



MARRAINE :	Cheffe des Ressources humaines et des Affaires corporatives
RESPONSABLE :	Cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative
APPROUVÉ PAR :	Conseil d'administration
DATE DE L'APPROBATION :	27 août 2025
RECOMMANDÉ PAR :	Comité des ressources humaines et de gouvernance
DATE DE LA RECOMMANDATION :	26 août 2025
APPLICABLE À :	Conseil d'administration
MODE DE DIFFUSION :	Intranet et le site Web public de la Banque Laurentienne
DOCUMENTS CONNEXES :	Code de conduite Politique sur l'évaluation des administrateurs et des cadres supérieurs Politique d'information continue Politique d'examen des plaintes Politique sur les risques liés à l'éthique et à la conduite Politique sur les initiés et les opérations interdites sur les titres de la Banque

1. INTRODUCTION ET BUT

La bonne gouvernance est une priorité clé à la Banque Laurentienne du Canada (la **Banque**). Ainsi, le Conseil (défini plus bas) de la Banque veille à ce que des pratiques exemplaires de gouvernance soient prises en compte, mises en œuvre et communiquées de manière proactive à nos actionnaires et autres parties prenantes, et cette approche a permis à la Banque d'évoluer et de prospérer au cours de sa longue histoire. À cette fin, le Conseil a mis au point la présente Politique de gouvernance des administrateurs (la **Politique**), laquelle soutient les politiques, actions et activités de gouvernance du Conseil, qui sont conformes aux exigences d'information et d'inscription applicables aux services bancaires d'investissement et de commerce des valeurs mobilières canadiens et aux banques à charte canadiennes.

L'information concernant nos politiques et nos pratiques de gouvernance est également présentée dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction, disponible sur le site Web de la banque (www.banquelaurentienne.ca) et de SEDAR+ (www.sedarplus.ca).

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique au Conseil de la Banque et à chaque membre du Conseil de la Banque, individuellement.

3. DÉFINITIONS

Dans la présente Politique, les expressions suivantes ont le sens qui leur est donné ci-après :

- Le terme **apparenté** désigne une personne apparentée de la Banque aux termes de l'article 486 de la *Loi sur les banques* (Canada).
- Le terme **Conseil** désigne le conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada.
- L'acronyme **ESG** signifie environnementaux, sociaux et de gouvernance.
- L'expression **groupe privé d'équité** désigne un groupe de personnes sous-représentées au sein des postes d'influence économique et de direction, y compris les conseils d'administration et les hautes directions. Ces groupes comprennent, entre autres, les femmes, les personnes racisées, les personnes qui s'identifient comme étant LGBTQ2S+ (les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, bispirituelles, ainsi que les personnes d'autre orientation sexuelle ou identité de genre), les peuples autochtones et les personnes handicapées.
- L'expression **inclusion et équité** signifie équité, diversité et inclusion.
- Les expressions **membre du Conseil** et **administrateur** désignent un administrateur nommé ou élu en bonne et due forme au Conseil de la Banque.



4. PRATIQUES ET POLITIQUES DE GOUVERNANCE

4.1. Composition et renouvellement 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, le comité des ressources humaines et de gouvernance et le comité des technologies de l'information. Le Conseil ainsi que chacun de ses comités exercent leurs fonctions en vertu d'un mandat écrit qui est révisé au moins chaque année et mis à jour au besoin.

Les administrateurs qui siègent au Conseil jouent un rôle essentiel pour la réussite de la Banque. Le mandat du comité des ressources humaines et de gouvernance comprend l'examen périodique de la composition du Conseil et la recherche, l'évaluation et la proposition de candidatures aux fonctions d'administrateur.

Pour voir à la composition optimale du Conseil, le comité des ressources humaines et de gouvernance a préparé une grille exhaustive des compétences et des expertises qu'il utilise pour évaluer chaque administrateur et chaque candidat aux fonctions d'administrateur. Pour pourvoir un poste d'administrateur, le comité des ressources humaines et de gouvernance détermine le profil souhaité et applique divers critères de sélection comme l'indépendance, la diversité personnelle et professionnelle, la durée du mandat et l'appartenance à d'autres conseils d'administration.

Chaque candidat proposé est ensuite interviewé par la présidence du Conseil et les administrateurs déjà en fonction, puis rencontre le président et chef de la direction de la Banque. Finalement, chaque année, dans le cadre de ses travaux visant à proposer des candidatures aux fonctions d'administrateur, le comité des ressources humaines et de gouvernance évalue le rendement de chaque administrateur déjà en fonction.

