peuvent céder ni transférer les options d'achat d'actions de leur propre gré ou par l'effet de la loi.
Historique de révision du prix d'options d'achat d'actions	La Banque n'a jamais révisé le prix d'options d'achat d'actions.

Cessation	À moins qu'il n'en soit autrement statué par le conseil d'administration, les options octroyées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions expirent à la date d'expiration prévue dans le régime ou à l'une des dates suivantes, selon la première occurrence : (i) quatre-vingt-dix (90) jours après la démission du participant. Toute option non acquise au moment où le participant cesse d'être un employé de la Banque sera perdue et annulée; (ii) la date à laquelle la Banque informe le participant que ses services ne sont plus requis, lorsque la cessation survient avec motif valable. Toute option ou partie d'option non levée est perdue et annulée à cette date; (iii) quatre-vingt-dix (90) jours après la période de préavis suivant la date à laquelle la Banque informe le participant que ses services ne sont plus requis, lorsque la cessation survient sans motif valable. Toute option non acquise au terme de ce délai est perdue et annulée; (iv) un (1) an après le décès du participant. Toute option ou partie d'option non levée peut être levée par le représentant successoral du participant; ou (v) cinq (5) ans après la retraite d'un participant, y compris pour les options qui sont acquises pendant cette période de cinq (5) ans, sous réserve des dispositions de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pertinentes, telles qu'indiquées à l'article 7.5.5 du régime d'options d'achat d'actions disponible dans le profil SEDAR+ de la Banque à l'adresse www.sedarplus.ca. En cas de manquement à l'une ou l'autre de ces dispositions, toute option acquise et non levée est perdue, et les options non acquises du participant expirent immédiatement. Dans le cas d'une cessation d'emploi pour cause de blessure ou d'invalidité, toute option octroyée au participant devient susceptible d'exercice après sa période d'acquisition.
Dispositions relatives aux modifications	Les dispositions relatives aux modifications s'alignent sur des principes de saine gouvernance et les meilleures pratiques du marché. Le conseil d'administration peut, à sa discrétion, apporter des modifications au régime d'options d'achat d'actions en tout temps, sans l'approbation des actionnaires, y compris notamment les modifications suivantes : • la régie interne; • les conditions d'acquisition de toute option; • les dispositions d'annulation d'une option, à l'exclusion des prorogations au-delà de la date d'expiration originale, sauf dans le cas des prorogations associées à une période d'interdiction; et • tout ajustement à des actions assujetties à des options en vigueur, par exemple pour diviser, consolider, reclassifier, réorganiser ou autrement changer les actions du régime d'options d'achat d'actions. Le régime d'options d'achat d'actions prévoit également que l'approbation des actionnaires est requise pour apporter les changements suivants (et pour toute autre question pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise en vertu des règles et politiques de la Bourse de Toronto) : • tout changement au nombre maximum d'actions émises à partir de la trésorerie dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions; • toute réduction du prix de levée d'une option octroyée et toute annulation d'une option pour la remplacer par une option à prix moindre; • toute prorogation du terme d'exercice d'une option au-delà de la date d'expiration originale, à l'exception des prorogations associées à une période d'interdiction; • étendre l'admissibilité au régime d'options d'achat d'actions à des administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque; • permettre la cession ou le transfert d'options octroyées autrement qu'en vertu des dispositions d'un testament ou du droit successoral; • toute augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises pour un initié ou un groupe d'initiés au cours d'une période d'un (1) an dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions ou de toute autre proposition ou convention de rémunération fondée sur des actions, telle que définie dans le régime d'options d'achat d'actions; et • tout changement aux dispositions relatives aux modifications.

Voici les octrois d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2024 :

	Nombre d'options d'achat d'actions octroyées lors de l'exercice 2024	Cible des options d'achat d'actions 2024 (% du salaire) (30 % de la RILT individuelle cible)	Valeur (\$) des options d'achat d'actions 2024 en date de l'octroi (30 % de la RILT individuelle cible)
Éric Provost	98 758	63,00 %	428 611 \$
Yvan Deschamps	51 394	54,00 %	223 053 \$
Thierry Langevin ⁽¹⁾	37 622	48,00 %	163 280 \$
Dan Radley ⁽²⁾	—	— %	— \$
Christian De Broux ⁽³⁾	—	— %	— \$
Sébastien Bélair ⁽⁴⁾	51 394	54,00 %	223 053 \$

(1) M. Langevin était vice-président exécutif au moment de l'octroi.

(2) M. Radley n'était pas admissible à un octroi d'options d'achat d'actions.

(3) M. De Broux s'est joint à la Banque le 17 juin 2024.

(4) L'emploi de M. Bélair a pris fin le 9 septembre 2024.

L'octroi d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2024 était plafonné à 1 % du nombre moyen pondéré d'actions en circulation au moment de l'octroi. Le Conseil a donc approuvé l'octroi d'UAP additionnelles afin de respecter le cadre de rémunération et de conserver l'alignement à long terme entre la rémunération des cadres supérieurs et l'expérience des actionnaires.

Le tableau suivant présente le taux d'utilisation, la dilution et l'offre excédentaire des trois dernières années en date du 31 octobre 2024, calculés selon la méthode préconisée par la Bourse de Toronto.

	Régime	2024	2023	2022
Taux d'utilisation Nombre total d'options d'achat d'actions octroyées au cours d'un exercice financier, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au moment des octrois pour l'exercice financier.	Régime d'options d'achat d'actions	1,0 %	1,0 %	0,8 %
	Ancien régime	— %	— %	— %
Dilution Nombre total d'options d'achat d'actions émises, mais non levées, divisé par le nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice financier.	Régime d'options d'achat d'actions	3,6 %	2,9 %	2,7 %
	Ancien régime	— %	0,1 %	0,1 %
Taux d'excédent⁽¹⁾ Nombre total d'options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options d'achat d'actions en circulation, mais non levées, divisé par le nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice financier.	Régime d'options d'achat d'actions	7,7 %	7,7 %	7,8 %
	Ancien régime	0,2 %	0,2 %	0,2 %

(1) Les taux d'excédent comprennent les actions ordinaires additionnelles disponibles aux fins d'émission dans le cadre du Régime d'options d'achat d'actions approuvé lors de l'assemblée annuelle des actionnaires 2022.

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

	Nombre de titres devant être émis lors de la levée d'options, de bons ou de droits en circulation en date du 31 octobre 2024	Prix de levée moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2024 (\$)	Nombre de titres disponibles pour émission future dans le cadre des programmes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) en date du 31 octobre 2024	Pourcentage de titres disponibles pour octroi par rapport au nombre de titres émis et en circulation, en date du 31 octobre 2024
Ancien régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales	12 012	38,97	85 052	0,2 %
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales	1 566 268	34,20	1 802 151	4,1 %

Droits à la plus-value des actions

Le régime de droits à la plus-value des actions (DPVA) permet à la Banque d'offrir une rémunération incitative à plus long terme aux membres visés de la haute direction exerçant leurs activités aux États-Unis. Il est conçu pour produire le même effet que le régime d'options d'achat d'actions, sans effet dilutif pour les actionnaires.

Les DPVA sont dépourvues de valeur intrinsèque initiale et ont pour effet de rallonger l'horizon temporel de la rémunération des cadres supérieurs, en introduisant une période d'acquisition pouvant atteindre quatre ans et un terme d'exercice pouvant atteindre 10 ans.

Voici les octrois de DPVA pour l'exercice 2024 :

	Nombre de DPVA octroyés lors de l'exercice 2024	Valeur des DPVA 2024 en date de l'octroi ⁽¹⁾ (\$)
Dan Radley	46 083	267 900 \$

(1) La rémunération de M. Radley a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change indiqués dans les notes du Tableau sommaire de la rémunération.

Régimes de retraite

Les régimes de retraite sont capitalisés et financés par la Banque et sont non contributifs pour les membres visés de la haute direction exerçant leurs activités au Canada.

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

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

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

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

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

Dans le cadre des RRPD, chaque année de participation donne droit à une rente égale à 2 % de la rémunération moyenne du participant, c'est-à-dire son salaire de base moyen des cinq années consécutives les mieux rémunérées. Cette rente est payable à vie et n'est pas intégrée aux prestations du Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada. L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans. Cependant, les participants peuvent prendre une retraite anticipée à compter de 53 ans; dans ce cas, une réduction de 5 % par année avant l'âge de 60 ans s'applique à la rente.

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

Régime 401(k) des membres visés de la haute direction exerçant leurs activités aux États-Unis

Dans le cadre du régime 401(k), les participants ont droit à une cotisation patronale égale à la cotisation de l'employé, jusqu'à un maximum de 4 % de la rémunération de celui-ci, avec acquisition immédiate.

