



Politique de gouvernance des administrateurs

Approuvée par le conseil d'administration
le 4 février 2022

Table des matières

INTRODUCTION.....	3
COMPOSITION ET RENOUVELLEMENT DU CONSEIL	3
Taille du Conseil	3
Descriptions de postes clés	4
Indépendance	4
Équité, diversité et inclusion	5
Durée du mandat	5
Participation à d'autres conseils d'administration.....	5
Présence des administrateurs	6
Compétences et expertise des membres du conseil d'administration	6
Conflits d'intérêts	6
Évaluation du rendement.....	7
Planification de la relève.....	7
Élections individuelles et politique de vote majoritaire	7
Mise en candidature par des actionnaires.....	8
ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE	8
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	8
INTERAGIR AVEC LES ACTIONNAIRES ET LES AUTRES PARTIES PRENANTES	9
Vote consultatif sur la rémunération des membres visés de la haute direction	9
Politique de divulgation.....	9
FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE	10
OPÉRATIONS AVEC APPARENTÉS	10
RAPPORT ANNUEL SUR LA RÉGIE D'ENTREPRISE	10
ÉTHIQUE ET CULTURE.....	10
PLAINTES ET PRÉOCCUPATIONS	11
SERVICES DE CONSEILLERS EXTERNES	11
OPÉRATIONS SUR LES VALEURS MOBILIÈRES DE LA BANQUE	12
CONCLUSION	12
ANNEXE A CRITÈRES DE DÉTERMINATION DE L'INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS.....	13

INTRODUCTION

La Banque Laurentienne du Canada (la « **Banque** ») accorde depuis toujours une importance primordiale à la bonne gouvernance. Au fil des ans, le conseil d'administration de la Banque (le « **Conseil** ») a pris diverses mesures pour veiller à ce que les meilleures pratiques soient mises en œuvre de façon proactive et communiquées à nos actionnaires et aux autres parties prenantes.

La politique de gouvernance de la Banque énoncée dans le présent document a pour objectif de présenter aux actionnaires et aux autres parties prenantes une vision claire de nos politiques et de nos pratiques en matière de gouvernance. Ces politiques et pratiques respectent les exigences en matière de divulgation et d'inscription de la Bourse de Toronto (**TSX**) ainsi que les règles canadiennes en matière de valeurs mobilières applicables aux banques à chartes canadiennes, y compris les lignes directrices du Bureau du surintendant des institutions financières (**BSIF**) sur la gouvernance d'entreprise. Notre conseil d'administration examine annuellement la politique de gouvernance afin de promouvoir les meilleures pratiques.

Nous communiquons également de l'information sur nos politiques et pratiques en matière de gouvernance dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction, laquelle est disponible sur le site Web de la Banque à www.banquelaurentienne.ca et le site Web de SEDAR à www.sedar.com.

COMPOSITION ET RENOUELEMENT DU CONSEIL

Le Conseil supervise les affaires commerciales et internes de la Banque, y compris la planification et l'orientation stratégique, en identifiant les risques principaux liés aux activités et en veillant à la mise en œuvre de systèmes de gestion des risques, à la planification de la relève et à la création d'une culture d'intégrité à l'échelle de l'organisation. Le Conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'entremise de ses comités : le Comité d'audit, le Comité de gestion des risques et le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (**Comité RHRE**). Le Conseil et chacun de ses comités exercent leurs fonctions en vertu d'un mandat formel révisé, et mis à jour au besoin, sur une base annuelle ou plus fréquente.

Les administrateurs qui siègent au Conseil jouent un rôle essentiel pour la réussite de la Banque. Le mandat du Comité RHRE comprend l'examen périodique de la composition du Conseil et la proposition de candidatures aux postes d'administrateurs.

Pour voir à la composition optimale du Conseil et à la complémentarité des compétences des administrateurs qui en font partie, le Comité RHRE a préparé une grille exhaustive de compétences et d'expertises qui lui permet d'évaluer chaque administrateur. Pour pourvoir un poste d'administrateur, le Comité RHRE détermine le profil souhaité et applique divers critères de sélection. Ces critères peuvent inclure, entre autres, l'indépendance, la diversité, la durée du mandat et la participation à d'autres conseils d'administration. Le rendement de chaque administrateur est également évalué annuellement et pris en compte par le Comité RHRE lorsqu'il propose des candidats aux postes d'administrateur.