4.1.1. Taille du Conseil

En vertu des règlements administratifs de la Banque, le Conseil est composé d'au moins sept 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 et d'habiletés, répartir convenablement les responsabilités et faciliter le renouvellement des membres.

Chaque année, le comité des ressources humaines et de gouvernance examine la taille du Conseil et, lorsqu'approprié, soumet au Conseil des recommandations des changements de taille ou de composition.

4.1.2. Descriptions de postes clés

Le Conseil a adopté une description de poste écrite pour les fonctions de présidence du Conseil et de présidence des comités du Conseil.

La présidence 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 parties prenantes. Dans le cadre de ses fonctions de présidence du Conseil, le titulaire de cette fonction s'assure que ces rapports sont efficaces et efficaces et qu'ils servent au mieux les intérêts de la Banque.

Le Conseil a également adopté un mandat écrit pour la fonction de président et chef de la direction, et il examine et approuve, directement ou par l'intermédiaire de ses comités, les mandats des autres fonctions clés de la Banque (y compris les fonctions de supervision), notamment le mandat du chef de la Direction financière, du chef de la Gestion des



risques, de la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative, de la cheffe de la Conformité, de la cheffe de la Protection de la vie privée, de la cheffe de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité, de la cheffe de l'Audit interne, de la cheffe de l'éthique, du chef des Technologies de l'information et du trésorier.

4.1.3. Indépendance

L'absence de lien de dépendance entre les administrateurs et la direction est essentielle pour assurer l'efficacité de la supervision à la Banque. Le Conseil a comme pratique de recruter des administrateurs indépendants, sauf pour l'administrateur qui occupe également le poste de président et chef de la direction. Il analyse les relations entre les candidats et la Banque ou ses filiales avant de proposer officiellement leur candidature. Ainsi, le Conseil détermine l'indépendance de chaque administrateur en recueillant et en analysant diverse information, à savoir :

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

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

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.

- La présidence du Conseil est indépendante, ce qui permet au Conseil d'exercer ses fonctions de manière autonome par rapport à la direction.
- La présidence indépendante guide les administrateurs indépendants à cet égard.
- Tous les comités du Conseil sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.
- Les administrateurs indépendants de la Banque se rencontrent sans le président et chef de la direction à l'occasion.
- Des séances à *huis clos*, sans les membres de la direction, sont prévues à toutes les réunions du Conseil et de ses comités.

4.1.4. Inclusion et équité

La Banque s'engage à favoriser et à soutenir l'inclusion et l'équité à tous les niveaux de l'organisation, et elle estime plus particulièrement que la diversité au sein du Conseil constitue un indice essentiel d'évaluation du degré d'inclusion et d'équité à la Banque.

Le Conseil reconnaît les avantages de la diversité au sein du Conseil et adhère à ces principes, et il s'est engagé envers la diversité de ses membres et envers un fonctionnement aligné sur les objectifs d'inclusion et d'équité de la Banque :

- attirer du personnel diversifié;
- créer un lieu de travail équitable et inclusif;
- encourager la prise de responsabilité des dirigeants;
- répondre aux besoins des clients diversifiés; et
- établir des partenariats avec les collectivités.

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 parties prenantes de la Banque et obtenir les connaissances et l'expertise qui permettent d'orienter les objectifs stratégiques de la Banque.



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 la pensée de groupe et améliore la supervision, la prise de décision et la gouvernance.

Respectant l'engagement du Conseil envers l'inclusion et l'équité dans le cadre de ses travaux de nomination, le comité des ressources humaines et de gouvernance 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 à l'industrie et les connaissances et l'expertise en matière d'inclusion et d'équité. Les candidats qui participent au processus de recrutement des membres du Conseil doivent refléter les critères et objectifs de diversité du Conseil, notamment en ce qui concerne les Groupes privés d'équité.

Le comité de gouvernance et de conformité examine chaque année la taille et la composition du Conseil pour repérer les déséquilibres et les lacunes à l'égard de l'inclusion et l'équité, mais aussi les occasions qui sont associées à une diversité accrue.

