



**BANQUE
LAURENTIENNE**

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

7 avril 2026

VOTRE VOTE COMPTE.

Veuillez lire la présente circulaire de
sollicitation de procurations
de la direction et voter.

banquelaurentienne.ca





Michael T. Boychuk
Président du conseil d'administration

Chers actionnaires,

Le plus récent exercice a été déterminant pour la Banque Laurentienne. En réponse à l'évolution des conditions du marché et aux défis structurels de longue date, le Conseil a pris des mesures décisives pour accélérer l'orientation stratégique de la Banque et positionner l'organisation en vue d'une résilience et d'un succès à long terme. Ces mesures ont été prises dans l'intérêt supérieur des actionnaires et des autres parties prenantes et ont abouti aux transactions annoncées le 2 décembre 2025.

Tout au long de 2025, la Banque Laurentienne a fait preuve de résilience et de discipline face au contexte de changements majeurs de l'industrie. La Banque conserve sa situation de liquidités et de fonds propres solide et continue de défendre les valeurs qui la définissent : intégrité, responsabilité et service. Une supervision rigoureuse de la part du Conseil, conjuguée au leadership engagé du président et chef de la direction Éric Provost et de son équipe de direction, a permis à la Banque de poursuivre sa transformation en disposant d'une vision claire et en faisant preuve de rigueur dans l'exécution.

Faire avancer une stratégie ciblée

Au cours du dernier exercice, le Conseil a soutenu les mesures décisives prises par la direction pour affiner l'orientation stratégique de la Banque, renforcer ses fondations opérationnelles et planifier un avenir durable. Les progrès comprennent l'avancement de la stratégie commerciale spécialisée, l'approfondissement de l'expertise dans des marchés ciblés et la poursuite des investissements dans la technologie et la résilience opérationnelle pour favoriser la sécurité, l'agilité et le perfectionnement des opérations. Ces initiatives ont jeté les bases d'une institution spécialisée, compétitive et prête pour l'avenir.

Dans ce contexte, le Conseil a entrepris un examen rigoureux des options stratégiques de la Banque, en tenant compte de ses progrès, de la dynamique du marché et des occasions de valeur à long terme pour les actionnaires. Ces travaux ont confirmé notre conviction que des mesures décisives étaient nécessaires pour permettre à la Banque Laurentienne de bien faire valoir ses forces au sein d'un secteur en rapide évolution.

Définir l'avenir de la Banque

Le 2 décembre 2025, la Banque Laurentienne a annoncé une accélération de son plan stratégique vers son modèle de banque commerciale spécialisée, ce qui a entraîné la conclusion d'ententes définitives concernant l'acquisition par la Banque Nationale du Canada des portefeuilles visant les particuliers et les PME et du portefeuille de prêts syndiqués de la Banque, ainsi que la conclusion d'une entente définitive avec la Banque Fairstone du Canada visant l'acquisition de toutes les actions ordinaires émises et en circulation de la Banque Laurentienne.

Ces transactions constituent une étape essentielle pour l'avenir de la Banque. La Banque Fairstone regroupera ses activités de prêt commercial avec la spécialisation commerciale de la Banque Laurentienne, tirant parti de l'expertise des deux organisations pour renforcer ses capacités et étendre sa présence sur le marché. Le Conseil demeure pleinement engagé et déterminé à assurer une supervision rigoureuse axée sur le soutien d'une transition fluide et bien exécutée visant la conclusion des transactions, sous réserve des conditions de clôture habituelles et des approbations réglementaires.

Approbation des actionnaires et prochaines étapes

Le 5 février 2026, la Banque Laurentienne a tenu une assemblée extraordinaire des actionnaires afin d'examiner les transactions annoncées le 2 décembre 2025. Le Conseil est reconnaissant du soutien marqué exprimé par l'approbation de la résolution relative à la transaction. Ce résultat témoigne de la confiance des actionnaires à l'égard de l'évaluation stratégique du Conseil et confère un mandat clair en faveur des transactions avec la Banque Nationale du Canada et la Banque Fairstone du Canada.

Perspectives

Lors de la prochaine assemblée annuelle, vous aurez l'occasion de poser des questions à l'équipe de direction et de voter sur les points abordés dans la présente circulaire. Les solides positions de capital et de liquidité de la Banque Laurentienne continuent d'offrir une base stable pour une résilience durable et un succès à long terme.