Taille du Conseil

En vertu des règlements administratifs de la Banque, le Conseil est composé d'au moins 7 administrateurs et d'au plus 13 administrateurs. Le nombre d'administrateurs devant être élus lors d'une assemblée annuelle des actionnaires est déterminé par résolution du Conseil avant l'assemblée. Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an. Le Conseil peut, entre deux assemblées annuelles des actionnaires, nommer des administrateurs additionnels, pour autant qu'il respecte les limites établies dans la *Loi sur les Banques* (Canada) et les règlements administratifs de la Banque.

Le Conseil estime qu'un groupe de sept à treize administrateurs constitue un groupe de taille convenable pour générer des discussions ouvertes et utiles, assurer une bonne combinaison de compétences, répartir convenablement les responsabilités et faciliter le renouvellement des membres.

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

Descriptions de postes clés

Le Conseil a adopté une description de poste pour les fonctions de présidence du Conseil, de présidence des comités du Conseil et de président(e) et chef de la direction. Le président ou la présidente du Conseil veille à la gestion, au développement et à la performance efficaces du Conseil et fait preuve de leadership dans tous les aspects du mandat du Conseil. La capacité du Conseil à s'acquitter de ses responsabilités dépend grandement des rapports entre le Conseil, la direction, les actionnaires et les autres intervenants. Dans le cadre de ses fonctions de présidence du Conseil, le ou la titulaire de ce poste s'assure que ces rapports sont efficaces et efficaces et qu'ils servent au mieux les intérêts de la Banque.

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

Indépendance

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, sauf pour l'administrateur ou l'administratrice qui occupe également le poste de président et chef de la direction, puis d'analyser les relations de ceux-ci avec la Banque et ses filiales avant de proposer officiellement leur candidature à un poste d'administrateur. Le Conseil détermine l'indépendance de chaque administrateur en recueillant et en analysant l'information ci-dessous, entre autres :

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

Un administrateur est considéré comme étant indépendant s'il n'a aucun lien avec l'émetteur qui, selon le Conseil, pourrait vraisemblablement nuire à l'exercice de son jugement objectif. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le Conseil applique les critères formulés par les organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières, ainsi que les règles applicables aux banques à charte canadiennes.

Le Conseil a également établi des procédures qui lui permettent d'exercer ses fonctions sans être influencé par la direction et qui facilitent un dialogue ouvert et franc entre les administrateurs indépendants. Son président indépendant veille à ce que le Conseil exerce ses fonctions de manière autonome par rapport à la direction et il guide les administrateurs indépendants à cet égard. Des rencontres en privé sont prévues à toutes les réunions du Conseil et des comités, et tous les comités du Conseil sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

Les critères d'indépendance adoptés par le Conseil sont inclus à l'annexe A de la présente Politique de gouvernance.

Équité, diversité et inclusion

La Banque reconnaît les avantages de la diversité au sein du Conseil et elle estime qu'il s'agit d'un facteur essentiel au maintien d'un avantage concurrentiel. La diversité du Conseil, au sein d'un cadre équitable et inclusif, favorise l'innovation, la croissance et l'inclusion de différents points de vue et idées, atténue les risques associés à la pensée de groupe et améliore la surveillance, la prise de décision et la gouvernance.

Le Conseil a adopté une politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Cette politique définit l'engagement du Conseil à l'égard de l'EDI et précise que, dans le contexte du processus de nomination, le Comité RHRE 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 couleur de la peau, l'origine ethnique, l'âge, l'identité ou l'expression de genre, le sexe, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, la langue, la situation de handicap et l'expérience de vie, ainsi que d'autres critères comme l'expérience spécifique à la région ou à l'industrie. Dans le cadre du processus de recrutement des membres du Conseil, il est demandé aux consultants externes d'identifier les candidatures qui satisfont aux critères et objectifs de diversité du Conseil, notamment en ce qui concerne les groupes sous représentés. Le Comité RHRE examine chaque année la taille et la composition du Conseil pour repérer les déséquilibres et les lacunes à l'égard de la diversité, tout comme les occasions d'accroître ce facteur essentiel.