Lorsqu'il examine des candidatures en vue de nommer un administrateur ou de désigner un candidat aux fins d'élection à un poste d'administrateur, le comité des ressources humaines et de gouvernance :

- s'assure d'étendre ses recherches au-delà des réseaux des membres actuels du Conseil et de consacrer des efforts appropriés à la recherche de candidats diversifiés, notamment en ayant recours aux services d'agences spécialisées au besoin;
- analyse la composition du Conseil en examinant l'équilibre des compétences, de l'expérience, de l'indépendance et des connaissances des administrateurs déjà en fonction, la cohésion du Conseil et d'autres facteurs pertinents pour assurer l'efficacité de celui-ci;
- s'assure que tous les candidats sont hautement qualifiés du point de vue de l'expérience, de l'éducation, de l'expertise, des compétences et des qualités, notamment les connaissances générales, régionales et spécifiques au secteur, en tenant compte des activités et des objectifs actuels et futurs de la Banque;
- s'assure que le processus de sélection de candidats est exempt de préjugés;
- s'assure que tout comité spécial du Conseil mandaté pour recruter de nouveaux candidats aux fonctions d'administrateur comprenne au moins un membre d'un Groupe privé d'équité;
- recommande des candidatures en fonction du mérite, selon des critères objectifs, en tenant compte des avantages de la diversité, pour assurer au Conseil un éventail et un équilibre appropriés de compétences, d'expérience et d'antécédents qui permettront à celui-ci d'exercer ses tâches et ses responsabilités de manière efficace; et
- s'assure, dans la mesure où il tient à jour une liste de candidats potentiels aux postes d'administrateurs, que la liste contient des candidats diversifiés.

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

- maintenir un taux minimum de 30 % d'administrateurs qui sont des femmes cisgenres ou des personnes transgenres, bispirituelles ou non binaires; et
- maintenir un taux minimum de 15 % d'administrateurs qui s'identifient comme étant membres d'un Groupe privé d'équité (au-delà des femmes cisgenres).

De plus, toute liste de candidats présentée au comité des ressources humaines et de gouvernance dans le cadre de toute recherche de nouveaux administrateurs doit comprendre des candidats membres de Groupes privés d'équité, et la diversité doit être fortement prise en compte pour prendre les décisions finales relatives aux nominations.

Chaque année, le comité des ressources humaines et de gouvernance :

- examine et évalue l'efficacité du processus de nomination/de désignation par rapport à l'atteinte des cibles de représentation au sein du Conseil; et



- envisage, et soumet à l'approbation du Conseil lorsque pertinent, des cibles mesurables additionnelles aux fins de diversité du Conseil. En tout temps, le Conseil peut envisager d'ajuster une ou plusieurs cibles de diversité et évaluer les progrès.

Le comité des ressources humaines et de gouvernance 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.

En se basant sur l'information qu'il obtient dans le questionnaire d'auto-identification des administrateurs, le Conseil communique chaque année aux actionnaires, dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, l'information concernant la diversité des membres du Conseil, y compris le nombre et le pourcentage de femmes et de membres appartenant à des Groupes privés d'équité.

Dans le cadre du processus d'orientation des administrateurs, tous les nouveaux membres du Conseil reçoivent une présentation sur la stratégie de la Banque en matière d'inclusion et d'équité, et tous les membres du Conseil participent à la formation de la Banque à ce sujet.

Le processus formel d'évaluation annuelle du Conseil comprend l'examen de la façon dont les administrateurs soutiennent et promeuvent l'inclusion et l'équité et prennent des décisions inclusives.

4.1.5. Mandats

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

Pour atteindre cet équilibre et permettre au Conseil de planifier correctement la relève, un administrateur indépendant exerçant son mandat à la Banque depuis 12 ans ne pourra être candidat de nouveau qu'une seule fois encore, sous réserve de certaines circonstances exceptionnelles et précises où il est déterminé qu'il est dans l'intérêt supérieur de la Banque de prolonger le mandat de l'administrateur, mandat ne pouvant toutefois pas excéder 15 années. 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 des ressources humaines et de gouvernance examine chaque année le nombre d'administrateurs et la durée de leur mandat pour assurer le renouvellement du Conseil et aligner le taux de renouvellement sur les besoins d'efficacité opérationnelle et de soutien de la stratégie d'affaires. En vertu de son pouvoir discrétionnaire, le Conseil pourrait exceptionnellement prolonger un mandat au-delà de la limite établie, mais cette décision devra être clairement expliquée, documentée et divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ultérieure de la Banque.

Pour certaines fonctions clés, il peut former un comité spécial chargé des activités de recrutement.

4.1.6. Appartenance à d'autres Conseils

La Banque tient compte du nombre de comités et de conseils d'administration sur lesquels ses administrateurs siègent à l'extérieur de la Banque. Elle surveille ces autres conseils pour détecter toute circonstance pouvant nuire à l'exercice indépendant et impartial du jugement de ses administrateurs et confirmer que ces derniers peuvent consacrer suffisamment de temps et d'énergie à leurs fonctions et se charger efficacement de leurs tâches à l'égard de la Banque, du Conseil et de nos actionnaires.