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, ainsi qu'un examen médical annuel et une allocation annuelle en espèces, moins les déductions applicables. De plus, les membres visés de la haute direction peuvent participer au régime d'achat d'actions à l'intention des employés de la Banque. Dans le cadre de ce régime, la Banque verse une somme égale à 30 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par année.

Exigences minimales de détention d'actions

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

Niveau	Exigence minimale
Président et chef de la direction	5 x le salaire de base
Autres membres visés de la haute direction canadiens	2 x le salaire de base

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

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

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

Le contrat d'emploi de M. Radley ne comprend pas d'exigences de détention d'actions. Toutefois, compte tenu des caractéristiques du programme de RILT de la Banque, M. Radley pourra satisfaire ou dépasser les exigences de détention d'action d'ici cinq ans.

Analyse des risques

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

La dernière analyse a été effectuée en décembre 2024. En regard des résultats, le Comité RH et le Comité de gestion des risques ont jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

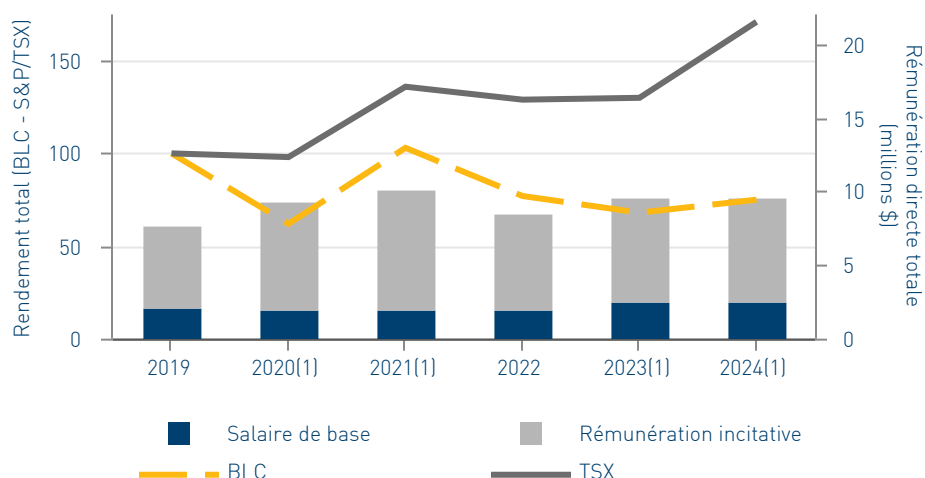
Opérations de couverture

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

effet de les couvrir à l'égard d'une baisse de la valeur du titre ou de l'instrument financier ou de modifier autrement leur risque financier par rapport à la Banque.

Représentation graphique de la performance

Le graphique suivant représente la comparaison entre le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2019, 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.



	2019	2020 ⁽¹⁾	2021 ⁽¹⁾	2022	2023 ⁽¹⁾	2024 ⁽¹⁾
Salaire de base (millions \$) ⁽²⁾	2,2 \$	2,1 \$	2,1 \$	2,1 \$	2,6 \$	2,6 \$
Rémunération incitative (millions \$) ⁽²⁾	5,5 \$	7,3 \$	8,1 \$	6,5 \$	7,1 \$	7,0 \$
Rémunération directe totale (millions \$) ⁽²⁾	7,7 \$	9,3 \$	10,2 \$	8,6 \$	9,7 \$	9,6 \$
RTA - Banque Laurentienne du Canada ⁽³⁾	100 \$	62 \$	103 \$	77 \$	68 \$	75 \$
RTA - Indice composé S&P/TSX ⁽³⁾	100 \$	98 \$	136 \$	129 \$	130 \$	171 \$
Résultat net ajusté (millions \$)	193,2 \$	138,2 \$	211,2 \$	237,1 \$	208,3 \$	168,7 \$
Ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté	4,0 %	6,8 %	4,8 %	3,6 %	4,7 %	5,7 %

(1) Les montants de rémunération directe totale 2020, 2021, 2023 et 2024 sont ceux de six membres visés de la haute direction.

(2) La rémunération de M. Radley a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change indiqués dans les notes du Tableau sommaire de la rémunération.

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

Analyse de la tendance

Au cours de la période couverte par le graphique, les données montrent que le niveau de la rémunération directe totale des membres visés de la haute direction a augmenté en 2020 et en 2021 en raison de l'ajout d'un sixième membre visé de la haute direction, qu'il a diminué en 2022, qu'il a augmenté de nouveau en 2023 encore une fois en raison de l'ajout d'un sixième membre visé de la haute direction et qu'il est resté stable de 2023 à 2024. En 2023 et 2024, bien que le ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté ait augmenté par rapport à 2022, il demeure inférieur au ratio de 2020. La rémunération directe

totale est également corrélée positivement au rendement pour les actionnaires de la Banque et au résultat net ajusté de la Banque. Le Comité RH utilise les indicateurs de performance et les caractéristiques de la rémunération incitative pour surveiller l'alignement de la rémunération sur la performance et s'en assurer.

Efficacité du programme de rémunération au fil du temps

Le tableau qui suit illustre l'excellente performance de la Banque en ce qui concerne l'alignement à long terme de la rémunération pour les fonctions de président et chef de la direction sur le rendement total pour les actionnaires. Dans ce tableau, la valeur de la rémunération directe attribuée pour les fonctions de président et chef de la direction de la Banque au cours des cinq derniers exercices, en date du 31 décembre 2024, est comparée à la valeur des placements annuels dans le titre de la Banque pour les mêmes périodes. En moyenne, la valeur d'un placement de 100 \$ est supérieure à la valeur de 100 \$ versés pour les fonctions de président et chef de la direction. Le tableau indique également qu'en moyenne, depuis l'exercice 2020, la valeur réalisée et réalisable de 100 \$ versés pour les fonctions de président et chef de la direction est inférieure au 100 \$ cible en date du 31 décembre 2024.

En date du 31 décembre 2024, pour les exercices indiqués, la valeur actuelle des octrois pour les fonctions de président et chef de la direction représente le total de :

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

Année	Titulaire des fonctions	Valeur au 31 décembre 2024 (millions \$)				Valeur de 100 \$		
		Rémunération directe totale attribuée	A : réalisée	B : réalisable	A+B=C : valeur actuelle	Période	Pour le ou la titulaire ⁽¹⁾ (\$)	Pour les actionnaires ⁽²⁾ (\$)
2020	François Desjardins	2,20	1,50	—	1,50	Du 31/10/2019 au 31/12/2024	70	85
2020	Rania Llewellyn	2,30	1,64	—	1,64	Du 31/10/2020 au 31/12/2024	92	138
2021	Rania Llewellyn	3,68	3,37	—	3,37	Du 31/10/2021 au 31/12/2024	74	83
2022	Rania Llewellyn	3,38	2,50	—	2,50	Du 31/10/2022 au 31/12/2024	84	110
2023	Rania Llewellyn	2,46	0,78	1,18	1,96	Du 31/10/2023 au 31/12/2024	103	125
2023	Éric Provost	1,74	1,14	0,42	1,57			
2024	Éric Provost	3,04	1,57	1,56	3,13			
						Moyenne sur cinq ans	85	108

M. Provost a été nommé à ses fonctions le 2 octobre 2023. Mme Llewellyn a été démise de la fonction de présidente et chef de la direction le 1^{er} octobre 2023 et son emploi a pris fin le 30 octobre 2023. M. Desjardins s'est retiré de ses fonctions le 30 juin 2020.

(1) Valeur de la rémunération au 31 décembre 2024 pour chaque 100 \$ de rémunération directe totale pendant l'exercice de référence.

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

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

Éric Provost — Président et chef de la direction



Éric Provost fait partie de l'équipe de la Banque Laurentienne depuis plus d'une décennie. Le 2 octobre 2023, il a été promu au poste de président et chef de la direction alors qu'il occupait le poste de chef de groupe des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises. Avant d'occuper ces postes, Éric a dirigé le performant secteur des Services bancaires aux entreprises. Sous sa direction, le secteur des Services bancaires aux entreprises a été largement reconnu pour sa croissance exceptionnelle et son excellent service à la clientèle.

Comptant plus de 25 années d'expérience dans le secteur financier, Éric présente une éloquent feuille de route de croissance profitable, de satisfaction client exceptionnelle et d'acquisitions réussies, comme les acquisitions par la Banque des activités canadiennes de financement d'équipement de CIT en 2016 et de Financement commercial Northpoint en 2017.

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

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

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

Langues : français et anglais.