Le Conseil reconnaît l'importance de la diversité des expériences, des perspectives et des antécédents pour améliorer les prises de décisions, refléter la diversité de la clientèle et des intervenants de la Banque et obtenir les connaissances et l'expertise qui permettent d'orienter les objectifs stratégiques de la Banque. Il y parvient notamment en s'assurant de la représentativité appropriée de ses membres au chapitre des connaissances, de l'expertise et de la diversité.

Durée du mandat

En matière de renouvellement du Conseil, le conseil d'administration privilégie une approche équilibrée qui tient compte des compétences et de l'expérience en fonction des besoins de la Banque, de la contribution de chaque administrateur et du processus d'évaluation utilisé par la Banque. Le nouveau point de vue des administrateurs récemment nommés alimente les délibérations du Conseil, tandis que les administrateurs plus expérimentés, qui possèdent une meilleure expertise de l'institution, ajoutent une valeur profitable à la Banque comme à ses actionnaires.

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

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

Participation à d'autres conseils d'administration

La Banque accorde de l'importance au nombre de conseils d'administration et de comités auxquels ses administrateurs siègent. Bien qu'elle n'ait pas fixé de limite à cet égard, elle surveille les conseils d'administration externes auxquels siègent ses administrateurs, pour détecter toute circonstance pouvant nuire à l'exercice indépendant et impartial de leur jugement et confirmer qu'ils peuvent consacrer suffisamment de temps à leurs engagements. Les administrateurs doivent consacrer suffisamment de

temps et d'énergie à leurs fonctions pour s'acquitter efficacement de leurs obligations à l'endroit de la Banque et du Conseil.

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

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.

Présence des administrateurs

Il est attendu des administrateurs qu'ils assistent à toutes les réunions du Conseil et à toutes les réunions des comités du Conseil dont ils sont membres. Au moment de recommander des candidats aux postes d'administrateurs, le Comité RHRE examine, pour chaque administrateur, la présence aux réunions du Conseil et des comités et la préparation en vue de celles-ci. Chaque année, la Banque rend publique l'information relative à la présence de chacun de ses administrateurs.

Compétences et expertise des membres du conseil d'administration

Pour voir à la composition optimale du Conseil et à la complémentarité des compétences des administrateurs qui en font partie, le Comité RHRE a préparé une grille exhaustive de compétences et d'expertises qui lui permet d'évaluer chaque administrateur. Pour pourvoir un poste d'administrateur, le Comité RHRE détermine le profil souhaité et applique divers critères de sélection. Ces critères comprennent, entre autres, l'expertise, l'indépendance, la diversité, la durée du mandat et la participation à d'autres conseils d'administration. Chaque candidat est interviewé par le président du Conseil et des administrateurs de la Banque et rencontre la présidente et chef de la direction.

Dans le cadre des efforts de planification de la relève et de renouvellement des membres du Conseil, la tenue d'une grille de compétences permet également au Comité RHRE et au Conseil de mieux cerner des lacunes à l'égard des compétences et de l'expertise en vue de combler les besoins de la Banque à cet égard. La grille est révisée et mise à jour chaque année, après avoir demandé à chaque administrateur et candidat d'autoévaluer son expérience et ses antécédents au chapitre des diverses compétences et expertises. Le Comité RHRE compile ensuite les données et les examine.

Conflits d'intérêts

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

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

Chaque année, les membres du Conseil acceptent par écrit de respecter les normes de la Banque en matière de conflits d'intérêts, et ils sont tenus d'éviter toutes les situations qui les placeraient en conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel compte tenu de leurs fonctions à la Banque. Dans le cas où un membre du Conseil se trouverait en situation de conflit d'intérêts, il ou elle doit dès que possible, conformément à la réglementation, divulguer par écrit la nature et l'étendue du conflit ou demander à ce que cette information soit consignée dans le procès-verbal d'une réunion. Le membre du Conseil doit également éviter de participer à toute discussion et tout vote sur les questions en lien avec le conflit, à l'exception de

certains cas prévus par la législation applicable. Pour s'assurer d'une divulgation complète de l'information à cet égard, le Secrétariat corporatif reçoit régulièrement de chaque membre du Conseil une déclaration à l'effet de l'existence ou non d'une situation de conflit d'intérêts.