À moins que la présidence du Conseil n'en décide autrement, la Banque limite à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger au conseil d'administration d'une même société ouverte autre que la Banque.

De plus, la Banque limite à trois le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger au cours de son mandat d'administrateur à la Banque, à moins que la présidence du Conseil ne fournisse un consentement écrit à cet effet. Le titulaire des fonctions de présidence d'un comité ne peut exercer les fonctions de présidence de ce



comité, ou d'un comité équivalent, pour plus de deux autres sociétés ouvertes en plus de la Banque, à moins d'y être autorisé par le comité des ressources humaines et de gouvernance.

Lorsqu'il examine des candidatures pour le Conseil, le comité des ressources humaines et de gouvernance tient compte des autres engagements des candidats aux postes d'administrateurs. Pour évaluer le rendement des administrateurs, la présidence du Conseil examine leur participation et implication lors des réunions du Conseil et des comités.

Les administrateurs qui envisagent de siéger à un autre conseil doivent informer l'avocate générale et secrétaire corporative avant leur nomination ou élection à cet autre conseil, pour lui permettre de s'assurer que cette nouvelle fonction n'aura pas pour effet de créer un conflit d'intérêts ou de nuire à l'exercice des fonctions à la Banque.

4.1.7. Présence des administrateurs

Il est attendu des membres du Conseil qu'ils assistent à toutes les réunions du Conseil et à toutes les réunions des comités du Conseil dont ils sont membres.

Au moment de recommander des candidats aux postes d'administrateurs, le comité des ressources humaines et de gouvernance 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.

4.1.8. Compétences et expertise des administrateurs

Pour voir à la composition optimale du Conseil et à la diversité des compétences des administrateurs qui en font partie, le comité des ressources humaines et de gouvernance a préparé une grille exhaustive de compétences et d'expertises diversifiées qui lui permet d'évaluer chaque administrateur.

La grille est révisée et mise à jour chaque année, et il est demandé à chaque administrateur et candidat d'autoévaluer son expérience et ses antécédents au chapitre des diverses compétences et expertises. Le comité des ressources humaines et de gouvernance compile ensuite les données et les examine.

4.1.9. Conflits d'intérêts

Pour assurer la saine gestion de la Banque, le Conseil a adopté une *Politique sur l'évaluation des administrateurs et des cadres supérieurs*, qui lui permet d'évaluer l'intégrité des administrateurs au moyen d'un processus interne permanent.

La Banque effectue une analyse initiale de la qualification et de l'intégrité des candidats lorsqu'ils sont désignés pour siéger au Conseil. Tous les deux ans par la suite, ou plus souvent si nécessaire, elle vérifie le statut financier de chaque administrateur au sein d'organisations professionnelles et s'ils font l'objet d'une déclaration de culpabilité, s'ils sont visés par des démarches réglementaires ou des poursuites judiciaires ou civiles, et s'ils se trouvent en situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Chaque année, les membres du Conseil doivent s'engager par écrit à 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 de chaque membre du Conseil, au moyen de questionnaires qu'ils remplissent chaque année ou plus souvent, une déclaration à l'effet de l'existence ou non de situations de conflit d'intérêts.

4.1.10. 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 présidence du comité des ressources humaines et de gouvernance, de concert avec la présidence du Conseil.

Le Conseil utilise le processus d'évaluation formelle suivant chaque année :

- chaque membre du Conseil est invité à évaluer son rendement, le rendement des autres membres du Conseil, y compris les personnes qui assurent la présidence des comités et du Conseil, ainsi que le rendement général du Conseil et de chacun des comités du Conseil, respectivement;
- la présidence du Conseil rencontre chaque membre du Conseil pour discuter de l'évaluation de ce membre; et
- la présidence du comité des ressources humaines et de gouvernance communique à ce comité et au Conseil les conclusions du processus d'évaluation du rendement et formule des recommandations sur la composition du Conseil et d'autres possibilités d'amélioration.

4.1.11. Planification de la relève

Le processus d'évaluation des talents de la Banque favorise l'émergence de qualités de meneur et le comité des ressources humaines et de gouvernance 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 des ressources humaines et de gouvernance 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 des ressources humaines et de gouvernance supervise le processus de planification de la relève de la Banque pour les postes clés de direction de la Banque, tandis que le Conseil approuve, en se basant sur les recommandations du comité des ressources humaines et de gouvernance, 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 des ressources humaines et de gouvernance 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. La diversité est au nombre des facteurs importants qui sont pris en compte pour encourager l'innovation et le rendement.