Ce fut un honneur et un privilège de présider le Conseil ces dernières années, aux côtés de collègues administrateurs et administratrices dévouées et d'une équipe de direction expérimentée et engagée. Au nom du conseil d'administration, j'adresse mes sincères remerciements à nos actionnaires, à nos clients, à nos employés et aux autres parties prenantes pour leur confiance et leur soutien continu, qui nous permettent de respecter les normes les plus élevées de gouvernance, de responsabilité et de rendement.

Salutations cordiales,

Banque Laurentienne

(s) Michael T. Boychuk

Michael T. Boychuk

Président du conseil d'administration

Banque Laurentienne du Canada

Avis d'assemblée annuelle des actionnaires.

Quand

Le mardi 7 avril 2026
9 h 30 (heure de l'Est)

Où

En virtuel

Par le biais d'une webdiffusion en direct :
<https://meetings.lumiconnect.com>
Code d'identification : 400-776-898-845
Mot de passe : laurentian2026

En personne

LUMI
1250, boul. René-Lévesque O.
bureau 3610
Montréal (Québec) H3B 4W8

Points à l'ordre du jour

Lors de l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

- I. prendre connaissance des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2025 et du rapport de l'auditeur y afférent;
- II. élire les administrateurs;
- III. nommer l'auditeur de la Banque;
- IV. tenir un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs;
- V. voter sur les propositions d'actionnaires; et
- VI. examiner toute autre question dont l'assemblée annuelle pourrait être régulièrement saisie.

La circulaire contient de l'information sur les *Points à l'ordre du jour* plus haut. Si vous êtes un porteur d'actions ordinaires de la Banque Laurentienne du Canada à la fermeture des bureaux le 17 février 2026 (la **date de clôture des registres**), vous avez le droit de recevoir l'avis de l'assemblée annuelle, d'assister à l'assemblée annuelle et de voter à l'assemblée annuelle. À la date de clôture des registres, 44 709 784 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

La version électronique de la circulaire et du Rapport annuel 2025, lequel contient les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2025 et le rapport de gestion y afférent (collectivement, les **documents de l'assemblée**), sont disponibles sur le site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires, et sur SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca.

Votre vote compte.

Veillez lire la circulaire et exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Vous avez reçu la présente circulaire parce que vous êtes un actionnaire de la Banque Laurentienne du Canada à la date de clôture des registres et que vous êtes habilité à voter lors de l'assemblée annuelle. Il est important que vous lisiez attentivement la circulaire et que vous exerciez les droits de vote rattachés à vos actions. Des instructions de vote détaillées sont fournies au paragraphe *Comment voter?* de la section *Questions et réponses sur le vote et la présence à l'assemblée* plus loin dans la circulaire. Sauf si vous avez l'intention de voter pendant l'assemblée annuelle (l'assemblée en personne ou l'assemblée virtuelle), veuillez voter par procuration dès que possible. L'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada (**Computershare**), doit recevoir votre vote avant 17 h (heure de l'Est), le 2 avril 2026.

Pour en savoir plus sur la façon d'assister à l'assemblée, de poser des questions et de voter pendant l'assemblée, veuillez consulter la circulaire à la section *Questions et réponses sur le vote et la présence à l'assemblée*. Vous pouvez également communiquer avec Computershare en composant le 1 800 564-6253 ou en écrivant à service@computershare.com, ou encore avec Kingsdale en composant le 1 888 518-1561 sans frais en Amérique du Nord (ou le 1 437 561-5017 pour des messages texte et des appels à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en écrivant à contactus@kingsdaleadvisors.com.

Par ordre du conseil d'administration,

(s) Anna Dell'Api

Anna Dell'Api

Cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative

Le 17 février 2026

Glossaire.

Répertoire de mots et de sigles utilisés dans la circulaire :

action action ordinaire de la Banque.

actionnaire, vous, votre et **vos** les porteurs d'actions ordinaires de la Banque.

assemblée annuelle l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque devant avoir lieu le 7 avril 2026.

avis d'assemblée un avis écrit informant les actionnaires de la date, de l'heure, de l'endroit et de l'ordre du jour de la prochaine assemblée annuelle.

Banque Fairstone la Banque Fairstone du Canada, une banque de l'annexe I assujettie aux dispositions de la *Loi sur les banques*.