Évaluation du rendement

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

Le Conseil utilise le processus d'évaluation formelle suivant :

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

Planification de la relève

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

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

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

Le Conseil se penche lui aussi sur la planification de la relève, dans le cadre de ses initiatives de renouvellement des membres du Conseil, et il peut former un comité spécial chargé des activités de recrutement pour certaines fonctions clés.

Élections individuelles et politique de vote majoritaire

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

Mise en candidature par des actionnaires

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

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

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

- chaque nouvel administrateur reçoit la version électronique d'un manuel qui contient tous les renseignements de base concernant la Banque, tels que sa structure organisationnelle, ses lettres patentes, ses règlements généraux, la Politique de gouvernance des administrateurs et d'autres politiques et documents concernant les devoirs et responsabilités des membres du Conseil;
- chaque nouvel administrateur participe à un programme d'intégration offert sur un support électronique et est invité à participer à une séance de formation pour se familiariser avec la Banque et les obligations et responsabilités liées à ses fonctions; et
- des rencontres sont prévues avec le président du Conseil, avec la présidente et chef de la direction de la Banque et avec différents cadres supérieurs.

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

Par ailleurs, lors de réunions ordinaires chaque année, les administrateurs assistent à différentes présentations pour améliorer leur compréhension d'éléments clés des activités de la Banque et des risques et occasions touchant l'industrie, et ils reçoivent une séance de formation d'une journée entière chaque année. Les administrateurs sont également encouragés à participer aux formations, séminaires et autres programmes de formation continue offerts par des fournisseurs externes, y compris l'Institut des administrateurs de sociétés et le Global Risk Institute. Finalement, tous les administrateurs qui souhaitent améliorer leurs connaissances et compétences pour mieux s'acquitter de leurs responsabilités peuvent le faire au moyen de formation externe payée par la Banque. L'information relative à l'orientation et à la formation continue est communiquée chaque année dans la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le Conseil détermine la composition et le montant de la rémunération des administrateurs selon les recommandations du Comité RHRE. Par l'intermédiaire de ce comité, le Conseil s'assure que la rémunération des administrateurs est adéquate et concurrentielle. Tout administrateur qui est également un dirigeant de la Banque n'est pas rémunéré pour ses fonctions d'administrateur. La rémunération des administrateurs est communiquée publiquement.

Chaque administrateur est tenu de détenir un nombre d'actions qui correspond à au moins trois fois sa rémunération annuelle de base. Jusqu'à ce que ce seuil de détention soit atteint, l'administrateur reçoit sa rémunération sous forme d'unités d'actions différées (UAD). Une fois ce seuil atteint, l'administrateur peut

choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération sous forme d'actions ordinaires émises de la Banque et/ou d'UAD, pour autant que 60 % de la rémunération soit reçue sous forme d'UAD.

Les frais des administrateurs en vue d'assister aux réunions du Conseil et des comités, entre autres les frais de déplacement, sont remboursés par la Banque conformément à la politique de remboursement de frais de la Banque.

INTERAGIR AVEC LES ACTIONNAIRES ET LES AUTRES PARTIES PRENANTES

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

Les actionnaires institutionnels fournissent de la rétroaction lors de réunions individuelles ou de groupe, tandis que les actionnaires individuels la fournissent par courriel ou par téléphone. De plus, le service des relations avec les investisseurs de la Banque interagit régulièrement de manière informelle avec les actionnaires, pour traiter de questions spécifiques.

Les personnes assurant la présidence du Conseil et du Comité RHRE tiennent régulièrement des rencontres d'interaction avec les actionnaires de la Banque pour obtenir de la rétroaction sur les pratiques de gouvernance et les façons de les améliorer. Le Conseil accorde de l'importance aux préoccupations des actionnaires et souhaite prendre les mesures appropriées pour aborder ces questions. Les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec le Conseil sont invités à contacter par courriel le Secrétariat corporatif de la Banque, à l'adresse secretariat.corporatif@blcgf.ca, ou le président du Conseil, à l'adresse mike.mueller@blcgf.ca. Il est également possible de communiquer par la poste, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec) H3G 0E5.