4.1.12. 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.

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 (50 % + 1) des voix exprimées lors de l'assemblée annuelle des actionnaires est réputé ne pas avoir reçu l'appui des actionnaires (même s'il a été élu aux termes des règlements administratifs de la Banque).

En conséquence, un tel administrateur est tenu de remettre immédiatement sa démission, laquelle prendra effet dès que le Conseil l'aura acceptée.

Dans les 90 jours qui suivent l'assemblée des actionnaires, le Conseil doit examiner la démission dans le cadre d'une réunion à laquelle l'administrateur concerné ne participe pas, puis annoncer sans tarder, dans un communiqué de presse transmis à la Bourse de Toronto, soit la démission de l'administrateur, soit les motifs justifiant la décision de ne pas accepter la démission. Seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier le refus d'une démission.

4.1.13. Mise en candidature par des actionnaires

Tout actionnaire qui souhaite porter une candidature à l'attention du comité des ressources humaines et de gouvernance 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 des ressources humaines et de gouvernance.



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 sollicitation de procurations de la Banque.

4.2. Accueil, intégration et orientation

Le Conseil utilise un processus d'accueil et d'intégration formel pour s'assurer de l'entière participation des nouveaux administrateurs aux travaux du Conseil. En outre, le processus d'orientation de la Banque aide les nouveaux administrateurs à comprendre rapidement leur rôle, l'orientation stratégique de la Banque et son positionnement sur le marché, ainsi que les priorités du Conseil. Ce processus comprend les éléments suivants :

- un accès électronique aux documents de la Banque, y compris sa structure organisationnelle, ses documents constitutifs, la présente Politique et les autres politiques et documents pertinents concernant les devoirs et responsabilités des membres du Conseil;
- des rencontres avec la présidence du Conseil, le président et chef de la direction de la Banque et différents cadres supérieurs et fonctions de supervision clés, pour comprendre leurs rôles et responsabilités; et
- des documents et des présentations visant à comprendre les activités d'affaires et de gestion des risques de la Banque.

De plus, tout nouvel administrateur :

- prend connaissance de tous les documents du Conseil et des comités du Conseil;
- est invité à participer aux réunions des comités dont il n'est pas membre; et
- rencontre régulièrement la présidence du Conseil, la présidence des comités du Conseil et l'administrateur désigné comme étant son mentor.

4.3. Formation continue

Lors de réunions ordinaires pendant toute l'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 le secteur d'activité.

De plus, la Banque organise des séances de formation annuelles à l'intention du Conseil, pour permettre aux administrateurs d'explorer plus en détail les sujets d'intérêt stratégique de la Banque.

Les administrateurs sont également encouragés à participer aux formations, séminaires et autres programmes de formation continue pertinents qui sont offerts par des fournisseurs externes, y compris l'Institut des administrateurs de sociétés et le Global Risk Institute. Les frais de participation sont remboursés par la Banque.

L'information relative aux activités d'orientation et de formation continue est divulguée chaque année dans la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque.

4.4. Rémunération des administrateurs

Le Conseil détermine la composition et le montant de la rémunération des administrateurs selon les recommandations du comité des ressources humaines et de gouvernance. Par l'intermédiaire de ce comité, le Conseil s'assure que la rémunération des administrateurs est adéquate et concurrentielle. La rémunération des administrateurs est conçue pour assurer un alignement stratégique au moyen d'une rémunération différée (par exemple des unités d'action différées (**UAD**)) et d'une rémunération en espèces.

Chaque administrateur est tenu de détenir un nombre d'actions qui correspond à au moins trois (3) fois sa rémunération annuelle de base. Jusqu'à ce que ce seuil de détention soit atteint, l'administrateur reçoit sa rémunération sous forme d'UAD, à moins que le Conseil n'en décide autrement. Une fois le seuil atteint, l'administrateur peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en espèces, sous forme d'actions ordinaires émises de la Banque et/ou sous forme d'UAD, pour autant que 60 % de la rémunération soit reçue sous forme d'UAD.



Tout administrateur qui est également un employé de la Banque n'est pas rémunéré pour exercer les fonctions d'administrateur.

La rémunération des administrateurs est divulguée au public chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque.