En 2024, le Comité RH a évalué le rendement individuel d'Éric Provost en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Voici les réalisations de M. Provost au cours de sa première année à titre de président et chef de la direction :

- Rétablissement de la confiance des clients à la suite de la panne au moyen d'une stratégie de communication complète et résolution rapide de tous les problèmes en suspens liés à la panne.
- Maintien d'un taux net de recommandation (NPS) élevé pour les Services bancaires aux entreprises et raffinement de la stratégie de couverture des clients des Services bancaires aux particuliers pour assurer la prestation d'un service exceptionnel.
- Direction de l'élaboration et de l'exécution de la stratégie mise à jour de la Banque et communication efficace de cette stratégie lors d'une Journée des investisseurs réussie ayant permis d'obtenir le soutien et la confiance de nos parties prenantes.
- Alignement de notre plan stratégique sur les exigences du BSIF et de la SADC.
- Réorganisation des équipes pour favoriser la synergie et les échanges de pratiques exemplaires entre les Services bancaires aux entreprises et les Services bancaires aux particuliers, afin d'améliorer de manière significative l'efficacité opérationnelle et la satisfaction client.
- Soutien d'une culture basée sur l'orientation client, l'efficacité et l'imputabilité.
- Poursuite du renforcement du comité exécutif grâce à l'embauche d'un nouveau chef de la Gestion des risques et d'un nouveau chef des Technologies de l'information et rajustement de l'effectif de l'équipe de direction pour améliorer l'efficacité.
- Atteinte d'un taux de mobilisation des employés de 78 % à la suite d'un exercice 2023 très difficile.
- Accroissement du dynamisme et de l'innovation dans le milieu de travail et engagement à poursuivre sur cette lancée.

Faits saillants de la rémunération 2024			
Éléments de la rémunération	Cible 2024 (\$)	Réelle 2024 (\$)	Réelle 2023 (\$)
Salaire de base	700 000	700 000	400 479
RICT			
Versée en espèces ⁽¹⁾	700 000	870 240	742 427
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions	1 029 000	1 041 389	420 000
Octrois fondés sur des options	441 000	428 611	180 000
Rémunération directe totale	2 870 000	3 040 240	1 742 906

(1) Comprend le versement de RICT et une prime de nomination pour 2023.

Détention d'actions		
Exigences de détention (multiple du salaire de base)	5x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	72 358	1 887 111
UAP et/ou UAPD acquises	8 757	228 388
UAR et/ou UARD acquises	910	23 731
UAP et/ou UAPD non acquises	62 691	1 634 992
UAR et/ou UARD non acquises	—	—
Actions ordinaires	4 925	128 437
Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾	77 283	2 015 548
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	2,88	
Satisfait aux exigences ⁽³⁾	En progression	

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

(2) Évaluation du niveau de détention d'actions selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2024 (26,08 \$).

(3) Les exigences de détention d'actions doivent être satisfaites d'ici le 2 octobre 2028.

Yvan Deschamps, CPA — Chef de la Direction financière



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

Yvan s'est joint à la Banque en 2016 à titre de vice-président, Développement corporatif responsable de l'évaluation des projets de fusions et acquisitions dans le cadre du plan stratégique de la Banque et de la supervision des relations avec les investisseurs. Il a par la suite été nommé PVP, Finance, Comptabilité et Développement corporatif, assumant progressivement des responsabilités additionnelles pour effectuer la transition à son poste actuel. Cumulant plus de 25 années d'expérience dans les secteurs des services bancaires et

financiers, des médias et des télécommunications, des fonds de pension et des capitaux privés et de l'aérospatiale et de la défense, il est reconnu pour son sens des affaires, ses habiletés de négociation et son leadership dans la gestion d'équipes multidisciplinaires.

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

Langues : français et anglais.

En 2024, le Comité RH a évalué le rendement individuel d'Yvan Deschamps en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Voici les réalisations de M. Deschamps :

- Gestion efficace du bilan de la Banque dans un environnement complexe d'insécurité économique, grâce à de solides ratios de fonds propres réglementaires, à des sources de financement diversifiées, à un niveau de liquidité élevé et à une approche prudente et rigoureuse en matière de crédit.
- L'équipe Finance a joué un rôle clé dans l'élaboration du plan stratégique mis à jour de la Banque et la présentation réussie au marché lors de la Journée des investisseurs du mois de mai 2024.
- Supervision de nombreuses activités de restructuration de la Banque, y compris le dessaisissement d'actifs sous administration de sa division Services aux particuliers du courtage de plein exercice et de sa division de Courtage à escompte.
- Progression des travaux d'optimisation de la fonction finance au moyen d'une vision et d'une feuille de route claires visant à simplifier les activités et les processus du groupe Finance.
- Fourniture d'opinions précises et explicites grâce à l'amélioration de la précision des prévisions.
- Amélioration et maintien d'une solide culture de gouvernance et de contrôles internes.

Faits saillants de la rémunération 2024			
Éléments de la rémunération	Cible 2024 (\$)	Réelle 2024 (\$)	Réelle 2023 (\$)
Salaire de base	425 000	425 000	363 410
RICT			
Versée en espèces	340 000	387 464	326 536
Différée en UAR	—	—	—
Revue stratégique ⁽¹⁾	—	—	380 000
RILT			
Octrois fondés sur des actions ⁽²⁾	535 500	541 947	503 200
Octrois fondés sur des options	229 500	223 053	172 800
Rémunération directe totale	1 530 000	1 577 464	1 745 946

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

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

Détention d'actions		
Exigences de détention (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	79 867	2 082 938
UAP et/ou UAPD acquises	11 745	306 308
UAR et/ou UARD acquises	23 194	604 895
UAP et/ou UAPD non acquises	41 515	1 082 721
UAR et/ou UARD non acquises	3 413	89 014
Actions ordinaires	2 477	64 598
Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾	82 344	2 147 536
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	5,05	
Satisfait aux exigences	Oui	

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

(2) Évaluation du niveau de détention d'actions selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2024 (26,08 \$).

Thierry Langevin — Chef des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises



Thierry Langevin s'est joint à la Banque en 2013 à titre de vice-président, Services bancaires aux entreprises, où il a joué un rôle déterminant dans la création et le développement de LBC Capital, la division de financement d'équipement de la Banque, qui connaît un grand succès. En collaboration avec Financement commercial Northpoint, la filiale nord-américaine de financement d'inventaires de la Banque, il a dirigé des équipes spécialisées pour fournir une solide expérience de financement de bout en bout reconnue pour sa simplicité et un excellent service à la clientèle dans un éventail de secteurs à travers le Canada et les États-Unis.

En octobre 2023, Thierry a été nommé vice-président exécutif, Services bancaires aux entreprises, responsable de l'ensemble du financement immobilier et des secteurs du financement d'équipement et d'inventaires de la Banque.

Son mandat a été élargi en septembre 2024 afin d'inclure le secteur des Services bancaires aux particuliers de la Banque. Thierry tire parti de sa feuille de route éprouvée dans le domaine des services aux entreprises et de ses plus de 20 années d'expérience du secteur bancaire pour faire croître les services aux particuliers de la Banque et améliorer l'expérience client.

Thierry est titulaire d'un baccalauréat en finance de l'Université de Sherbrooke.

Langues : français et anglais.

En 2024, le Comité RH a évalué le rendement individuel de Thierry Langevin en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Voici les réalisations de M. Langevin au cours de sa première année à titre de chef des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises :

- Gains d'efficacité et rationalisation de l'offre pour nos clients du secteur Financement d'équipement et d'inventaires partout en Amérique du Nord grâce à la fusion des marques LBC Capital et Financement commercial Northpoint.
- Collaboration avec toutes les parties prenantes de l'organisation pour améliorer l'expérience client et optimiser la structure et l'offre de produits des Services bancaires aux particuliers.
- Mise en place d'un nouveau rôle de responsable de l'expérience client pour le secteur des Services bancaires aux particuliers et les PME travaillant étroitement avec le réseau de succursales pour permettre aux équipes des Services aux PME et de l'Immobilier multirésidentiel de tirer parti des pratiques exemplaires et de leur expertise afin d'améliorer l'expérience client.
- Lancement d'une revue des processus liés aux opérations de services bancaires afin d'harmoniser les niveaux de service, de mettre l'accent sur la satisfaction client et d'accroître la profitabilité.