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

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

Politique de divulgation

Le Conseil a approuvé une politique de divulgation conçue pour officialiser les politiques et procédures de la Banque en matière de diffusion de l'information importante. La Politique de divulgation désigne certains employés comme étant les porte-parole autorisés de la Banque et définit les lignes directrices permettant de déterminer l'importance d'une information et la manière de la divulguer. La politique comprend également des procédures conçues pour éviter la divulgation sélective et s'assurer que les filiales consolidées de la Banque fournissent en temps opportun l'information exacte devant être incluse dans les

documents de divulgation prévus par la loi. Le Conseil, ainsi que le Comité d'audit et le Comité RHRE au besoin, approuve les documents de divulgation avant qu'ils soient distribués aux actionnaires.

FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE

Bien que les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) influencent les travaux de chaque comité du Conseil, la responsabilité finale de la stratégie ESG relève du Conseil et est incluse dans le mandat de celui-ci. Nous comprenons que les initiatives ESG sont liées à la performance d'entreprise et qu'elles sont pertinentes pour les diverses parties prenantes de la Banque. Le Conseil s'engage plus particulièrement à améliorer son approche à l'égard de la gestion et de la divulgation des risques et des opportunités liés au climat.

La responsabilité sociale et le développement durable sont au cœur des pratiques de la Banque, laquelle produit un Rapport de responsabilité sociale chaque année depuis 2007 et un Rapport ESG depuis 2021. Ces rapports présentent un aperçu des pratiques de la Banque en matière de gouvernance, de relations éthiques et respectueuses, de perfectionnement des employés, d'implication dans la communauté et de réduction de l'empreinte écologique. Le Rapport ESG fournit de plus amples renseignements concernant les initiatives et critères de la Banque à ce sujet et il respecte les normes de communication de l'information ESG. Les deux rapports sont disponibles en version électronique dans le site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca.

L'expertise en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance a été ajoutée à la grille de compétences et d'expertise du Conseil, pour s'assurer de la représentativité adéquate de ces enjeux parmi les compétences des administrateurs actuels et éventuels.

OPÉRATIONS AVEC APPARENTÉS

Conformément aux règles applicables aux banques à charte canadiennes, le Conseil a adopté des procédures pour assurer le respect de la Partie XI de la *Loi sur les banques* (Canada) concernant les opérations avec apparentés. Ces procédures prévoient les mécanismes mis en place par la Banque pour repérer, gérer et documenter les opérations avec apparentés conformément à ces règles.

RAPPORT ANNUEL SUR LA RÉGIE D'ENTREPRISE

Conformément aux exigences du BSIF, la Banque communique annuellement l'information relative à ses politiques et pratiques en matière de gouvernance. Lorsqu'elle produit ce rapport, la Banque a notamment pour objectif de faciliter l'adoption par le Conseil des règles applicables en matière de régie d'entreprise, en lui permettant de comparer ses pratiques avec les meilleures pratiques en la matière, de mettre en place les changements nécessaires et de développer un programme de conformité annuel en matière de régie d'entreprise. Le rapport comprend des dispositions relatives à diverses questions liées au conseil d'administration, par exemple son rôle et ses fonctions, la gouvernance des risques et le rôle du Comité d'audit.

ÉTHIQUE ET CULTURE

Le Conseil défend les standards les plus élevés qui soient en matière de conduite éthique, afin de voir à l'intégrité à la Banque et au respect complet des lois et règlements applicables, mais aussi pour préserver la confiance des clients, investisseurs, collègues et membres de la communauté. Tout comme la direction, le Conseil donne l'exemple et favorise une culture axée sur l'ouverture et la transparence, alignée sur les valeurs de la Banque.

À ces fins, le Conseil a adopté un code de conduite des administrateurs et un code de déontologie applicable à tous les employés. Le code de conduite des administrateurs incorpore par renvoi le code de déontologie des employés, et les deux codes sont supervisés par le Comité RHRE. Pour voir à la prise de décisions éthiques et indépendantes par le Conseil, le code de conduite des administrateurs prévoit des lignes directrices en matière de conflits d'intérêts et des obligations à ce sujet.

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

Le texte intégral du code de déontologie des employés et du code de conduite des administrateurs de la Banque est disponible sur SEDAR (www.sedar.com).