4.5. Remboursement de dépenses

Les administrateurs ont droit au remboursement des frais suivants lorsqu'ils sont encourus dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions :

- les frais de déplacement en avion (classe économique), en transport en commun, en voiture, en train et en taxi;
- les frais de stationnement;
- les frais d'hébergement et de certains repas; et
- les frais d'activités éducatives (sous réserve du consentement préalable de la présidence du Conseil)

Pour être approuvée, toute demande de remboursement doit comprendre les reçus de transaction et être présentée dans les 90 jours de l'engagement des frais. Le secteur Finance pourrait vérifier la demande pour s'assurer de sa légitimité et signaler toute transaction suspecte ou irrégulière au secteur Audit interne.

Les politiques de remboursement de dépenses des employés de la Banque s'appliquent également au président et chef de la direction.

Les demandes de remboursement des administrateurs (à l'exception des demandes de la présidence du Conseil) doivent être présentées à la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative aux fins d'approbation. Les demandes de remboursement de la présidence du Conseil doivent être présentées au président et chef de la direction aux fins d'approbation, tandis que les demandes de remboursement du président et chef de la direction doivent être présentées à la présidence du Conseil aux fins d'approbation.

La présidence du Conseil dispose d'un budget discrétionnaire de dons d'un montant de 10 000 \$ par année.

4.6. 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 examine régulièrement ses stratégies d'interaction pour les aligner sur les pratiques exemplaires.

La présidence du Conseil et celle du comité des ressources humaines et de gouvernance tiennent régulièrement des rencontres d'interaction avec les actionnaires pour obtenir de la rétroaction sur les pratiques de gouvernance de la Banque et les façons de les améliorer. Le Conseil accorde de l'importance aux préoccupations des actionnaires et souhaite prendre les mesures significatives et appropriées pour y donner suite.

La Banque communique à l'externe par une variété de moyens, y compris son 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, les comités du Conseil, leurs mandats 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 actionnaires qui souhaitent communiquer avec le Conseil sont invités à contacter l'équipe des relations avec les investisseurs de la Banque par courriel, à l'adresse relationsinvestisseurs.investorrelations@blcgf.ca, ou la présidence du Conseil directement, à l'adresse michael.boychuk@blcgf.ca. Il est également possible de communiquer avec nous par la poste, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec) H3G 0E5.



4.6.1. Politique d'information continue

Le Conseil a approuvé la *Politique d'information continue* élaborée pour officialiser les politiques et procédures de la Banque en matière de 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 permettant de déterminer l'importance d'une information et la manière de la divulguer. Cette politique comprend également des procédures conçues pour éviter la divulgation sélective et s'assurer que les filiales de la Banque fournissent à la haute direction de la Banque, en temps opportun, l'information exacte devant être incluse dans les documents d'information de la Banque qui sont prévus par la loi.

Le Conseil, ainsi que le comité d'audit et le comité des ressources humaines et de gouvernance au besoin, approuvent les documents d'information avant leur distribution aux actionnaires.

4.6.2. 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 cadres supérieurs. Si un nombre significatif d'actionnaires votent contre la résolution, le Conseil interagira avec les actionnaires afin de mieux comprendre leurs inquiétudes et positions.

4.7. Facteurs ESG

La responsabilité sociale et le développement durable sont au cœur des pratiques commerciales de la Banque. L'expertise ESG est incluse dans la grille des compétences requises des administrateurs actuels et des candidats à ces fonctions, pour s'assurer qu'elle soit adéquatement prise en compte.

Bien que les facteurs 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. Les initiatives ESG sont liées à la performance de la Banque et 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 Banque produit un Rapport de responsabilité sociale chaque année depuis 2007. En 2021, le Rapport de responsabilité sociale a été remplacé par le Rapport ESG annuel, et ce dernier est publié depuis. Ces rapports présentent un aperçu des pratiques de la Banque en matière de gouvernance, de durabilité, 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 sur le site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca.

4.8. Opérations avec apparentés

La Banque a adopté des procédures pour identifier, gérer et documenter les opérations avec apparentés conformément à la Partie XI de la *Loi sur les banques* (Canada).

Le comité des ressources humaines et de gouvernance joue le rôle de comité de révision de la Banque et de ses filiales sous réglementation fédérale, pour assurer la supervision des opérations avec apparentés. Le comité des ressources humaines et de gouvernance fait rapport annuellement au Bureau du surintendant des institutions financières (le **BSIF**) de ses activités d'examen concernant les activités qu'elle effectue en cours d'année, conformément à la *Loi sur les banques* (Canada).

