

# Mandat du comité des ressources humaines

Approuvé par le conseil d'administration le 28 février 2023

---

## PARTIE A – RAISON D'ÊTRE ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ

### 1 Raison d'être

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (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 de ce qui suit :

- les questions de ressources humaines, notamment (i) la mise au point de politiques et de programmes de rémunération et leur recommandation au Conseil; (ii) la révision des cadres de gestion et de relève des talents clés; (iii) la supervision des régimes de retraite de la Banque et des filiales participantes; et (iv) 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 et de diversité; et

Pour s'acquitter de ses responsabilités, le Comité tient compte des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance que la Banque adopte et gère, notamment en matière de changements climatiques.

L'organisation et les pouvoirs du Comité sont assujettis aux restrictions, limites et exigences établies dans les actes constitutifs de la Banque, y compris les statuts et règlements de celle-ci, ainsi qu'à toute restriction, limite ou exigence en vertu des 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 des bourses où les titres de la Banque sont inscrits (collectivement, la Loi applicable). Le présent mandat doit être lu conjointement avec 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 la Politique sur la dénonciation de la Banque.

### 2 Responsabilités

Le Comité s'acquitter des responsabilités énoncées dans le présent mandat et de toute autre responsabilité nécessaire ou appropriée, y compris :

#### 2.1 À l'égard de la rémunération :

- 2.1.1 examiner et recommander au Conseil le cadre de rémunération globale des dirigeants et des cadres supérieurs de la Banque, 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;
- 2.1.2 examiner tous les avantages accessoires ou autres avantages, les programmes de rémunération incitative, les dispositions relatives aux changements de contrôle, les

régimes de retraite et tout autre régime de même nature conformément aux modalités de ceux-ci;

- 2.1.3 examiner et recommander au Conseil l'approbation de tout régime d'options d'achat d'actions et de tout autre programme de rémunération incitative fondé sur des titres de capitaux propres;
- 2.1.4 examiner et approuver les octrois individuels en vertu des programmes de rémunération incitative, conformément aux modalités de ces programmes;
- 2.1.5 examiner et approuver la rémunération, les primes individuelles et les conditions de travail des dirigeants et des cadres supérieurs de la Banque, ainsi que les principales modalités de rémunération et les autres conditions de travail des dirigeants et des cadres supérieurs de la Banque; et
- 2.1.6 examiner chaque année, avec le comité de gestion des risques de la Banque, l'alignement des principes de la Banque en matière de rémunération globale, de rendement et de risque sur les principes et les normes du Conseil de stabilité financière en matière de rémunération.

## **2.2 À l'égard de la gestion des talents :**

- 2.2.1 examiner et recommander au Conseil l'approbation de tout changement important visant la structure organisationnelle de la Banque;
- 2.2.2 examiner et recommander au Conseil la description du poste de président·e et chef de la direction;
- 2.2.3 examiner et approuver la description du poste de chef des ressources humaines;
- 2.2.4 recommander au Conseil la nomination ou le renvoi du titulaire de la fonction de président et chef de la direction;
- 2.2.5 recommander au Conseil l'approbation des nominations de cadres supérieurs de la Banque et de chef de résolution des plaintes de la Banque;
- 2.2.6 examiner et approuver les modalités de toute entente de cessation d'emploi d'un membre du comité exécutif de la Banque;
- 2.2.7 examiner et recommander annuellement au Conseil les objectifs, l'évaluation du rendement, la rémunération et les conditions de travail du titulaire de la fonction de président et chef de la direction;
- 2.2.8 examiner et recommander annuellement au Conseil les objectifs, l'évaluation du rendement et la rémunération des membres du comité exécutif de la Banque autres que le titulaire de la fonction de président et chef de la direction;
- 2.2.9 s'assurer de la pertinence, de la compétence et de la qualification des dirigeants et des cadres supérieurs de la Banque; et
- 2.2.10 examiner et évaluer annuellement l'efficacité du processus de gestion du rendement des dirigeants et des cadres supérieurs de la Banque.

## **2.3 À l'égard de la planification de la relève :**

- 2.3.1 examiner et recommander au Conseil un plan de relève pour le poste de président-e et chef de la direction et les autres postes de cadre supérieur, en tenant compte du plan de préparation d'urgence de la Banque; et
- 2.3.2 s'assurer que la direction met en place un programme favorisant l'embauche, la rétention et la motivation de personnel qualifié en tenant compte de la compétitivité de la Banque et de l'équité à l'interne.

## **2.4 À l'égard des régimes de retraite :**

- 2.4.1 s'assurer que la direction applique des mécanismes de supervision interne appropriés pour gérer adéquatement les régimes de retraite;
- 2.4.2 examiner et recommander au Conseil l'approbation de la conception et de la mise en œuvre de tout régime de retraite de la Banque à l'intention des employés, des règles de gouvernance et des modalités de ces régimes et de toute modification apportée à ces régimes;
- 2.4.3 superviser les travaux du comité des régimes de retraite de la Banque, notamment les travaux d'administration des régimes, en prenant connaissance de rapports concernant les éléments suivants :
  - (a) sur une base semestrielle, toutes les activités et décisions importantes concernant les régimes de retraite de la Banque et la situation financière de ces régimes;
  - (b) les politiques de capitalisation et de placement et les évaluations actuarielles des régimes de retraite à des fins de capitalisation;
  - (c) l'embauche ou le congédiement, pour un régime de retraite de la Banque :
    - (i) d'un actuaire-conseil;
    - (ii) d'un ou de plusieurs gestionnaires de fonds;
    - (iii) d'un gardien des actifs; ou
    - (iv) d'un auditeur; et
  - (d) les résultats obtenus par tout gestionnaire de fonds et le rendement du portefeuille des régimes de retraite sur une base trimestrielle; et
- 2.4.4 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 S'assurer que les stratégies et la culture organisationnelle de la Banque favorisent la sécurité, la santé et le bien-être des employés et qu'elles y contribuent, et qu'elles comprennent les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance, notamment à l'égard des changements climatiques;
- 2.5.2 s'assurer que la direction évalue périodiquement les niveaux de mobilisation des employés et examiner les résultats de ces évaluations;

- 2.5.3 s'assurer que la direction met en œuvre et examine périodiquement les principes de la Banque à l'égard de l'équité, la diversité et l'inclusion; et
- 2.5.4 s'assurer que le titulaire de la fonction de président et chef de la direction et les 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.

## **PARTIE B – COMPOSITION ET PROCÉDURES 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 employé ou membre de la direction de la Banque ou d'une filiale de celle-ci ne peut être membre du Comité, et tous les membres du Comité doivent respecter les exigences en matière d'indépendance établies par le Conseil et en vertu de la Loi applicable.

Le mandat du membre nommé au Comité se poursuit jusqu'à la nomination de son successeur, à moins que le membre démissionne, soit démis de ses fonctions ou cesse d'être un administrateur. Le Conseil peut pourvoir un poste au sein du Comité en tout temps.

### **4 Rémunération**

Le Conseil détermine de temps à autre la rémunération des membres du Comité, et cette rémunération peut comprendre une rémunération de base, une rémunération différée ou les deux.

### **5 Réunions**

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

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

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

## **10 Secrétaire**

Le titulaire de la fonction de secrétaire corporatif de la Banque ou tout autre membre de la direction désigné par le titulaire de la fonction de président et chef de la direction de la Banque s'acquitte des fonctions de secrétariat corporatif pour le Comité et 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 ou examiner davantage toute question soulevée par un membre du Comité ou le Comité lors d'une réunion, puis lui faire rapport.

## **13 Examen du mandat**

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