



Mandat du comité des ressources humaines et de gouvernance

Approuvé par le conseil d'administration

PARTIE A – RAISON D'ÊTRE ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ

1 Raison d'être

Le comité des ressources humaines et de gouvernance (le **Comité**) est chargé de soutenir le conseil d'administration (le **Conseil**) de la Banque Laurentienne du Canada (la **Banque**) dans sa fonction de supervision des questions de ressources humaines, notamment :

- a) la mise au point de politiques et de programmes de rémunération et leur recommandation au Conseil;
- b) l'examen des cadres de gestion et de relève des talents clés;
- c) la supervision des régimes de retraite de la Banque et des filiales participantes;
- d) la supervision des stratégies clés en matière de culture et de ressources humaines, notamment en ce qui concerne la mobilisation des employés, la santé et le bien-être des employés et les questions d'équité, de diversité et d'inclusion; et
- e) soutenir le Conseil dans sa fonction de supervision des questions de gouvernance.

L'organisation et les pouvoirs du Comité sont assujettis aux restrictions, limites et exigences établies dans les actes constitutifs de la Banque, notamment ses statuts et règlements, ainsi que dans les lois applicables, notamment la *Loi sur les banques* (Canada), la *Loi sur les sociétés de fiducie et de prêt* (Canada), les lois canadiennes sur les valeurs mobilières et les normes, politiques et lignes directrices de la bourse de valeurs à laquelle les titres de la Banque sont inscrits (collectivement, la **Loi applicable**). Le présent mandat accompagne les politiques et procédures de la Banque pour assurer : (i) la compréhension du cadre de gouvernance général de la Banque; et (ii) l'application uniforme des règles procédurales, notamment les politiques de la Banque en matière de dénonciation et d'examen des plaintes.

2 Responsabilités

Lorsqu'il exerce ses responsabilités, le Comité tient compte de l'importance des principes de gestion des facteurs environnementaux (y compris les facteurs concernant le climat), sociaux et de gouvernance (ESG) de la Banque.

Le Comité s'acquitte des responsabilités énoncées dans le présent mandat et de toute autre responsabilité nécessaire ou appropriée.

2.1 À l'égard de la rémunération :

- 2.1.1 examiner et recommander au Conseil le cadre de rémunération globale (y compris la rémunération, les programmes de rémunération incitative à court, moyen et long termes,

- les avantages sociaux, les dispositions relatives aux changements de contrôle, les régimes de retraite ou tout autre régime de même nature et les avantages accessoires) de tous les membres de la direction et tous les employés, et plus particulièrement des membres clés de la haute direction;
- 2.1.2 examiner et approuver tous les avantages accessoires ou autres avantages, programmes de rémunération incitative, dispositions relatives aux changements de contrôle, régimes de retraite et tout autre régime de même nature conformément aux modalités de ceux-ci;
 - 2.1.3 examiner tout régime d'options d'achat d'actions et tout autre programme de rémunération incitative fondé sur des titres de capitaux propres et le soumettre à l'approbation du Conseil;
 - 2.1.4 examiner et approuver les octrois individuels qui sont consentis aux termes d'un programme de rémunération incitative, conformément aux modalités de ce programme;
 - 2.1.5 examiner et approuver la rémunération, les primes individuelles, les conditions d'emploi ainsi que les modalités importantes de rémunération et autres conditions d'emploi applicables aux vice-présidents et premiers vice-présidents de la Banque;
 - 2.1.6 examiner et soumettre à l'approbation du Conseil la rémunération, les primes individuelles, les conditions d'emploi et les autres modalités et conditions importantes de rémunération et d'emploi qui s'appliquent au président et chef de la direction de la Banque et aux cadres qui relèvent directement du président et chef de la direction; et
 - 2.1.7 examiner chaque année, avec le comité de gestion des risques de la Banque, les risques liés à la rémunération en fonction des principes et des normes de rémunération du Conseil de stabilité financière.

2.2 À l'égard de la gestion des talents :

- 2.2.1 examiner tout changement important visant la structure organisationnelle de la Banque et le soumettre à l'approbation du Conseil;
- 2.2.2 soumettre à l'approbation du Conseil les nominations de la Banque aux postes de chefs de groupes, de vice-présidents exécutifs, du chef de résolution des plaintes et des autres cadres relevant directement du président et chef de la direction;
- 2.2.3 examiner et approuver les modalités de toute entente de cessation d'emploi d'un membre du comité exécutif de la Banque;
- 2.2.4 chaque année, examiner et recommander au Conseil les objectifs, l'évaluation du rendement et la rémunération des cadres relevant directement du président et chef de la direction;
- 2.2.5 examiner l'adéquation, la compétence et les titres et qualités des membres clés de la direction et de la haute direction;
- 2.2.6 examiner chaque année le processus de gestion du rendement de la Banque visant les membres clés de la direction et de la haute direction et en évaluer l'efficacité; et
- 2.2.7 examiner et approuver le mandat du chef des Ressources humaines.