Chaque réunion trimestrielle du Conseil, la présidence du comité des ressources humaines et de gouvernance fait rapport de ses activités visant à observer les procédures liées aux opérations avec apparentés et soumet les recommandations qui lui semblent appropriées compte tenu des circonstances.



La cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative de la Banque tient à jour un registre des apparentés qu'il révisé au moins chaque année. Elle informe les apparentés des obligations en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) et s'assure que les différents secteurs de la Banque touchés par ces obligations prennent connaissance de la liste et respectent la loi.

Un comité de révision, qui comprend au moins quatre membres de la direction de la Banque, est chargé d'approuver chacune des opérations qui sont visées par la Partie XI de la *Loi sur les banques* (Canada) et que la Banque effectue avec un apparenté. Pour approuver une telle opération, le comité doit obtenir l'assurance qu'elle est conforme aux dispositions de la *Loi sur les Banques* (Canada), plus particulièrement qu'elle s'effectue à des conditions qui sont au moins aussi favorables à la Banque que les conditions du marché. Le comité de révision n'est pas tenu d'examiner ou d'approuver les opérations à valeur peu importante au sens de la *Loi sur les banques* (Canada).

4.9. 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 des lois et règlements applicables, mais aussi pour préserver la confiance des clients, investisseurs, collègues et membres de la communauté. De concert avec la direction, le Conseil donne l'exemple et favorise une culture axée sur l'ouverture et la transparence, alignée sur les valeurs essentielles de la Banque.

À ces fins, le Conseil a adopté un *Code de conduite* qui s'applique à tous les employés et à tous les administrateurs et qui est supervisé par le comité des ressources humaines et de gouvernance. Le *Code de conduite* est disponible sur le site Web de la Banque, www.banquelaurentienne.ca.

Pour voir à ce que le Conseil puisse prendre des décisions éthiques de manière indépendante, le *Code de conduite* prévoit des directives en matière de conflits d'intérêts et des obligations à ce sujet. Par ailleurs, les administrateurs ayant un intérêt important pour une question ne sont pas présents lors des discussions et des votes concernant ces questions, lors des réunions du Conseil.

4.10. Politiques en matière d'examen des plaintes et de dénonciation

Le Conseil a adopté une *Politique d'examen des plaintes* qui prévoit un cadre de mise en place, à l'échelle de l'entreprise, d'un processus d'examen des plaintes efficace, efficient et responsable, afin de s'assurer que les plaintes des clients concernant un produits ou service sont examinées de manière juste, cohérente et objective. La *Politique d'examen des plaintes* fournit l'assurance que les clients ont l'occasion de transférer leur préoccupation à un organisme externe de résolution des plaintes lorsque la plainte ne peut pas être résolue par le processus d'examen à l'interne. Le chef de résolution des plaintes est l'échelon interne le plus élevé de la Banque auquel une plainte peut être transférée.

Le Conseil a également adopté une *Politique sur les risques liés à l'éthique et à la conduite* qui établit le cadre de traitement des questions soulevées par les administrateurs ou employés concernant tout agissement qui contrevient aux valeurs, aux politiques ou aux procédures de la Banque, aux lois et règlements applicables, aux codes de conduite volontaires ou aux engagements publics de la Banque, y compris concernant les pratiques douteuses en matière de comptabilité et d'audit. Tout plaignant qui a besoin d'aide pour signaler un acte répréhensible peut communiquer avec l'avocate générale et secrétaire corporative pour recevoir, à titre confidentiel, des conseils et de l'aide. Tous les signalements d'actes répréhensibles feront rapidement l'objet d'une enquête juste, impartiale et confidentielle qui tiendra compte de la nature et de la complexité des enjeux.

4.11. Politique sur le recours aux services de conseillers externes

La fonction de supervision d'une institution financière gagne sans cesse en complexité et nécessite une expertise pointue. C'est pourquoi le Conseil, ses comités et les administrateurs qui les composent ont de temps à autre recours aux services de conseillers externes, dont les frais sont pris en charge par la Banque, pour obtenir une opinion indépendante ou éviter d'impliquer la haute direction. Le Conseil ne peut toutefois pas exercer son rôle en ayant régulièrement recours à des conseillers externes et en se déchargeant de ses responsabilités en les confiant à des tiers.

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

- lorsque l'expertise spécialisée qui est requise dépasse les connaissances raisonnablement attendues d'un membre du Conseil ou de la haute direction;



- lorsque l'expertise ne correspond pas au domaine de responsabilité de la haute direction et qu'elle implique le Conseil à titre de fiduciaire;
- lorsque les pratiques d'affaires nécessitent que le Conseil soit avisé indépendamment de la haute direction; et
- lorsque les intérêts d'actionnaires minoritaires sont en jeu et que ces intérêts sont différents des intérêts d'actionnaires majoritaires.