PLAINTES ET PRÉOCCUPATIONS

L'ombudsman de la Banque est chargé de traiter d'une manière anonyme et confidentielle toutes les plaintes ou préoccupations qu'il reçoit des employés, clients, actionnaires et autres tiers, et de présenter chaque trimestre au Comité d'audit et au Comité de gestion des risques un rapport sur la nature, la portée et la fréquence des plaintes et des préoccupations qu'il reçoit. Puisque l'ombudsman fait rapport directement au Conseil, les questions et préoccupations des employés, clients, actionnaires et autres tiers doivent être soumises au bureau de l'ombudsman de la Banque Laurentienne du Canada par écrit, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec) H3G 0E5, ou par téléphone au 514 284-7192 ou sans frais au 1 800 479-1244.

Le Conseil a également adopté une Politique sur la dénonciation, qui définit le processus de traitement des plaintes et des commentaires concernant les pratiques douteuses liées aux activités de comptabilité et d'audit.

SERVICES DE CONSEILLERS EXTERNES

Le Conseil, un comité du Conseil ou un de ses membres, peut retenir les services de conseillers externes aux frais de la Banque. Le Conseil a adopté une politique pour encadrer le recours aux services de conseillers externes.

Différentes situations, notamment les suivantes, peuvent justifier le recours aux services de conseillers externes :

- le besoin d'une expertise spécialisée qui va au-delà des connaissances raisonnablement attendues d'un membre du Conseil ou de la haute direction;
- la nature de l'expertise ne fait pas partie d'un domaine pour lequel le Conseil peut exiger de la haute direction qu'elle s'acquitte de ses responsabilités, mais plutôt d'une question qui implique le Conseil à titre de fiduciaire;
- les pratiques d'affaires nécessitent que le Conseil soit avisé indépendamment de la haute direction; et
- les intérêts d'actionnaires minoritaires sont en jeu et ils sont différents des intérêts d'actionnaires majoritaires.

Lorsque le Conseil, un des comités du Conseil ou un de ses membres requiert les services d'un conseiller externe, la question doit être soumise au Comité RHRE. Avant de mandater un conseiller externe, le Comité RHRE évalue la pertinence de la question en envisageant ce qui suit :

- l'importance du dossier;

- la disponibilité de l'information requise et les diverses sources permettant d'obtenir l'information;
- les fonctions et responsabilités du Conseil; et
- le budget requis.

OPÉRATIONS SUR LES VALEURS MOBILIÈRES DE LA BANQUE

À titre d'émetteur assujéti au Canada, la Banque et ses administrateurs, dirigeants et employés sont assujétiés aux obligations formulées par les autorités canadiennes de réglementation en valeurs mobilières concernant l'information importante non divulguée. Le Conseil a adopté une Politique sur les opérations d'initiés en ce qui concerne les opérations sur les valeurs mobilières de la Banque. Cette politique a pour objectif d'informer les initiés et les employés de la Banque de leurs obligations et responsabilités en matière d'opérations impliquant des titres de la Banque et d'établir des règles internes relatives à ces opérations et à l'utilisation d'information importante non divulguée concernant la Banque. La politique comprend notamment des dispositions concernant les exigences en matière de déclarations d'initiés et l'utilisation d'information importante non divulguée, ainsi que des règles régissant les opérations, y compris les opérations interdites.

CONCLUSION

La priorité que le conseil d'administration accorde à la bonne gouvernance a permis à la Banque de progresser et de prospérer pendant toute sa longue histoire en faisant preuve du plus grand respect envers toutes ses parties prenantes. C'est dans cet esprit que la Banque a établi la politique de gouvernance décrite aux présentes, laquelle encadre les actions et les relations de la Banque.

Nous serons heureux de discuter de la présente politique de gouvernance lors des rencontres avec nos actionnaires et autres parties prenantes.