Banque Laurentienne, Banque, BLC, nous, notre et **nos** la Banque Laurentienne du Canada et, lorsqu'il y a lieu, les filiales de la Banque.

bispirituel-le se dit d'une personne autochtone en Amérique du Nord qui incarne à la fois un esprit féminin et un esprit masculin ou dont l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou l'identité spirituelle n'est pas limitée par la dichotomie masculin/féminin.

BSIF le Bureau du surintendant des institutions financières.

CCRC le Conseil canadien sur la reddition de comptes.

circulaire la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

cisgenre se dit d'une personne qui s'identifie au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Comité GC le Comité de gouvernance et de conformité du Conseil.

Comité RH le Comité des ressources humaines du Conseil.

Comité RHG le Comité des ressources humaines et de gouvernance du Conseil.

Comité TI le Comité des technologies de l'information du Conseil.

Computershare la Société de fiducie Computershare du Canada, l'agent des transferts de la Banque.

Conseil le conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada.

date de clôture des registres le 17 février 2026, après la fermeture des bureaux.

documents de l'assemblée la circulaire et le Rapport annuel 2025 qui contient les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2025 et le rapport de gestion y afférent.

DPVA droits à la plus-value des actions.

EDI équité, diversité et inclusion.

ESG environnemental, social et gouvernance.

EY l'auditeur de la Banque pour l'exercice financier 2025.

GES gaz à effet de serre.

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.

IFRS les normes internationales d'information financière.

GIFCC groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques.

Kingsdale Kingsdale Advisors, conseiller stratégique de la Banque à l'égard des actionnaires.

Loi sur les banques (Canada) la *Loi sur les banques* (LC 1991, ch 46) (et ses modifications) ainsi que la réglementation et les règles applicables.

MÉDAC le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires, un actionnaire de la Banque dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec), H2X 1X3.

non binaire se dit d'une personne dont le genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme.

notice annuelle la notice annuelle de la Banque datée du 4 décembre 2025.

PCAF la *Partnership for Carbon Accounting Financials* - une initiative mondiale favorisant la collaboration entre institutions financières pour définir des normes de mesure et de déclaration des émissions de GES associées à leurs activités de financement et d'investissement.

PCGR principes comptables généralement reconnus.

PVP premier-ère vice-président-e.

Rapport annuel 2025 le Rapport annuel 2025 de la Banque daté du 4 décembre 2025.

RCP rendement des capitaux propres.

résolution relative à la transaction la résolution spéciale approuvant la transaction aux termes de laquelle la Banque Fairstone du Canada acquerra, entre autres, la totalité des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque Laurentienne, telle que plus amplement décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque Laurentienne datée du 5 janvier 2026.

RICT rémunération incitative à court terme.

RILT rémunération incitative à long terme.

RPCFAT recyclage des produits de la criminalité et financement des activités terroristes.

RTA rendement total pour les actionnaires.

SEDAR+ système électronique de données, d'analyse et de recherche.

transgenre se dit d'une personne dont le genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

TSX Bourse de Toronto.

UAD unité d'action différée.

UAP unité d'action de performance.

UAPD unité d'action de performance différée.

UAR unité d'action restreinte.

UARD unité d'action restreinte différée.

VP vice-président·e.

VPE vice-président·e exécutif·ve.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

La circulaire contient de l'information importante sur l'assemblée annuelle, le Conseil, la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance d'entreprise. Elle contient également de l'information détaillée sur les points qui seront abordés lors de l'assemblée annuelle et qui feront l'objet d'un vote, ainsi que les instructions de vote. **Vous êtes encouragés à la lire en détail et à exercer votre droit de vote.**

Que contient la circulaire?	
01. Assemblée annuelle des actionnaires	10
02. Gouvernance d'entreprise	39
03. Rémunération des cadres supérieurs	62
04. Autres renseignements	100
Annexe - Propositions d'actionnaires	103

La circulaire est datée du 17 février 2026. À moins d'indication contraire, l'information qui s'y trouve est en vigueur à cette date.

À moins d'indication contraire, tous les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens. Toute référence à un site Web est fournie à des fins d'information uniquement, et les renseignements de ces sites Web ne font pas partie de la circulaire. Les adresses des sites Web sont inactives et fournies comme référence textuelle uniquement.

Pour en savoir plus.