Lorsque le Conseil, un comité du Conseil ou un administrateur requiert les services d'un conseiller externe, la question doit être soumise au comité des ressources humaines et de gouvernance. Avant de mandater un conseiller externe, le comité des ressources humaines et de gouvernance évalue la pertinence du mandat en envisageant ce qui suit :

- l'importance du dossier;
- la disponibilité de l'information requise et des diverses sources permettant de l'obtenir;
- les tâches et responsabilités du Conseil; et
- le budget requis.

4.12. Opérations sur les titres de la Banque

À titre d'émetteur assujéti au Canada, la Banque, tout comme ses administrateurs, membres de la direction et employés, doit observer les règles qui sont formulées par les autorités canadiennes de réglementation en valeurs mobilières concernant l'information importante non divulguée.

Le Conseil a adopté une *Politique sur les initiés et les opérations interdites sur les titres de la Banque* afin 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 pour établir des règles internes concernant ces opérations et 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.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1. Fonction de supervision de la direction

Le président et chef de la direction est responsable de donner l'exemple de manière à soutenir la mise en œuvre et le respect de la Politique et de s'assurer que l'avocate générale et secrétaire corporative est indépendante et qu'il dispose des ressources adéquates pour appliquer efficacement la Politique.

L'avocate générale et secrétaire corporative est responsable de superviser la mise en œuvre de la Politique.

5.2. Fonction de supervision du Conseil

Le Conseil est responsable de ce qui suit :

- approuver la présente Politique;
- superviser les pratiques et les politiques de gouvernance du Conseil et s'assurer que ce dernier reçoit l'information dont il a besoin pour s'acquitter des travaux à cet égard; et
- prendre connaissance des rapports réguliers concernant la Politique et la mise en œuvre de celle-ci.

Le comité des ressources humaines et de gouvernance est responsable de ce qui suit :

- faire régulièrement rapport au Conseil de sa supervision des politiques et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance;
- superviser l'établissement et la mise en œuvre de la présente Politique et de toute autre politique ou directive y afférent; et
- réviser régulièrement la Politique et la soumettre à l'approbation du Conseil.



6. APPROBATION ET RÉVISION

6.1. Approbation

La présente Politique est recommandée par le comité des risques d'entreprise et approuvée par le comité des ressources humaines et de gouvernance et le Conseil.

6.2. Révision

Le comité des ressources humaines et de gouvernance, ainsi que le Conseil, révisé la présente Politique aux fins d'approbation au moins une fois chaque année, afin de promouvoir des pratiques de gouvernance exemplaires.

6.3. Propriété

La présente Politique relève de la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative.

6.4. Vérification indépendante

Audit interne peut périodiquement effectuer une vérification indépendante de la Politique.

6.5. Protocole d'escalade

Les employés peuvent s'adresser à la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative pour préciser l'interprétation de la présente Politique et des pratiques de gouvernance.

La cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative et/ou le Conseil approuve les exceptions à la présente Politique au cas par cas, lorsqu'il y a lieu ou qu'il est possible de le faire.

7. HISTORIQUE DU DOCUMENT

Action	Nom	Titre	Date	Version
Proposé	Sivan Fox	PVP, Affaires juridiques	4 février 2022	001
Recommandé	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise		1 ^{er} mars 2022	002
Approuvé	Conseil d'administration		1 ^{er} mars 2022	002
Proposé	Bindu Cudjoe	VPE, cheffe des Affaires juridiques	27 juin 2023	003
Recommandé	Comité de gouvernance et de conformité		30 août 2023	003
Approuvé	Conseil d'administration		31 août 2023	003
Proposé	Bindu Cudjoe	VPE, cheffe des Affaires juridiques	12 août 2024	004
Recommandé	Comité de gouvernance et de conformité		27 août 2024	004
Approuvé	Conseil d'administration		28 août 2024	004
<i>Remarque : à l'avenir, la colonne Nom désignera l'équipe responsable de l'action et la colonne Titre contiendra la mention S.O.</i>				
Révisé	Secrétariat corporatif	S.O.	27 mai 2025	005
Recommandé	Comité des ressources humaines et de gouvernance	S.O.	26 août 2025	005
Approuvé	Conseil d'administration	S.O.	27 août 2025	005



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 filiale de la Banque.