

BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA

MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE RÉGIE D'ENTREPRISE

1. Mission du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « Comité ») a été constitué par le conseil d'administration (le « Conseil ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») pour l'aider à exercer ses responsabilités en matière de ressources humaines et de gouvernance d'entreprise.

Pour s'acquitter de ses responsabilités en matière de gouvernance, le Comité :

- agit comme comité de révision de la Banque;
- fournit des recommandations au Conseil sur les activités et les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise pour la Banque; et
- recommande au Conseil des candidatures pour les postes d'administrateurs du Conseil.

Pour s'acquitter de ses responsabilités en matière de ressources humaines, le Comité :

- fournit des recommandations au Conseil sur les questions de rémunération, y compris la rémunération des membres du Conseil;
- supervise le cadre des travaux en matière de relève et de gestion de talents clés;
- supervise les régimes de retraite des employés;
- approuve les sections pertinentes des communications avec les actionnaires; et
- supervise les stratégies clés en matière de culture organisationnelle et de ressources humaines, y compris en ce qui concerne la mobilisation des employés, la santé et le bien-être des employés, l'équité, la diversité et l'inclusion.

Les membres du Comité reconnaissent l'importance des principes de gestion des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance de la Banque et de leur application dans le cadre des travaux du Comité.

Le Comité révisé son mandat au besoin, au moins une fois par année.

2. Nomination, composition et indépendance

Le Comité doit être composé d'au moins trois administrateurs.

Le Conseil nomme les membres du Comité lors de la réunion du Conseil qui suit chaque assemblée annuelle des actionnaires (l'« Assemblée annuelle ») et, parmi ces membres, le titulaire de la fonction de présidence du Comité (la « Présidence du Comité »).

Aucun employé ou cadre de la Banque ou d'une filiale de celle-ci ne peut être membre du Comité. De plus, tous les membres du Comité doivent respecter les exigences en matière d'indépendance en vertu des lois canadiennes sur les valeurs mobilières en général et celles établies par le Conseil en particulier.

Les membres du Comité exercent leur mandat jusqu'à la prochaine Assemblée annuelle, à moins qu'ils ne soient remplacés par le Conseil dans l'intervalle.

3. Rémunération

Le Conseil détermine la rémunération des membres du Comité lorsqu'il y a lieu, et cette rémunération peut comprendre une rémunération de base, une rémunération différée ou les deux.

4. Réunions

Le Comité se réunit au moins quatre fois par année, après chaque trimestre financier.

Le Comité peut tenir ses réunions sans préavis (pour autant que les membres renoncent à un tel préavis), à la fréquence que les membres jugent à propos (sous réserve du respect de la fréquence minimale décrite plus haut) et à l'endroit choisi par les membres.

5. Quorum

Le quorum aux réunions du Comité est constitué de la majorité des membres. Dans le cas où un membre du Comité doit s'absenter pour une partie de la réunion en raison d'un conflit d'intérêts, celui-ci sera néanmoins considéré comme étant présent.

6. Présidence

Le titulaire de la fonction de présidence du Comité préside les réunions du Comité. En son absence, les membres présents peuvent élire un membre du Comité à titre de remplaçant pour la réunion en entier ou une partie de celle-ci.

7. Procédure

La procédure des réunions du Comité est la même que celle des réunions du Conseil.

8. Pouvoirs du Comité RH

Le Comité peut :

- a) convoquer une réunion des administrateurs;
- b) communiquer avec tout cadre ou employé de la Banque et les auditeurs interne ou externe de celle-ci, ou les rencontrer en privé;
- c) inviter à toute réunion du Comité ou exclure de toute réunion du Comité tout administrateur, cadre ou employé de la Banque ou toute autre personne de son choix, afin de s'acquitter de ses responsabilités; et
- d) avoir recours aux services de tiers conseillers indépendants, sous réserve du respect des politiques de la Banque à cet effet es.

9. Secrétaire

Le titulaire de la fonction de secrétaire corporatif de la Banque ou tout autre membre de la direction désigné par le titulaire de la fonction de président et chef de la direction de la Banque exerce la fonction de secrétaire corporatif à l'égard du Comité et de la présidence du Comité.