Président et chef de la direction

- 2.2.8 Examiner le mandat du président et chef de la direction et le soumettre à l'approbation du Conseil;
- 2.2.9 recommander au Conseil la nomination ou la destitution du président et chef de la direction; et
- 2.2.10 chaque année, examiner et recommander au Conseil les objectifs, l'évaluation du rendement, la rémunération et les conditions d'emploi du président et chef de la direction.

2.3 Planification de la relève :

- 2.3.1 examiner et recommander au Conseil un plan de relève pour le président et chef de la direction et les cadres relevant directement du président et chef de la direction (notamment en tenant compte du plan de préparation d'urgence de la Banque); et
- 2.3.2 superviser, en tenant compte de la compétitivité de la Banque et de l'équité à l'interne, la mise en œuvre par la direction d'un programme favorisant l'embauche, la rétention et la motivation d'un effectif qualifié.

2.4 À l'égard des régimes de retraite :

- 2.4.1 superviser la mise en œuvre de mécanismes de supervision interne appropriés pour gérer adéquatement les régimes de retraite;
- 2.4.2 examiner et approuver la conception, la mise en œuvre, les règles de gouvernance et les modalités des régimes de retraite de la Banque à l'intention des employés;
- 2.4.3 examiner tout changement ayant une incidence de plus d'un million \$ sur le budget et le soumettre à l'approbation du Conseil;
- 2.4.4 superviser les travaux du comité des régimes de retraite de la Banque, en sa qualité d'administrateur de ces régimes, notamment en prenant connaissance de rapports concernant les éléments suivants :
 - (a) les activités et décisions importantes concernant les régimes de retraite de la Banque;
 - (b) les politiques de capitalisation et de placement et les évaluations actuarielles des régimes de retraite à des fins de capitalisation;
 - (c) l'embauche ou le congédiement, pour un régime de retraite de la Banque :
 - (i) d'un actuaire-conseil;
 - (ii) d'un ou de plusieurs gestionnaires de fonds; ou
 - (iii) d'un gardien des actifs; et
 - (d) les résultats obtenus par tout gestionnaire de fonds et le rendement du portefeuille des régimes de retraite sur une base trimestrielle; et
- 2.4.5 superviser les travaux du comité des régimes de retraite de la Banque, en sa qualité de répondant des régimes de retraite.

2.5 À l'égard de l'éthique et de la culture :

- 2.5.1 examiner les stratégies et la culture organisationnelle pour s'assurer qu'elles favorisent la sécurité, la santé et le bien-être des employés, qu'elles y contribuent et qu'elles comprennent les principes ESG;
- 2.5.2 superviser la tenue d'évaluations périodiques des niveaux de mobilisation des employés et examiner les résultats de ces évaluations;
- 2.5.3 examiner les entrevues de départ des cadres supérieurs de la Banque;
- 2.5.4 superviser la mise en œuvre des principes d'équité, de diversité et d'inclusion de la Banque et en effectuer l'examen; et
- 2.5.5 s'assurer que le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction créent une culture d'intégrité et de conduite éthique à la Banque et qu'ils adhèrent à cette culture.

2.6 À l'égard des politiques :

- 2.6.1 examiner, et approuver au besoin, les politiques que le Conseil lui confie à ces fins.

Gouvernance d'entreprise

2.7 À l'égard de la composition, de la relève et de la rémunération du Conseil et des comités :

- 2.7.1 examiner et recommander au Conseil des changements portant sur la taille et la composition du Conseil;
- 2.7.2 examiner et recommander au Conseil les administrateurs à être nommés aux comités et à la présidence des comités, en considérant la structure et la composition des comités;
- 2.7.3 examiner et recommander au Conseil un plan de relève du Conseil, de la présidence du Conseil et de la présidence des comités du Conseil, y compris le processus de sélection des candidats à l'élection des administrateurs ou des personnes nommées à ces fonctions, le tout conformément aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion du Conseil;
- 2.7.4 aux deux ans, examiner et recommander au Conseil la rémunération des administrateurs;
- 2.7.5 examiner et recommander au Conseil les exigences de détention d'actions de la Banque qui s'appliquent aux administrateurs; et
- 2.7.6 examiner et recommander la fréquence et le calendrier des réunions du Conseil et des comités, au besoin.