* * * * *

Annexe A

CRITÈRES DE DÉTERMINATION DE L'INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Un **administrateur** de la Banque n'est pas un administrateur indépendant si, au moment de la détermination :

Fonctions à la Banque

1. L'administrateur est un cadre supérieur (autre que le chef de la direction par intérim) de la Banque ou un employé de la Banque ou de l'une de ses filiales.
2. L'administrateur a été, au cours des trois dernières années, un cadre supérieur (autre que le chef de la direction par intérim) de la Banque ou un employé de la Banque ou de l'une de ses filiales.
3. Le conjoint, le père ou la mère, un enfant, le frère, la sœur, le beau-père ou la belle-mère, le gendre ou la belle-fille, le beau-frère ou la belle-sœur de l'administrateur, ou encore toute personne (à l'exception d'un employé de l'administrateur ou d'un membre de la famille immédiate de celui-ci) qui partage la résidence de l'administrateur, est un cadre supérieur de la Banque (autre que le chef de la direction par intérim).
4. Le conjoint, le père ou la mère, un enfant, le frère, la sœur, le beau-père ou la belle-mère, le gendre ou la belle-fille, le beau-frère ou la belle-sœur de l'administrateur, ou encore toute personne (à l'exception d'un employé de l'administrateur ou d'un membre de la famille immédiate de celui-ci) qui partage la résidence de l'administrateur, a été un cadre supérieur de la Banque (autre que le chef de la direction par intérim) au cours des trois dernières années.

Relations avec l'auditeur externe de la Banque

Remarque : pour les fins des critères 5 à 8, le terme « associé » ne désigne pas un associé à revenu fixe dont l'intérêt dans la société qui est l'auditeur externe de la Banque se limite à la réception de montants fixes de rémunération, y compris de rémunération différée, pour une période de service antérieure dans cette société lorsque la rémunération n'est subordonnée d'aucune façon à la poursuite de la période de service.

5. L'administrateur est un associé ou un employé de l'auditeur externe de la Banque.
6. L'administrateur a été un associé ou un employé de l'auditeur externe de la Banque au cours des trois dernières années et a participé personnellement à l'audit de la Banque durant cette période.
7. Le conjoint de l'administrateur, son enfant mineur ou l'enfant mineur de son conjoint, ou encore l'enfant de l'administrateur ou l'enfant de son conjoint qui partage sa résidence, qu'il soit mineur ou non, est un associé de l'auditeur externe de la Banque ou un employé qui participe aux activités d'audit, de certification ou de conformité fiscale (mais non de planification fiscale) de l'auditeur externe de la Banque.
8. Le conjoint de l'administrateur, son enfant mineur ou l'enfant mineur de son conjoint, ou encore l'enfant de l'administrateur ou l'enfant de son conjoint qui partage sa résidence, qu'il soit mineur ou non, a été un associé ou un employé de l'auditeur externe de la Banque au cours des trois dernières années et a participé personnellement à l'audit de la Banque durant cette période.

Relations avec le comité de rémunération d'une autre entité

9. L'administrateur est un cadre supérieur d'une entité pour laquelle un cadre supérieur actuel de la Banque est un membre du comité de rémunération de l'entité.

10. L'administrateur a été, au cours des trois dernières années, un cadre supérieur d'une entité pour laquelle un cadre supérieur actuel de la Banque a été, durant cette période, un membre du comité de rémunération de l'entité.
11. Le conjoint, le père ou la mère, un enfant, le frère, la sœur, le beau-père ou la belle-mère, le gendre ou la belle-fille, le beau-frère ou la belle-sœur de l'administrateur ou toute autre personne (autre qu'un employé de l'administrateur ou d'un membre de la famille immédiate de celui-ci) qui partage la résidence de l'administrateur est un cadre supérieur d'une entité pour laquelle un cadre supérieur actuel de la Banque est un membre du comité de rémunération de l'entité.
12. Le conjoint, le père ou la mère, un enfant, le frère, la sœur, le beau-père ou la belle-mère, le gendre ou la belle-fille, le beau-frère ou la belle-sœur de l'administrateur ou toute autre personne (autre qu'un employé de l'administrateur ou d'un membre de la famille immédiate de celui-ci) qui partage la résidence de l'administrateur a été, au cours des trois dernières années, un cadre supérieur d'une entité pour laquelle un cadre supérieur actuel de la Banque a été, durant cette période, un membre du comité de rémunération de l'entité.