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion du dernier exercice clos de la Banque contiennent de l'information financière.

La **notice annuelle**, le **Rapport de gestion** et le **Rapport annuel 2025** cités dans la circulaire sont disponibles sur le site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires, ainsi que sur SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca.

Ces sites contiennent également de plus amples renseignements sur la Banque.

Notification et accès.

Conformément aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières et aux termes d'une dispense émise par le BSIF, la Banque utilise un mécanisme de **notification et d'accès** pour transmettre les documents de l'assemblée. Grâce à ce mécanisme, la Banque rend disponibles les versions électroniques des documents de l'assemblée en ligne plutôt que d'envoyer des copies papier aux actionnaires par la poste. Le mécanisme de notification et d'accès accélère la transmission des documents de l'assemblée et contribue à la protection de l'environnement. Pour toute question sur ce mécanisme, vous pouvez communiquer avec Computershare en composant le 1 800 564-6253 ou en écrivant à service@computershare.com.

Obtenir une copie papier des documents de l'assemblée.

Vous pouvez recevoir sans frais par la poste une copie papier des documents de l'assemblée et de tout document disponible sur SEDAR+ dont la circulaire fait mention. Cette demande peut être faite par les actionnaires jusqu'à une année après le dépôt de la circulaire dans SEDAR+, en contactant soit Computershare par téléphone (1 800 564-6253) ou par courriel (service@computershare.com), soit le Secrétariat corporatif de la Banque par courriel (secretariat.corporatif@banquelaurentienne.ca) ou par la poste, au siège social de la Banque : 1360, boul. René-Lévesque O., bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5. Pour demander une copie papier, vous devez utiliser votre numéro de contrôle tel qu'il apparaît dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote.

Veuillez noter que vous ne recevrez pas d'autres formulaires de procuration ou d'instructions de vote. Vous devez donc conserver le formulaire initial qui vous a été transmis pour pouvoir voter.

Pour demander une copie papier, veuillez suivre les instructions ci-après.

Avant l'assemblée - expédition dans les trois jours ouvrables qui suivent la réception de votre demande.

Actionnaire inscrit

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions sont inscrites à votre nom.

En Amérique du Nord, composez sans frais le 1 866 962-0498;

À l'extérieur de l'Amérique du Nord, composez le 514 982-8716.

Pour vous identifier, inscrivez votre numéro de contrôle de 15 chiffres tel qu'il apparaît dans votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote.

Propriétaire véritable ou actionnaire non inscrit

Vous êtes un propriétaire véritable ou un actionnaire non inscrit si vos actions sont inscrites au nom d'un intermédiaire comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, une agence de compensation ou une autre institution. La plupart des actionnaires de la Banque sont des actionnaires non inscrits.

En Amérique du Nord, composez sans frais le 1 877 907-7643, puis identifiez-vous en inscrivant votre numéro de contrôle de 16 chiffres tel qu'il apparaît au recto de votre formulaire d'instructions de vote.

À l'extérieur de l'Amérique du Nord, composez le 303 562-9306 (français) ou le 303 562-9305 (anglais).

Après l'assemblée - expédition dans les dix jours civils qui suivent la réception de votre demande.

Pour obtenir une copie papier des documents de l'assemblée après la date de l'assemblée, veuillez contacter le Secrétariat corporatif de la Banque (secretariat.corporatif@banquelaurentienne.ca) ou le service des relations avec les investisseurs de la Banque (relations.investisseurs@blcgf.ca).

Les documents de l'assemblée sont disponibles en français et en anglais. Pour en recevoir une copie papier avant la date limite du vote, avoir le temps de les lire et avoir le temps de nous faire parvenir votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote dans les délais prescrits, **veuillez nous faire parvenir votre demande de copie papier dès que possible, au plus tard le 23 mars 2026 à 17 h (heure de l'Est).** Veuillez noter qu'en raison des délais postaux, vous pourriez recevoir les documents de l'assemblée après la date limite du vote et après la date de l'assemblée.

Les documents de l'assemblée se trouvent également sur le site Web de la Banque à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires, et sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca.