Faits saillants de la rémunération 2024			
Éléments de la rémunération	Cible 2024 (\$)	Réelle 2024 (\$)	Réelle 2023 (\$)
Salaire de base	357 443	357 443	278 199
RICT			
Versée en espèces	320 000	364 672	218 491
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions	392 000	396 720	173 250
Octrois fondés sur des options	168 000	163 280	74 250
Rémunération directe totale	1 237 443	1 282 115	744 190

Détenition d'actions		
Exigences de détention (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	25 878	674 888
UAP et/ou UAPD acquises	1 568	40 895
UAR et/ou UARD acquises	—	—
UAP et/ou UAPD non acquises	24 310	633 993
UAR et/ou UARD non acquises	—	—
Actions ordinaires	832	21 691
Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾	26 710	696 579
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	1,74	
Satisfait aux exigences ⁽³⁾	En progression	

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

(2) Évaluation du niveau de détention d'actions selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2024 (26,08 \$).

(3) Les exigences de détention d'actions doivent être satisfaites d'ici le 9 octobre 2028.

Dan Radley — Chef de la direction, Financement commercial Northpoint



Dan Radley compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur des services financiers et un vaste bagage en développement des activités, en relation avec la clientèle, en démarrage d'entreprises, en planification stratégique et en gestion de risques. Il a commencé sa carrière chez ITT Commercial Finance, puis a occupé des postes de direction dans les services de crédit, d'exploitation et de vente de Deutsche Bank et de Green Tree.

Avant de fonder Northpoint et d'y exercer ses fonctions actuelles de chef de la direction, Dan occupait le poste de vice-président exécutif du financement commercial à Textron Financial Corp, où il était responsable d'un portefeuille d'actifs de plus de 2,4 milliards de dollars regroupant les divisions Habitations, Marques privées, Canada et Royaume-Uni, en plus d'assurer les fonctions de président et de président du Conseil du secteur UE de la société.

Dan a obtenu un diplôme de premier cycle en finance de l'université de Buffalo, un MBA de Providence College et la certification Ceinture verte Lean Six Sigma, un programme pour lequel il a également complété la formation Champion. Dan a également suivi des cours de gestion des affaires à la Wharton Executive School of Business et à la Thunderbird University.

Langue : anglais.

En 2024, le Comité RH a évalué le rendement individuel de Dan Radley en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Voici les réalisations de M. Radley :

- Gains d'efficacité et rationalisation de l'offre pour nos clients du secteur Financement d'équipement et d'inventaires partout en Amérique du Nord grâce à la fusion des marques LBC Capital et Financement commercial Northpoint.
- Développement du réseau de détaillants du secteur Financement d'inventaires, qui compte maintenant plus de 6 300 détaillants, grâce à la création de programmes personnalisés alignés directement sur la fourniture de solutions client en temps opportun, positionnant la plateforme de Northpoint comme une solution de premier plan présente au Canada et dans les 50 États américains.

Faits saillants de la rémunération 2024 ⁽¹⁾			
Éléments de la rémunération	Cible 2024 (\$)	Réelle 2024 (\$)	Réelle 2023 (\$)
Salaire de base	604 099	604 099	556 754
RICT			
Versée en espèces	611 910	673 101	616 184
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions	233 183	233 183	225 063
Octrois fondés sur des options	—	267 900	—
Rémunération directe totale	1 449 192	1 778 283	1 398 001

(1) La rémunération de M. Radley a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change indiqués dans les notes du Tableau sommaire de la rémunération.

Détenition d'actions ⁽¹⁾		
Composantes ⁽²⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	16 542	600 648
UAP et/ou UAPD acquises	—	—
UAR et/ou UARD acquises	—	—
UAP et/ou UAPD non acquises	—	—
UAR et/ou UARD non acquises	16 542	600 648
Actions ordinaires	—	—
Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽³⁾	16 542	600 648
Détention d'actions (multiple du salaire de base) ⁽⁴⁾	0,96	

(1) Le taux de change utilisé pour convertir les montants en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSGE/Refinitiv le 31 octobre 2024 (1,3923).

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

(3) Évaluation du niveau de détention d'actions selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2024 (26,08 \$).

(4) Le contrat d'emploi de M. Radley ne comprend pas d'exigences de détention d'actions. Toutefois, compte tenu des caractéristiques du programme de RILT de la Banque, M. Radley pourra satisfaire ou dépasser les exigences de détention d'action d'ici cinq ans.

Christian De Broux — Chef de la Gestion des risques



Christian De Broux a été nommé chef de la Gestion des risques de la Banque Laurentienne en juin 2024. Dans le cadre de cette fonction stratégique, il est responsable de la gestion des risques financiers et non financiers à la Banque, y compris les risques associés à toutes les activités de gestion des portefeuilles de crédit, et il veille à ce que les activités de gestion des risques s'alignent sur les objectifs d'affaires de la Banque.

Christian possède plus de 30 ans d'expérience dans les domaines de la finance et de la gestion de risques. Il a occupé divers postes de direction dans le secteur des services bancaires et financiers, y compris le poste de premier vice-président et directeur du crédit à la Banque Laurentienne avant son poste actuel. Reconnu pour sa vision stratégique et son expertise, son apport essentiel aux pratiques de gestion de risques permet à la Banque Laurentienne de conserver une position de chef de file dans ce domaine.

Christian est titulaire d'un MBA en finance de l'Université McGill et d'un diplôme en droit de l'Université de Montréal.

Langues : français et anglais.

En 2024, le Comité RH a évalué le rendement individuel de Christian De Broux en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Voici les réalisations de M. De Broux au cours de sa première année à titre de chef de la Gestion des risques :

- Évaluation de la situation et des indicateurs du portefeuille afin de mieux positionner la Banque auprès des agences de notation de crédit.
- Établissement d'un dialogue digne de confiance avec le BSIF.
- Évaluation d'occasions et de difficultés concernant le talent afin de réorganiser certaines fonctions de direction pour mieux soutenir l'approche de la Banque à l'égard du risque.
- Identification d'améliorations visant nos processus de gestion des risques et amélioration de l'efficacité.
- Établissement du ton donné par la direction afin de faciliter l'alignement de culture entre le secteur de gestion du risque et les autres secteurs.
- Consolidation des équipes et des processus dans le but d'améliorer la qualité des données et de réduire les coûts.

Faits saillants de la rémunération 2024 ⁽¹⁾			
Éléments de la rémunération	Cible 2024 (\$)	Réelle 2024 (\$)	Réelle 2023 (\$)
Salaire de base	145 477	145 477	S. O.
RICT			
Versée en espèces	101 834	105 500	S. O.
Différée en UAR	—	—	S. O.
RILT			
Octrois fondés sur des actions ⁽²⁾	—	500 000	S. O.
Octrois fondés sur des options	—	—	S. O.
Rémunération directe totale	247 311	750 977	S. O.

(1) M. De Broux s'est joint à la Banque le 17 juin 2024.

(2) Comprend un octroi à l'embauche de 500 000 \$ en UAR en 2024.

Détention d'actions		
Exigences de détention (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'action	20 174	526 138
UAP et/ou UAPD acquises	—	—
UAR et/ou UARD acquises	—	—
UAP et/ou UAPD non acquises	—	—
UAR et/ou UARD non acquises	20 174	526 138
Actions ordinaires	—	0
Total des actions ordinaires et des unités d'action ⁽²⁾	20 174	526 138
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	1,37	
Satisfait aux exigences ⁽³⁾	En progression	

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

(2) Évaluation du niveau de détention d'actions selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2024 (26,08 \$).

(3) Les exigences de détention d'actions doivent être satisfaites d'ici le 17 juin 2029.

3.5 Tableau sommaire de la rémunération.

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

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Octrois fondés sur des actions ⁽¹⁾ (\$)	Octrois fondés sur des options d'achat d'actions ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un programme incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Autres rémunérations ⁽⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Programmes incitatifs annuels ⁽³⁾			
Éric Provost⁽⁶⁾ Président et chef de la direction	2024	700 000	1 041 389	428 611	870 240	98 000	43 800	3 182 040
	2023	400 479	420 000	180 000	742 427	860 000	35 100	2 638 006
	2022	345 690	344 663	147 713	432 136	246 000	33 500	1 549 702
Yvan Deschamps Chef de la Direction financière	2024	425 000	541 947	223 053	387 464	75 000	434 600	2 087 064
	2023	363 410	503 200	172 800	706 536	225 000	36 200	2 007 146
	2022	326 552	328 755	140 895	365 294	126 000	34 500	1 321 996
Thierry Langevin⁽⁷⁾ Chef des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises	2024	357 443	396 720	163 280	364 672	285 000	33 400	1 600 515
	2023	278 199	173 250	74 250	218 491	191 000	45 577	980 767
	2022	265 000	129 850	55 650	226 515	168 000	24 000	869 015
Dan Radley⁽⁸⁾ Chef de la direction, Financement commercial Northpoint	2024	604 099	233 183	267 900	673 101	18 765	—	1 797 048
	2023	556 754	225 063	—	616 184	17 817	404 940	1 820 758
	2022	507 682	160 486	—	774 720	15 753	193 680	1 652 321
Christian De Broux⁽⁹⁾ Chef de la Gestion des risques	2024	145 477	500 000	—	105 500	19 990	11 200	782 167
Sébastien Bélair⁽¹⁰⁾ Ancien chef de l'Exploitation	2024	363 359	541 947	223 053	—	54 504	1 649 327	2 832 190
	2023	335 690	369 600	158 400	444 888	50 353	36 700	1 395 631
	2022	300 000	318 150	136 350	344 858	45 000	30 100	1 174 458

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

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

M. De Broux a reçu un octroi à l'embauche de 500 000 \$ en UAR. Les UAR seront acquises à raison d'un tiers par année pendant trois ans, en décembre 2024, en décembre 2025 et en décembre 2026.