Rémunération provenant de la Banque

Remarque : pour les fins des critères 13 et 14, la rémunération directe ne comprend pas la rémunération à titre de membre du conseil d'administration ou d'un comité du conseil d'administration de la Banque, ni la réception de montants fixes de rémunération au titre d'un régime de retraite (y compris de rémunération différée) pour une période de service antérieure à la Banque lorsque la rémunération n'est subordonnée d'aucune façon à la poursuite de la période de service.

13. L'administrateur a reçu de la Banque une rémunération directe annuelle de plus de 75 000 \$ pour n'importe quelle période de 12 mois au cours des trois dernières années.
14. Le conjoint, le père ou la mère, un enfant, le frère, la sœur, le beau-père ou la belle-mère, le gendre ou la belle-fille, le beau-frère ou la belle-sœur de l'administrateur ou toute autre personne (autre qu'un employé de l'administrateur ou d'un membre de la famille immédiate de celui-ci) qui partage la résidence de l'administrateur a reçu à titre de cadre supérieur de la Banque ou de l'une de ses filiales, une rémunération directe annuelle de plus de 75 000 \$ pour n'importe quelle période de 12 mois au cours des trois dernières années.

Emprunts à la Banque

15. L'administrateur ou son époux(se) ou conjoint(e) de fait détient, à la Banque ou à l'une des filiales de la Banque, un emprunt qui se trouve sur la liste de surveillance de la Banque ou qui est en défaut, ou est un administrateur, dirigeant ou employé d'une entité qui détient un tel emprunt.
16. L'administrateur et son époux(se) ou conjoint(e) de fait sont les propriétaires véritables d'un nombre total d'actions comportant plus de 10 % des droits de vote attachés aux actions en circulation d'une entité, d'un nombre total d'actions représentant plus de 25 % des intérêts des actionnaires d'une entité ou de 25 % des titres de participation d'une entité qui détient, à la Banque ou à l'une de ses filiales, un emprunt qui se trouve sur la liste de surveillance de la Banque ou qui est en défaut.

Autres relations

17. l'administrateur entretient avec la Banque ou l'une de ses filiales une relation qui, selon le Conseil d'administration de la Banque, pourrait raisonnablement nuire à la capacité de l'administrateur à exercer son jugement de manière indépendante ou à agir dans l'intérêt supérieur de la Banque

Un **membre du Comité d'audit** de la Banque n'est pas un administrateur indépendant si, au moment de la détermination :

Remarque : pour les fins des critères 18 à 20, les honoraires ne comprennent pas la réception de montants fixes de rémunération au titre d'un régime de retraite (y compris de rémunération différée) pour une période de service antérieure à la Banque ou l'une de ses filiales lorsque la rémunération n'est subordonnée d'aucune façon à la poursuite de la période de service.

Rémunération provenant de la Banque

18. L'administrateur reçoit, directement ou indirectement, des honoraires de consultation, de conseil ou d'autres honoraires de la Banque ou d'une filiale de la Banque, à l'exception de la rémunération à titre de membre du conseil d'administration ou d'un comité du conseil d'administration ou à titre de président ou de vice-président à temps partiel du conseil d'administration ou d'un comité du conseil d'administration.
19. Le conjoint de l'administrateur, son enfant mineur ou l'enfant mineur de son conjoint, ou encore l'enfant de l'administrateur ou l'enfant de son conjoint qui partage sa résidence, qu'il soit mineur ou non, accepte, directement ou indirectement, des honoraires de consultation, de conseil ou d'autres honoraires de la Banque ou d'une filiale de la Banque, à l'exception de la rémunération à titre de membre du conseil d'administration ou d'un comité du conseil d'administration ou à titre de président ou de vice-président à temps partiel du conseil d'administration ou d'un comité du conseil d'administration.
20. Une entité pour laquelle l'administrateur est associé, membre, membre de la direction ou cadre supérieur (autre qu'à titre de commanditaire, de membre non dirigeant ou de membre occupant un poste semblable sans pour autant fournir activement un service à l'entité) fournit des services comptables, des conseils, des services juridiques, des services bancaires d'investissement ou des services de conseil financier à la Banque ou une des filiales de la Banque et accepte, directement ou indirectement, des honoraires de consultation, de conseil ou d'autres honoraires de la Banque ou d'une des filiales de la Banque.