S'inscrire à la transmission électronique

Pour recevoir par courriel les documents de l'assemblée et les autres documents d'information continue de la Banque, notamment les états financiers annuels et intermédiaires, et pour accéder plus rapidement aux documents tout en contribuant à la protection de l'environnement, veuillez vous inscrire à la transmission électronique :

- Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) peuvent accéder au site www.proxyvote.com, entrer le numéro de contrôle inclus au recto de leur formulaire d'instructions de vote, puis cliquer sur *Go Paperless*.
- Les actionnaires inscrits qui détiennent des certificats d'actions ou reçoivent des relevés d'un système d'inscription directe peuvent accéder au site www.centredesinvestisseurs.com, puis cliquer sur *Recevez vos documents par voie électronique*.

01

Assemblée annuelle des actionnaires.

1.1 Questions et réponses sur le vote et la présence à l'assemblée	11
1.2 Points à l'ordre du jour	17
I. Prise de connaissance des états financiers	17
II. Élection des administrateurs	17
III. Nomination de l'auditeur de la Banque	17
IV. Vote consultatif sur notre approche de la rémunération des cadres supérieurs	19
V. Vote sur les propositions d'actionnaires	20
VI. Autres questions	20
1.3 Candidatures aux postes d'administrateurs	21
Compétences et expertise	34
Rémunération des administrateurs	35

1.1 Questions et réponses sur le vote et la présence à l'assemblée.

La présente section contient de l'information importante sur le vote et la présence à l'assemblée annuelle, notamment en ce qui concerne la nomination de fondés de pouvoir pour voter en votre nom.

Pour plus de renseignements, y compris pour savoir si vous êtes un actionnaire inscrit ou un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit), veuillez communiquer avec Computershare : 1 866 586-6253 (Canada et États-Unis) ou 514 982-7555 (appels internationaux).

En cas de difficulté technique ou logistique en lien avec l'assemblée virtuelle, veuillez communiquer avec support-ca@lumiglobal.com.

Dans quelle langue se déroulera l'assemblée annuelle?

La totalité de l'assemblée annuelle se déroulera à la fois en français et en anglais. Elle sera traduite en temps réel et les participants pourront utiliser la langue de leur choix, qu'ils y assistent de manière virtuelle ou en personne. De plus, les documents de l'assemblée sont disponibles en français et en anglais, et tous les actionnaires sont invités à poser des questions et à voter dans la langue de leur choix.

Comment s'effectue la sollicitation de procurations?

La direction de la Banque sollicite des procurations en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui aura lieu le 7 avril 2026 ou à la date de reprise de l'assemblée si celle-ci est reportée.

La sollicitation s'effectue principalement par la poste, mais aussi par téléphone. La Banque retient les services de Kingsdale et lui verse des honoraires préalables, puis un supplément d'honoraires en cours de mission selon les décisions de la Banque, afin de recevoir un vaste éventail de conseils en matière de stratégie et de gouvernance.

La Banque pourrait également utiliser le service QuickVote^{MC} de Broadridge pour aider les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) à exercer leur droit de vote. Kingsdale pourrait contacter des propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) pour recevoir leurs instructions de vote directement par téléphone. Broadridge compilera ensuite toutes les instructions reçues et fournira les instructions appropriées concernant les actions devant être représentées à l'assemblée.

Les actionnaires peuvent communiquer avec Kingsdale en composant le 1 888 518-1561 sans frais en Amérique du Nord (ou le +1 437 561-5017 pour des messages texte et des appels à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en écrivant à contactus@kingsdaleadvisors.com.

Qui peut voter?

Si vous êtes propriétaire d'actions ordinaires de la Banque à la date de clôture des registres (le 17 février 2026), vous ou votre fondé de pouvoir dûment nommé disposez du droit de recevoir l'avis d'assemblée et d'exercer le droit de vote afférent à ces actions ordinaires lors de l'assemblée. À la date de clôture des registres, 44 709 784 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

Les droits de vote rattachés aux actions ordinaires de la Banque ne peuvent être exercés s'ils sont détenus en propriété effective par :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger, toute subdivision politique d'un pays étranger ou l'un de ses organismes; ou
- une personne qui a acquis plus de 10 % de toute catégorie d'actions ordinaires de la Banque sans l'approbation du ministre des Finances.

De plus, aucune personne ou entité ne peut exercer de droits de vote à l'égard d'actions ordinaires qu'elle détient en propriété effective elle-même ou par l'intermédiaire d'une entité qu'elle contrôle et qui représentent, au total, plus de 20 % des droits de vote admissibles.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, aucune personne ou entité ne

détient en propriété effective, directement ou indirectement, ni n'exerce le contrôle ou une emprise sur des actions de la Banque conférant plus de 10 % des droits de vote afférents à une catégorie d'actions ordinaires de la Banque.