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

(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 (ou du régime de DPVA dans le cas de M. Radley), selon le modèle Black-Scholes de calcul des octrois d'options d'achat d'actions (ou de DPVA) aux fins de rémunération. Pour l'exercice 2024, la valeur estimée de la rémunération correspond à 16,79 % du prix d'octroi (25,86 \$), selon un terme attendu de 8 ans, un rendement de l'action de 5,70 % et un taux de volatilité de 22,5 %.

L'octroi d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2024 était plafonné à 1 % du nombre moyen pondéré d'actions en circulation au moment de l'octroi. Le Conseil a donc approuvé l'octroi d'UAP additionnelles afin de respecter le cadre de rémunération et de conserver l'alignement à long terme entre la rémunération des cadres supérieurs et l'expérience des actionnaires.

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

(4) Montants de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, y compris le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des changements de régime ou des octrois d'années de service reconnues, tel qu'il est détaillé dans le *Tableau des régimes à prestations déterminées* et dans le *Tableau des régimes à cotisation déterminée et du régime 401(k)*.

(5) M. Deschamps a reçu une prime de rétention de 400 000 \$ en avril 2024 et il recevra une prime de rétention de 700 000 \$ en avril 2025.

M. Radley a reçu une prime de rétention de 150 000 \$ US lors de l'exercice financier 2022 et de 300 000 \$ US lors de l'exercice financier 2023. Ces montants sont inclus en dollars canadiens et ont été convertis selon la méthode indiquée à la note 8. M. Radley recevra également des primes de rétention de 250 000 \$ US en mai 2025, en mai 2026 et en mai 2027.

M. Bélair a reçu une indemnité de cessation d'emploi de 1 612 027 \$ conformément à son contrat d'emploi.

(6) M. Provost a été promu au poste de chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises en septembre 2023 et au poste de président et chef de la direction le 2 octobre 2023.

(7) M. Langevin a été promu au poste de VPE, Services bancaires aux entreprises et président de LBC Capital le 9 octobre 2023, et il a été promu au poste de chef des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises le 9 septembre 2024.

(8) M. Radley occupe le poste de président et chef de la direction de Financement commercial Northpoint. Son mandat a été élargi à la suite de la fusion des marques Financement commercial Northpoint et LBC Capital le 29 octobre 2024, date à laquelle il a commencé à relever de M. Provost.

La rémunération de M. Radley a été attribuée en \$ US. Le cas échéant, le taux de change utilisé pour convertir la rémunération attribuée en \$ US (à l'exception des octrois fondés sur des actions ou des DPVA) correspond au taux de clôture moyen US/CDN LSEG/Refinitiv de fin de mois de l'exercice concerné (2024 = 1,3598; 2023 = 1,3498; 2022 = 1,2912).

Le taux de change utilisé pour la conversion des octrois fondés sur des actions et des octrois fondés sur des DPVA en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSEG/Refinitiv du jour de bourse qui précède la date de chaque octroi (2024 = 1,3572 pour les octrois fondés sur des actions et 1,3395 pour les octrois fondés sur des DPVA; 2023 = 1,3558; 2022 = 1,2720).

(9) M. De Broux a été engagé au mois de juin 2024 à titre de VPE, chef de la Gestion des risques.

(10) M. Bélair a été engagé au mois de février 2021 à titre de VPE, chef des Ressources humaines. Il a été promu au poste de VPE, chef de l'Administration le 14 septembre 2023 et au poste de VPE, chef de l'Exploitation le 9 octobre 2023. L'emploi de M. Bélair a pris fin le 9 septembre 2024.

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

Octrois en cours (options)

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, tous les octrois fondés sur des options qui sont en cours au 31 octobre 2024, y compris ceux attribués avant le dernier exercice clos.

	Octrois fondés sur des options				
	Date d'octroi des options	Titres sous-jacents aux options non levées (#)	Prix de levée des options ⁽¹⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeur dans le cours des options non levées ⁽²⁾ (\$)
Éric Provost	2018-12-04	10 461	38,97	2028-12-04	—
	2019-12-13	11 000	43,68	2029-12-13	—
	2020-12-14	12 290	33,13	2030-12-14	—
	2021-12-20	24 618	40,26	2031-12-20	—
	2022-12-21	32 432	32,99	2032-12-21	—
	2023-12-19	98 758	25,86	2033-12-19	21 727
Yvan Deschamps	2018-12-04	7 054	38,97	2028-12-04	—
	2019-12-13	7 345	43,68	2029-12-13	—
	2020-12-14	10 420	33,13	2030-12-14	—
	2021-12-20	23 482	40,26	2031-12-20	—
	2022-12-21	31 135	32,99	2032-12-21	—
	2023-12-19	51 394	25,86	2033-12-19	11 307
Thierry Langevin	2021-12-20	9 275	40,26	2031-12-20	—
	2022-12-21	13 378	32,99	2032-12-21	—
	2023-12-19	37 622	25,86	2033-12-19	8 277
Dan Radley⁽³⁾	2023-12-19	46 083	25,86	2033-12-19	14 115
Sébastien Bélair	2021-12-20	22 725	40,26	2031-12-20	—
	2022-12-21	28 540	32,99	2032-12-21	—
	2023-12-19	51 394	25,86	2033-12-19	11 307

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

(2) La valeur dans le cours des options non levées correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2024 (26,08 \$). 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.

(3) M. Radley a reçu un octroi de droits à la plus-value des actions.

Le taux de change utilisé pour convertir la valeur dans le cours des DPVA non levés en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSEG/Refinitiv le 31 octobre 2024 (1,3923).

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 2024, y compris ceux attribués avant le dernier exercice clos.

	Octrois fondés sur des actions ⁽¹⁾		
	Actions ou unités d'action dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des octrois fondés sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des octrois fondés sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ⁽²⁾ (\$)
Éric Provost	62 691	895 376	252 119
Yvan Deschamps	44 928	704 660	911 203
Thierry Langevin	24 310	346 338	40 895
Dan Radley ⁽³⁾	16 542	600 648	—
Christian De Broux	20 174	526 138	—
Sébastien Bélair	—	—	595 899

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

(2) Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2024 (26,08 \$).

(3) Le taux de change utilisé pour convertir la valeur des octrois fondés sur des actions en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSEG/Reuters le 31 octobre 2024 (1,3923).

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 ⁽¹⁾ (\$)	Octrois fondés sur des actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Rémunération incitative non fondée sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Éric Provost	—	277 399	870 240
Yvan Deschamps	—	191 572	387 464
Thierry Langevin	—	164 994	364 672
Dan Radley ⁽³⁾	—	—	673 101
Christian De Broux	—	—	105 500
Sébastien Bélair	—	798 126	—

(1) La valeur des octrois fondés sur des options comprend la valeur des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice financier, y compris 50 % des options octroyées le 13 décembre 2019 et le 14 décembre 2020. La valeur correspond au nombre d'options dont les droits ont été acquis, multiplié par le résultat de la différence entre le prix d'octroi des options (43,68 \$ et 33,13 \$, respectivement) et le cours de clôture de l'action à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition (26,10 \$ et 26,36 \$, respectivement).

(2) Ces montants représentent la valeur globale des UAR et des UAP à leur date d'acquisition au cours de l'exercice. Au cours de l'exercice, les UAR et les UAP octroyées en décembre 2020 sont devenues acquises. La valeur est basée sur le cours de l'action au moment de l'acquisition (25,91 \$). Pour M. Bélair, les UAP qui n'étaient pas acquises sont devenues acquises au moment de la cessation de son emploi le 9 septembre 2024 (et ont été calculées selon le paiement minimum aux termes du programme et un cours de clôture de 26,55 \$ au moment de la cessation aux fins de la présente estimation).

(3) La rémunération de M. Radley a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change indiqués dans les notes du Tableau sommaire de la rémunération.