10. Responsabilités

Le Comité s'acquitte de ses obligations d'origine législative et des tâches qui lui sont déléguées par le Conseil :

10.1 Fonction Ressources humaines

À l'égard de la gestion des ressources humaines :

- 10.1.1 examiner chaque année le processus de gestion du rendement et en évaluer l'efficacité;
- 10.1.2 s'assurer que la direction met en place un programme favorisant l'embauche, la rétention et la motivation de personnel qualifié en tenant compte de la compétitivité de la Banque et de l'équité à l'interne;
- 10.1.3 s'assurer que la direction évalue périodiquement les niveaux de mobilisation des employés et examiner les résultats de ces évaluations;
- 10.1.4 s'assurer que les stratégies et la culture organisationnelle de la Banque favorisent la sécurité, la santé et le bien-être des employés, qu'elles y contribuent et qu'elles intègrent des principes de gestion des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance;
- 10.1.5 prendre connaissance des rapports sur l'état des relations professionnelles entre la Banque et les syndicats d'employés et examiner toutes autres questions importantes de relations professionnelles dont il est saisi; et
- 10.1.6 examiner périodiquement les modifications apportées à la structure organisationnelle de la Banque et les approuver s'il y a lieu.

À l'égard des cadres supérieurs :

- 10.1.7 recommander au Conseil l'approbation des nominations de cadres supérieurs de niveau 1, 2 et 3 (« cadres supérieurs ») de la Banque et de l'ombudsman de la Banque;
- 10.1.8 approuver les objectifs des membres du comité de direction de la Banque et évaluer leur rendement;
- 10.1.9 approuver les modalités de toute entente de cessation d'emploi d'un membre du comité de direction de la Banque;
- 10.1.10 s'assurer que la direction applique les principes d'équité, de diversité et d'inclusion de la Banque et les programmes de relève des cadres supérieurs, y compris le plan de préparation d'urgence de la Banque s'il y a lieu, et qu'elle les examine périodiquement;
- 10.1.11 s'assurer que les cadres supérieurs de la Banque cultivent une culture d'intégrité à la Banque et qu'ils y adhèrent; et
- 10.1.12 s'assurer de la pertinence, de la compétence et de la qualification des employés de la Banque, y compris les cadres supérieurs.

À l'égard de la rémunération :

- 10.1.13 approuver le cadre de rémunération globale (incluant la rémunération, les programmes de rémunération incitative à court, moyen et long termes, les avantages sociaux, les dispositions relatives aux changements de contrôle, les régimes de retraite ou tout autre régime de même nature et les avantages accessoires) pour les dirigeants et les cadres supérieurs de la Banque;
- 10.1.14 recommander au Conseil l'approbation de tout régime d'options d'achat d'actions et de tout autre programme de rémunération incitative fondé sur des titres de capitaux propres (collectivement, les « programmes de rémunération incitative »);
- 10.1.15 approuver les octrois individuels en vertu des programmes de rémunération incitative, conformément aux modalités de ces programmes;
- 10.1.16 administrer tous les avantages accessoires ou autres avantages, les programmes de rémunération incitative, les dispositions relatives aux changements de contrôle, les régimes de retraite et tout autre régime de même nature conformément aux modalités de ceux-ci;
- 10.1.17 approuver la rémunération, les primes individuelles et les conditions de travail des dirigeants et des cadres supérieurs de la Banque, ainsi que les principales modalités de rémunération et les autres conditions de travail des dirigeants et des cadres supérieurs de la Banque; et
- 10.1.18 examiner chaque année, avec le Comité de gestion des risques de la Banque, l'alignement des principes de la Banque en matière de rémunération globale, de rendement et de risque sur les principes et les normes du Conseil de stabilité financière en matière de rémunération.

À l'égard des régimes de retraite :

- 10.1.19 s'assurer que la direction applique des mécanismes de supervision interne appropriés pour gérer adéquatement les régimes de retraite;
- 10.1.20 recommander au Conseil l'approbation de la conception et de la mise en œuvre de tout régime de retraite de la Banque à l'intention des employés, des règles de gouvernance et des modalités de ces régimes et de toute modification apportée à ces régimes;
- 10.1.21 surveiller l'administration des régimes de retraite en prenant connaissance des rapports de la direction concernant les éléments suivants :
 - a) sur une base semestrielle, toutes les activités et décisions importantes concernant les régimes de retraite de la Banque et la situation financière de ces régimes;
 - b) les politiques de capitalisation et de placement et les évaluations actuarielles des régimes de retraite à des fins de capitalisation;
 - c) l'embauche ou le congédiement, pour un régime de retraite de la Banque :
 - i) d'un actuaire-conseil;
 - ii) d'un ou de plusieurs gestionnaires de fonds;
 - iii) d'un gardien des actifs; ou

- iv) d'un auditeur; et
- d) les résultats obtenus par tout gestionnaire de fonds et le rendement du portefeuille des régimes de retraite sur une base trimestrielle.