2.8 À l'égard de l'orientation, de la formation et de l'efficacité des administrateurs :

- 2.8.1 superviser l'orientation et l'intégration des administrateurs nouvellement élus, au besoin;
- 2.8.2 chaque année, recommander et superviser le programme de formation continue des membres du Conseil;
- 2.8.3 définir les critères d'évaluation de l'indépendance des membres du Conseil et évaluer chaque année l'indépendance de chaque membre du Conseil;

2.8.4 recommander au Conseil un processus d'évaluation annuel de l'efficacité du Conseil, des comités, de la présidence du Conseil et de la présidence des comités, ainsi que du rendement individuel des membres du Conseil, et superviser ce processus; et

2.8.5 évaluer l'efficacité et la performance du Conseil, de ses comités, de la présidence du Conseil et de la présidence des comités, ainsi que l'efficacité et le rendement individuel des administrateurs, et faire rapport des résultats au Conseil chaque année.

2.9 À l'égard de la supervision de la gouvernance :

2.9.1 examiner et recommander au Conseil des principes et des directives de gouvernance d'entreprise pour la Banque et en évaluer l'efficacité par rapport aux pratiques exemplaires, aux lignes directrices réglementaires et aux nouvelles tendances, au besoin;

2.9.2 recommander au Conseil toute divulgation publique des pratiques et des lignes directrices de la Banque à l'égard de la gouvernance, notamment :

(a) la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et les formulaires et documents y afférents; et

(b) le Rapport ESG annuel, du point de vue des enjeux sociaux et de gouvernance;

2.9.3 superviser l'efficacité des communications de la Banque avec les actionnaires, y compris les mesures visant à recevoir, à cerner et à aborder leurs principaux commentaires et préoccupations;

2.9.4 superviser les activités d'interaction avec les actionnaires, y compris l'assemblée générale annuelle des actionnaires, les propositions d'actionnaires et les réponses à ces propositions qui doivent être soumises à l'approbation du Conseil, et en faire rapport au Conseil au besoin;

2.9.5 chaque année, examiner et recommander au Conseil le mandat du conseil d'administration;

2.9.6 chaque année, examiner le mandat de chaque comité;

2.9.7 chaque année, examiner et recommander au Conseil la description des postes de présidence du Conseil et de présidence des comités;

2.9.8 superviser la structure du Conseil des filiales de la Banque et leurs activités de gouvernance; et

2.9.9 examiner et superviser les activités de la Banque à l'égard des facteurs ESG du point de vue des enjeux sociaux et de gouvernance.

2.10 À l'égard de l'inclusion, de l'équité et de l'intégrité des affaires :

2.10.1 s'assurer que les stratégies et la culture organisationnelle de la Banque encouragent la création d'un milieu de travail et d'une culture équitables et inclusifs et y contribuent;

2.10.2 s'assurer que le président et chef de la direction et d'autres membres clés de la haute direction créent une culture d'intégrité et de conduite éthique à la Banque et y adhèrent;

2.10.3 superviser et approuver les politiques et procédures de réception, de conservation et d'examen des plaintes reçues par divers moyens (y compris de façon anonyme) ainsi que les politiques et procédures à l'égard des risques liés à l'éthique et à la conduite;

- 2.10.4 examiner et soumettre à l'approbation du Conseil un Code de conduite à l'intention des membres du Conseil, des membres de la direction et des employés de la Banque et superviser la conformité avec les dispositions de ce code;
- 2.10.5 superviser la mise en œuvre et l'application de protocoles, de mesures ou de systèmes permettant d'identifier et de résoudre les conflits d'intérêts pouvant émaner du Conseil; et
- 2.10.6 former un comité d'évaluation et le charger de superviser les questions de risques liés à l'éthique et à la conduite qui sont escaladées.

PARTIE B – PROCÉDURES ET COMPOSITION DU COMITÉ

3 Nomination, composition et indépendance

Le Comité est composé d'au moins trois administrateurs.

Après chaque assemblée annuelle des actionnaires, le Conseil nomme les membres du Comité et, parmi ces membres, le titulaire de la fonction de présidence du Comité (la **Présidence du Comité**). Aucun membre du Comité ne peut être un employé ou un membre de la direction de la Banque ou d'une filiale de celle-ci.

Tous les membres du Comité doivent satisfaire les critères d'indépendance de la Loi applicable et du Conseil.

À moins de démissionner, d'être démis de ses fonctions ou de ne plus être un administrateur, chaque membre du Comité exerce son mandat jusqu'à la nomination de son successeur. Le Conseil peut pourvoir un poste vacant au sein du Comité en tout temps.

4 Rémunération

Le Conseil détermine de temps à autre la rémunération des membres du Comité.

5 Réunions

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

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

6 Quorum

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

7 Présidence

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

8 Procédure

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

9 Pouvoirs du Comité

Le Comité peut :

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

10 Secrétaire

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

11 Rapport

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

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

12 Délégation

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

13 Examen du mandat

Le Comité examine son mandat au besoin, au moins une fois par année, puis le soumet à l'approbation du Conseil.