3.7 Prestations en vertu d'un régime de retraite.

Tableau des régimes de prestations déterminées

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction participant, les années de participation aux régimes au 31 octobre 2024, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle des obligations au titre des prestations déterminées du 31 octobre 2023 au 31 octobre 2024, 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 2024.

Nom	Années décomptées (#)		Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽³⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽³⁾ (\$)
	Régime des cadres	Régime supp.	À la fin de l'exercice ⁽¹⁾	À 65 ans ⁽²⁾				
Éric Provost	12,0	12,0	97 000	214 000	1 586 000	98 000	421 000	2 105 000
Yvan Deschamps	8,5	8,5	56 000	125 000	730 000	75 000	169 000	974 000
Thierry Langevin	11,0	11,0	59 000	150 000	536 000	285 000	225 000	1 046 000

(1) Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2024 et payables au titre des régimes en présumant une retraite à 60 ans.

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

(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 2023 ou au 31 octobre 2024, selon le cas. Cette valeur a été calculée en utilisant les mêmes hypothèses que celles retenues aux fins des états financiers de la Banque, notamment en utilisant un taux d'actualisation de 5,54 % et de 4,74 % (5,54 % et 4,68 % pour le régime supplémentaire de retraite) pour les exercices clos les 31 octobre 2023 et 31 octobre 2024 respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2023 et 2024. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 17 des états financiers consolidés de la Banque se retrouvant dans le Rapport annuel.

(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.

(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 et du régime 401(k)

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction participant, la valeur accumulée dans les régimes au 31 octobre 2024, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs pour l'exercice 2024.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽¹⁾ (\$)	Valeur accumulée en date du 31 octobre 2024 (\$)
Dan Radley ⁽²⁾	852 595	18 765	951 869
Christian De Broux ⁽³⁾	0	19 990	20 277
Sébastien Bélair ⁽⁴⁾	124 700	54 504	S.O. ⁽³⁾

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

(2) La rémunération de M. Radley a été attribuée en \$ US, mais elle est rapportée ci-dessus en \$ CA. Le taux de change utilisé pour convertir la rémunération attribuée en \$ US correspond au taux de clôture moyen US/CDN LSEG/Refinitiv de fin de mois pour l'exercice 2024 (1,3598).

(3) M. De Broux a été engagé en juin 2024.

(4) L'emploi de M. Bélair a pris fin le 9 septembre 2024.

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

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

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

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

Régimes d'avantages sociaux	Pour tous les membres visés de la haute direction à l'exception de M. Radley, les avantages sociaux (sauf l'assurance-invalidité) sont maintenus pendant la période d'indemnité ou jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi.
Autres obligations	Pour tous les membres visés de la haute direction à l'exception de M. Radley, les allocations liées aux avantages indirects sont payées pour la période d'indemnité. Ententes de non-sollicitation (12 mois pour les fonctions de président et chef de la direction et pour M. Radley et 9 mois pour les autres membres visés de la haute direction) et ententes de confidentialité, conformément au contrat d'emploi.
Démission pour raison sérieuse/Cessation avec motif valable	
Salaire de base	Cessation du salaire.
RICT	Aucune prime annuelle.
UAR et UAP	Les unités d'action acquises sont payées aux dates d'acquisition applicables et les UARD et/ou UAPD acquises sont payées à la cessation. Les unités d'action non acquises et les UARD et/ou UAPD non acquises sont annulées.
Options d'achat d'actions / DPVA	Les options d'achat d'actions ou DPVA dont les droits sont acquis peuvent être levés dans les 90 jours suivant la cessation.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Pour les régimes à cotisation déterminée, paiement de la valeur accumulée des régimes à cotisation déterminée. Pour les régimes à prestations déterminées, paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente.
Régimes d'avantages sociaux	Cessation de tous les avantages.
Cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle (non applicable pour M. Radley)	
Salaire de base	Continuation de salaire pendant l'équivalent de 24 mois pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction et continuation de salaire pendant 18 mois pour les autres membres visés de la haute direction.
RICT	Identique aux modalités en cas de cessation sans motif valable.
UAR et UAP	Les unités d'action acquises et les UARD et/ou UAPD acquises sont payées à la cessation. Les UAR non acquises deviennent acquises et sont payées à la cessation. Les UAP non acquises sont versées en fonction de la performance réelle au moment de la cessation d'emploi.
Options d'achat d'actions / DPVA	Toutes les options d'achat d'actions ou tous les DPVA peuvent être levés dans les 90 jours suivant la date de cessation, au plus tard au terme d'exercice.
Régimes de retraite	Pour les membres visés de la haute direction qui participent aux régimes à prestations déterminées, les droits aux prestations continuent de s'accumuler pour la période d'indemnité. Pour les membres visés de la haute direction qui participent aux régimes à cotisation déterminée, les contributions de la Banque sont payées pour la période d'indemnité.
Régimes de retraite	Identique aux modalités en cas de cessation sans motif valable.
Autres obligations	Identique aux modalités en cas de cessation sans motif valable.

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

Le tableau suivant présente les montants additionnels 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 2024.

Nom	Composantes de la rémunération	Cessation sans motif valable (\$)	Cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle ⁽⁴⁾ (\$)
Éric Provost	Salaire de base	1 400 000	1 400 000
	RICT	1 175 702	1 175 702
	UAR et UAP ⁽¹⁾	1 634 992	1 634 992
	Options d'achat d'actions	—	—
	Régimes de retraite ⁽³⁾	—	—
	Avantages sociaux et avantages indirects	85 860	85 860
	Total	4 296 554	4 296 554
Yvan Deschamps ⁽⁵⁾	Salaire de base	— ⁽⁵⁾	637 500
	RICT	— ⁽⁵⁾	539 647
	UAR et UAP ⁽¹⁾	1 171 735	1 171 735
	Options d'achat d'actions	—	—
	Régimes de retraite ⁽³⁾	— ⁽⁵⁾	—
	Avantages sociaux et avantages indirects	— ⁽⁵⁾	49 395
	Total	2 171 735	2 398 277
Thierry Langevin	Salaire de base	400 000	600 000
	RICT	269 893	404 839
	UAR et UAP ⁽¹⁾	633 993	633 993
	Options d'achat d'actions	—	—
	Régimes de retraite ⁽³⁾	—	—
	Avantages sociaux et avantages indirects	32 930	49 395
	Total	1 336 816	1 688 227
Dan Radley ⁽⁶⁾	Salaire de base	626 535	626 535
	RICT	—	—
	UAR et UAP ⁽¹⁾	600 648	600 648
	DPVA	—	—
	Régimes de retraite ⁽²⁾	—	—
	Avantages sociaux et avantages indirects	—	—
	Total	1 227 183	1 227 183
Christian De Broux	Salaire de base	385 000	577 500
	RICT	269 500	404 250
	UAR et UAP ⁽¹⁾	526 138	526 138
	Options d'achat d'actions	—	—
	Régimes de retraite ⁽²⁾	57 750	86 625
	Avantages sociaux et avantages indirects	32 930	49 395
	Total	1 271 318	1 643 908

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

(2) Les montants de prestation de retraite en cas de cessation sans motif valable et de cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, en plus de la valeur accumulée du *Tableau des régimes à cotisation déterminée et du régime 401(k)*, en date du 31 octobre 2024.

(3) Les montants de prestation de retraite en cas de cessation sans motif valable et de cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, en plus de la valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées du *Tableau des régimes à prestations déterminées*, en date du 31 octobre 2024.

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

(5) Conformément à son contrat d'emploi, advenant la cessation involontaire sans motif valable de son emploi, M. Deschamps recevra une indemnité de cessation d'emploi minimale de 1 000 000 \$ à titre de salaire de base, de rémunération incitative à court terme et d'allocations mensuelles liées aux avantages indirects.

(6) Le taux de change utilisé pour convertir les montants en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSGE/Refinitiv le 31 octobre 2024 (1,3923).

04 Autres renseignements.

4.1 Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	91
4.2 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes	91
4.3 Code de procédure	92
4.4 Procès-verbaux	92
4.5 Approbation des administrateurs	92

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

Le tableau qui suit indique l'encours total des prêts consentis par la Banque ou ses filiales à tous les actuels et anciens membres de la haute direction, administrateurs et employés de la Banque ou de ses filiales en date du 31 janvier 2025. Les prêts de caractère courant, tels que décrits à la note 5 plus bas, sont exclus du tableau.

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales
Achat d'actions	— \$
Autres	\$202 803 822

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 de caractère courant 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 de caractère courant, tels que décrits à la note 5 plus bas, sont exclus du tableau.