10.2 Fonction de gouvernance d'entreprise

À l'égard du titulaire de la fonction de président et chef de la direction :

- 10.2.1 recommander au Conseil la nomination ou le renvoi du titulaire de la fonction de président et chef de la direction;
- 10.2.2 le cas échéant, recommander au Conseil toute modification à la description du poste du président et chef de la direction;
- 10.2.3 recommander annuellement au Conseil les objectifs, l'évaluation, la rémunération et les conditions de travail du titulaire de la fonction de président et chef de la direction;
- 10.2.4 mettre en œuvre un plan de relève pour le poste de président et chef de la direction et le réviser périodiquement; et
- 10.2.5 s'assurer que le titulaire de la fonction de président et chef de la direction cultive une culture d'intégrité à la Banque et qu'il y adhère.

À l'égard du Conseil et des comités du Conseil :

- 10.2.6 recommander au Conseil tout changement devant être apporté aux règles de gouvernance d'entreprise et s'assurer du respect de ces règles;
- 10.2.7 examiner le rapport annuel sur la gouvernance d'entreprise et, s'il y a lieu, en recommander l'approbation au Conseil;
- 10.2.8 recommander au Conseil tout changement devant être apporté aux responsabilités du Conseil;
- 10.2.9 examiner la composition du Conseil en fonction des compétences et des aptitudes requises et de la diversité et recommander au Conseil tout changement devant être apporté à la suite de cet examen;
- 10.2.10 examiner la taille du Conseil et la durée du mandat des membres et, s'il y a lieu, recommander au Conseil tout changement requis à la suite de cet examen;
- 10.2.11 recommander périodiquement au Conseil tout changement concernant la rémunération des administrateurs;
- 10.2.12 recommander au Conseil toute exigence minimale de détention d'action nouvelle ou modifiée visant les administrateurs de la Banque;
- 10.2.13 recommander au Conseil tout changement devant être apporté aux descriptions des postes de présidence du Conseil ou des comités du Conseil;
- 10.2.14 recommander au Conseil tout changement devant être apporté aux missions des comités du Conseil, y compris la composition et les responsabilités;
- 10.2.15 recommander au Conseil tout changement devant être apporté au Code de conduite des administrateurs et s'assurer du respect de ce code;

- 10.2.16 assurer la formation continue des membres du Conseil;
- 10.2.17 établir les critères d'évaluation de l'indépendance des membres du Conseil et évaluer périodiquement l'indépendance de chaque membre du Conseil;
- 10.2.18 procéder à l'évaluation du Conseil et de ses membres;
- 10.2.19 assurer le recrutement des nouveaux membres du Conseil dont la candidature est soumise au vote des actionnaires, évaluer si chaque nouveau candidat est en mesure de consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses responsabilités d'administrateur et faire des recommandations au Conseil à ce sujet; et
- 10.2.20 veiller à l'orientation et à l'intégration des nouveaux membres du Conseil.

À l'égard de la divulgation publique :

- 10.2.21 recommander au Conseil l'approbation de l'information sur la rémunération avant qu'elle ne soit publiée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque;
- 10.2.22 examiner l'information sur la gouvernance d'entreprise avant qu'elle ne soit publiée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque ou un autre document; et
- 10.2.23 veiller à ce que les questions touchant la Banque soient communiquées efficacement aux actionnaires de la Banque et, le cas échéant, traiter tout enjeu important des actionnaires par rapport à la Banque.

11. Rapport

Le Comité fait rapport de ses activités au Conseil (i) verbalement lors de toute réunion du Conseil qui suit normalement une réunion du Comité; et (ii) en présentant au Conseil, à des fins d'examen, tout compte rendu de réunion du Comité ayant été approuvé par le Comité.

Le comité fait également rapport de ses activités aux actionnaires une fois par année dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque.

12 Délégation

Le Comité peut, à sa discrétion, désigner un membre ou un sous-comité composé de plusieurs membres pour examiner ou examiner davantage toute question soulevée par un membre du Comité ou le Comité lors d'une réunion, puis lui faire rapport.

13 Politiques

Le Comité examine et, le cas échéant, approuve les politiques que le Conseil lui confie à ces fins.

Le présent mandat doit être lu conjointement avec les politiques et documents internes de la Banque pour assurer : (i) la compréhension du cadre de gouvernance général de la Banque; et (ii) l'application uniforme des règles procédurales.

Approuvé par le conseil d'administration de la Banque le 31 août 2021.