Nom et poste	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours du dernier exercice (\$)	Encours au 31 janvier 2025 (\$)
Marie-Christine Custeau Chef, Stratégie et Transformation	Banque (prêteur)	750 946 ⁽¹⁾	698 015
Macha Pohu Chef des Ressources humaines et des Affaires corporatives	Banque (prêteur)	449 313 ⁽²⁾	415 946
Sébastien Bélair ⁽³⁾ Ancien vice-président exécutif et chef de l'Exploitation	Banque (prêteur)	600 000 ⁽⁴⁾	591 510

(1) Prêt hypothécaire sur résidence, taux fixe.

(2) Marge de crédit sur résidence, taux fixe.

(3) M. Bélair n'est plus un dirigeant de la Banque.

(4) Prêt hypothécaire sur résidence, taux fixe.

(5) Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :

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

4.2 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes.

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

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

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

4.3 Code de procédure.

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

4.4 Procès-verbaux.

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le **9 avril 2024** est disponible sur le site Web de la Banque à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/docs/proces-verbal-de-l-assemblee-annuelle-des-actionnaires-2024.pdf.

4.5 Approbation des administrateurs.

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



Anna Dell'Api

Chef des Affaires juridiques et secrétaire corporative
Le 18 février 2025

ANNEXE

Propositions d'actionnaires

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

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

PROPOSITION 1. Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts et d'investissements

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (parties prenantes) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Arguments

Le 11 mai 2023, la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*¹ entrait en vigueur. Cette *Loi* exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette *Loi* vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte proactivement une position en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et à réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissement comporte une forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants², le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit une augmentation de 8,4 millions en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Cette catégorie de travail comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés, par exemple le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires pour rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier aux entreprises qui forcent les enfants à travailler.

Position de la Banque

La Banque n'octroie des prêts commerciaux à sa clientèle qu'après un examen minutieux d'une multitude de données et d'informations, lequel examen repose sur son cadre d'analyse des risques. Le cadre d'analyse utilisé par la Banque afin d'évaluer ses risques s'inscrit dans le corpus d'informations confidentielles et stratégiques, essentielles à la compétitivité de la Banque et dont la divulgation (totale ou partielle) peut permettre à la concurrence de tirer profit.

Qui plus est, il importe d'apprécier cette proposition à la lumière des caractéristiques distinctives de la Banque, notamment sa taille relative dans le contexte des marchés financiers où elle opère. En effet, les opérations de la Banque sont limitées au territoire canadien et américain, et visent en très grande majorité des consommateurs et des PME, diminuant ainsi considérablement les risques visés par la présente proposition.

¹ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

² <https://www.unicef.org/fr/communiqués-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

Les pratiques d'affaires responsables sont au cœur de nos priorités. Depuis 2021, la Banque publie annuellement un rapport ESG, qui détaille nos initiatives et orientations axées sur les facteurs environnement, social et gouvernance (ESG). Nous suivons d'ailleurs avec grand intérêt les développements liés à la mise en application de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et nous sommes dotés d'un *Code de conduite des fournisseurs* (le Code) faisant la promotion de pratiques commerciales durables pour ses fournisseurs. Ce Code est disponible en ligne sur le site de la Banque, à la section [Nos politiques environnementales, sociales et de gouvernance \(ESG\)](#).

Nous saisissons cette opportunité de réitérer l'engagement réel de la Banque à discuter des questions ESG avec de nombreuses parties prenantes, y compris ses actionnaires, par les moyens plus amplement détaillés dans nos rapports ESG.

Pour en savoir plus sur nos initiatives, pratiques et politiques axées sur les facteurs d'environnement, social et gouvernance, nous vous invitons à lire le rapport ESG annuel, disponible sur notre site Web.

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

PROPOSITION 2. Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est proposé que la banque adhère au Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés.

Arguments

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*³. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration⁴ exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*⁵.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la société adhère à ce *Code de conduite*.

Position de la Banque

La Banque comprend les préoccupations du MÉDAC quant aux inquiétudes suscitées par le développement de l'intelligence artificielle (IA) générative avancée.

La Banque reconnaît l'importance du développement et d'une gestion responsable des systèmes d'IA générative. Toutefois, nous ne développons pas à l'interne des systèmes d'IA générative. De plus, la Banque ne fait aucunement recours à l'utilisation de robot ou de robot advisors dans le cadre de sa gestion d'actifs. Ainsi, nous reconnaissons que ces systèmes présentent de grands avantages, tout en comprenant qu'ils peuvent également comporter des risques potentiels.

De plus, le BSIF procède toujours à l'étude de sa ligne directrice E-23 relative à la gestion du risque de modélisation. Cette ligne directrice, lorsqu'en vigueur, précisera les attentes du BSIF quant à la gestion des entités sous sa supervision de leur risque de modélisation. Celle-ci s'appliquera notamment aux Banques canadiennes et offrira un cadre de supervision offrant de meilleures garanties de robustesse que le code de conduite volontaire.

Dans l'intervalle, en complément de son *Code de conduite des employés et des membres du Conseil d'administration*⁶, la Banque est dotée d'une *Politique d'utilisation acceptable*⁷ (la Politique), laquelle

³ <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avances>

⁴ <https://futureoflife.org/open-letter/stoppons-les-experimentations-sur-les-ia-une-lettre-ouverte/>

⁵ <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

⁶ <https://www.banquelaurentienne.ca/docs/esg/code-de-conduite-des-employes-et-des-membres-du-conseil-d-administration.pdf>

⁷ Voir le *Code de conduite des employés et des membres du Conseil d'administration*, page 14, En savoir plus : Politique sur l'utilisation acceptable (extrait).

comprend une section sur l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle générative (IA), des outils, des réseaux et des systèmes informatiques, à l'attention de tous les administrateurs, employés, sous-traitants et tiers ayant un accès autorisé aux ressources de la Banque. Cette politique prévoit de manière exhaustive des mesures relatives à l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle générative, incluant entre autres des mesures en lien avec la conformité aux lois et à la réglementation, l'utilisation responsable, le maintien de la confidentialité des informations commerciales sensibles de l'entreprise, ainsi que des mécanismes en cas d'incident de sécurité ou de confidentialité. L'implémentation conjointe de ces deux instruments internes vient ainsi baliser de manière complète la potentielle utilisation des systèmes d'IA génératives au sein de la Banque.

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

PROPOSITION 3. Divulgence des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la société a des activités.

Arguments

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la société.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Position de la Banque

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

Depuis l'assemblée annuelle 2024, l'information concernant les membres visés de la haute direction comprend les langues qu'ils maîtrisent. Cette année, tous les membres visés de la haute direction canadiens maîtrisent le français et l'anglais.

En ce qui a trait aux exigences linguistiques pour chaque employé de la Banque, celles-ci varient selon la juridiction dans laquelle la Banque opère. En effet, nous nous conformons aux requis linguistiques de chaque poste en fonction des paramètres géographiques de la Banque et de ses clients. Ainsi, nous déployons nos efforts afin de recruter des personnes talentueuses et qualifiées, dans le respect du cadre législatif applicable aux langues officielles, faisant de la compétence linguistique l'un des critères clés pris en compte lors du processus de recrutement.

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

Par ailleurs, pour l'ensemble des juridictions dans lesquelles nous faisons affaire, nous sommes déterminés à offrir à nos clients, employés et autres parties prenantes, des services, communications et milieux de travail diversifiés, inclusifs et respectueux des droits, devoirs et obligations prévus dans les lois applicables relatives aux langues officielles.

La Banque est fière de ses 175 ans d'existence au Québec et elle estime avoir un rôle important à jouer pour protéger et promouvoir la langue française, un élément crucial de son identité. En tant qu'organisation québécoise régie par une charte fédérale, la Banque est fière de se conformer volontairement à la Charte de la langue française et aux autres règlements applicables au Québec, y compris ceux qui ont trait à la langue au travail et aux communications avec nos clients et nos actionnaires. La Banque Laurentienne est certifiée par l'Office de la langue française du Québec depuis 1979. Un certificat de francisation est remis à une entreprise lorsque l'utilisation du français est généralisée à tous les niveaux de celle-ci, et ce, dans l'ensemble de ses activités au Québec.

Afin de promouvoir un dialogue constructif avec nos actionnaires, notre Assemblée annuelle continuera d'être tenue en français et en anglais. Toute partie de notre assemblée qui se tiendra en anglais sera traduite simultanément en français, et vice-versa, et les participants pourront facilement, s'ils le souhaitent, écouter toute l'assemblée dans la langue de leur choix. De plus, les Documents de l'assemblée sont disponibles en français et en anglais, et tous les actionnaires sont invités à poser des questions et à voter dans la langue de leur choix.

Compte tenu de ce qui précède, nous croyons que nos actions parlent d'elles-mêmes et que la Banque adopte déjà, depuis de nombreuses années, des pratiques exemplaires en termes de respect des droits linguistiques de ses employés, clients et actionnaires.

Pour ces motifs, nous recommandons de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 4. Vote consultatif sur les politiques environnementales

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

Arguments

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*⁸, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : Banque Royale : 28,2 G\$ US; Banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; Banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, Banque de Montréal, 15,8 G\$ US et Banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société⁹.

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone¹⁰.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Position de la Banque

Cette proposition reprend, en substance, la proposition formulée par le MÉDAC dans la circulaire 2024 de la Banque. Nous souhaitons ainsi réitérer notre position exprimée l'an dernier.

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

L'importance des enjeux environnementaux et climatiques varie d'une institution financière à l'autre. La taille et la portée des banques doivent être prises en compte au moment d'analyser leurs plans d'action. Il n'existe pas d'ensemble unifié de lignes directrices permettant de déterminer ce que devrait contenir un plan d'action environnemental et climatique ou de savoir si un plan convient à une banque en particulier.

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

La Banque a publié son premier rapport ESG en 2021. Les informations qu'on y trouve sont alignées sur les recommandations du comité sur les questions ESG et sur les risques liés aux changements climatiques (anciennement le GIFCC). Ce rapport est publié chaque année avant l'assemblée générale annuelle. Les investisseurs peuvent y trouver plus de renseignements sur l'approche et les progrès de la Banque.

La Banque parle des questions de climat et des enjeux ESG avec de nombreuses parties prenantes, y compris les actionnaires, et elle apprécie leur contribution à ces sujets. Les rapports de responsabilité sociale et ESG de la Banque indiquent les outils et les méthodes que la Banque utilise pour interagir avec

⁸ <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

⁹ <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

¹⁰ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

ses parties prenantes. Dans le cadre du processus d'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG de la Banque, la Banque a directement interagi avec plusieurs actionnaires et autres parties prenantes afin de leur donner l'occasion de partager leur point de vue sur les priorités ESG de la Banque. Dans le cadre de notre engagement continu envers l'amélioration du climat, nous mettrons en œuvre d'autres moyens d'interagir avec les actionnaires, par exemple le vote consultatif non contraignant, au cours des quatre prochaines années.

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

PROPOSITION 5. Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

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

Arguments

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — et aujourd'hui de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. La banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13 du Cadre inclusif OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération *global* en enrichissant la description du contexte.

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

Or, selon le baromètre Edelman¹¹ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

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

Position de la Banque

Cette proposition est substantiellement similaire à la proposition 6 formulée par le MÉDAC dans la circulaire 2024 de la Banque. Ainsi, nous souhaitons réitérer notre position exprimée l'an dernier.

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

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

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

Pour terminer, il convient de mentionner que la déclaration pays par pays de la Banque, en conformité avec les exigences applicables en la matière (dont le projet BEPS de l'OCDE/G20 qui fixe le seuil de déclaration à 750 millions d'euros, montant auquel la Banque se situe en deçà), n'est pas tenue de contenir d'information relative aux ratios de rémunération et/ou d'information permettant le calcul de ces dits ratios.

¹¹ https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

À cet effet, la divulgation publique de cette déclaration ne serait pas pertinente aux fins de la présente proposition, mais elle serait également potentiellement dommageable pour la Banque, en raison notamment des considérations de confidentialité et de stratégie soulevées plus haut.

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

PROPOSITION 6. Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

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

Arguments

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

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)¹², les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

Compte tenu du pourcentage de votes reçus à l'appui de cette proposition d'actionnaire dans le passé, nous la déposons à nouveau.

Position de la Banque

Cette proposition est substantiellement similaire à la proposition 4 formulée par le MÉDAC dans la circulaire 2024 de la Banque. Ainsi, nous souhaitons réitérer notre position exprimée l'an dernier.

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

Rappelons d'ailleurs que la Banque a mis sur pied un programme de dons d'entreprise dans le cadre duquel elle a établi son nouveau programme « Donner au-delà des chiffres ». Celui-ci se concentre sur les organismes aidant les immigrants et les réfugiés à améliorer leur inclusion économique au sein de leur collectivité. La Banque soutient également dans le cadre de ce programme des organismes ayant pour mission d'éliminer les obstacles et de renforcer l'équité en matière d'accès aux opportunités économiques pour les communautés historiquement marginalisées. À titre d'exemple, la Banque a consolidé depuis 2022 sa collaboration avec le Groupe 3737, pôle d'innovation entrepreneuriale axé sur la diversité, situé au cœur du quartier Saint-Michel, à Montréal, en s'engageant à verser 150 000\$ sur trois ans pour encourager les entrepreneurs qualifiés des groupes sous-représentés à participer au programme des missions commerciales de l'organisme. Plus généralement, la Banque et ses employées ont, depuis les trois dernières années, versé en moyenne 750 000\$ par année en dons d'entreprise.

Enfin, au-delà des contributions et des dons, l'engagement de la Banque envers les causes ESG se reflète également à travers sa philosophie d'investissement.

Pour en savoir plus sur l'implication de la Banque dans les collectivités que nous servons, nous vous invitons à consulter notre rapport ESG annuel, nos politiques ESG, et notre programme de dons d'entreprise, tous disponibles sur notre site Web.

Pour ces motifs, nous recommandons de voter CONTRE la proposition.

¹² *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

PROPOSITION 7. Certification raisonnable des rapports ESG

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

Arguments

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre.

Selon un rapport récent du cabinet PWC¹³, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

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

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

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable¹⁴. »

Position de la Banque

Cette proposition reprend, presque mot pour mot, la proposition 5 formulée par le MÉDAC dans la circulaire 2024 de la Banque. Ainsi, nous souhaitons réitérer notre position exprimée l'an dernier.

En mars 2023, le BSIF a publié la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques, introduisant une obligation de communication pour ce type de risque et prévoyant les mécanismes mis en œuvre pour les gérer. Dans les prochaines années, la Banque deviendra également assujettie au Règlement 51-107 sur les obligations d'information liées aux questions climatiques des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Les normes S1 et S2 sur la durabilité et le climat de l'International Sustainability Standards Board (« ISSB ») ont été finalisées en juin 2023.

Bien que l'ensemble de ces normes visent à assurer une divulgation accrue et harmonisée sur les enjeux climatiques, celles-ci ne sont pas encore en vigueur à l'heure actuelle. En effet, en ce qui concerne la ligne directrice B-15, le BSIF a déclaré, sans confirmer de date précise, que celle-ci entrera en vigueur en deux temps, potentiellement d'ici la fin de l'exercice 2025. Quant au Règlement 51-107, l'Autorité des Marchés Financiers est restée muette sur la question. Reconnaissant l'ambiguïté du paysage réglementaire actuel, la Banque prendra les mesures nécessaires pour se conformer à l'ensemble de la réglementation en matière de divulgation ESG, incluant sur les questions de certification des rapports ESG, au fur et à mesure de leur applicabilité à notre institution.

¹³ Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

¹⁴ Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

Ensuite, il convient de mentionner que la Banque se penche déjà sur la question de l'utilisation de l'assurance externe des données ESG et la déploie quant aux informations contenues dans certains de ses rapports. En effet, bien que la transparence et les pratiques d'affaires responsables soient essentielles et fassent partie de nos valeurs fondamentales, le cadre d'information actuel est le mieux que nous pouvons offrir compte tenu du niveau de maturité des données requises pour le produire et de la disponibilité inégale de données fiables et matures.

Ainsi, il est de notre avis que d'ici quelques années, lorsque les attentes des autorités réglementaires en la matière se seront clarifiées, que la qualité des données aura évolué et que le marché se sera stabilisé, la Banque pourra à ce moment obtenir une assurance d'un tiers sur les données ESG.

Dans l'intervalle, nous révisons en continu notre approche en matière de questions ESG de manière à pouvoir produire et divulguer de l'information aussi fiable que possible, considérant les données disponibles et l'évolution rapide de la qualité des données et des méthodologies utilisées.

Pour ces motifs, nous recommandons de voter CONTRE la proposition.

Renseignements aux actionnaires.

Bureaux corporatifs

Montréal

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

Toronto

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

Régie d'entreprise

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

www.laurentianbank.ca/fr/a-propos-de-nous

Agent des transferts et registraire

Services aux investisseurs
Computershare Inc.

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

service@computershare.com

514 982-7888

Investisseurs et analystes

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

relations.investisseurs@blcgf.ca

Médias

Les médias peuvent communiquer avec la conseillère principale des Relations avec les médias et les investisseurs :

media@blcgf.ca

438 364-1596

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

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

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

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



**BANQUE
LAURENTIENNE**