La *Loi sur les banques* (Canada) prévoit des dispositions qui, dans certaines circonstances, restreignent le droit d'un propriétaire ou d'un fondé de pouvoir d'exercer le droit de vote afférent aux actions ordinaires de la Banque.

Est-ce que mon vote est confidentiel?

Oui. Pour assurer la confidentialité des votes, les votes exprimés par les actionnaires inscrits sont reçus et compilés en prévision de l'assemblée par Computershare, tandis que les votes exprimés par les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) sont compilés par des intermédiaires, puis soumis à Computershare.

Computershare fournit l'information d'un vote unique à la Banque uniquement lorsqu'il est tenu de le faire à des fins de conformité réglementaire ou lorsqu'un actionnaire souhaite manifestement exprimer une opinion au Conseil ou à la direction de la Banque.

Comment fonctionne le vote?

Chaque action ordinaire détenue à la date de clôture des registres confère un droit de vote à son porteur inscrit. Sauf indication contraire, la majorité simple (plus de 50 %) des voix exprimées en personne, en ligne ou par procuration décide de l'issue d'un vote.

Les actionnaires sont encouragés à voter avant l'assemblée. Des instructions de vote détaillées à l'intention des actionnaires inscrits et des propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) sont fournies dans la circulaire.

Si vous choisissez de voter par procuration avant l'assemblée, Computershare doit recevoir votre vote au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 2 avril 2026 ou, en cas de report ou d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le soir du 2^e jour ouvrable avant la date de reprise de l'assemblée. Le délai de dépôt des procurations peut être annulé ou prorogé sans préavis, à la discrétion de la présidence de l'assemblée.

Comment nommer un fondé de pouvoir?

Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir pour vous représenter à l'assemblée et y exercer votre droit de vote.

Les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote sont des administrateurs de la Banque. Sous réserve des restrictions décrites à la section *Qui peut voter?*, **un actionnaire inscrit peut choisir une autre personne ou société, y compris une personne qui n'est pas actionnaire, comme fondé de pouvoir pour exercer les droits de vote rattachés à ses actions en inscrivant le nom du représentant dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire. Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) qui souhaitent voter doivent d'abord se nommer eux-mêmes fondés de pouvoir.**

La désignation d'un fondé de pouvoir doit se faire par un acte écrit signé par l'actionnaire ou par un conseiller juridique disposant de l'autorisation écrite de l'actionnaire. Si l'actionnaire inscrit ou le propriétaire véritable (actionnaire non inscrit) est une société par actions ou une personne morale, le formulaire de procuration ou d'instructions de vote doit être signé par un agent ou représentant autorisé de l'actionnaire inscrit ou du propriétaire véritable (actionnaire non inscrit). Les personnes désignées comme fondés de pouvoir peuvent exercer ce rôle sans être un actionnaire de la Banque.

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée virtuelle, vous devez aussi l'inscrire sur le registre de Computershare, à l'adresse www.computershare.com/ca/fr/vma?clientid=LaurentianBank, et consigner ses coordonnées avant 17 h (heure de l'Est), le 2 avril 2026, pour permettre à Computershare de lui transmettre un nom d'utilisateur par courriel après la date limite du vote par procuration. **Les fondés de pouvoir qui n'auront pas été inscrits sur le registre de Computershare ne pourront pas voter en ligne.**

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée en personne, il ou elle devra se présenter au comptoir d'enregistrement à son arrivée sur les lieux de l'assemblée annuelle.

Comment mon fondé de pouvoir exercera-t-il mon droit de vote?

Votre fondé de pouvoir doit suivre vos instructions de vote, mais vous pouvez lui laisser le choix du vote. Votre fondé de pouvoir dispose d'un **pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne tout vote pour lequel aucune instruction n'est fournie, toute modification relative aux points énoncés dans l'avis d'assemblée et toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.**

Sous réserve des instructions que vous pourriez leur fournir, les fondés de pouvoir proposés sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter :

POUR :

- l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur;
- la nomination d'EY à titre d'auditeur de la Banque;
- l'adoption d'une résolution, à titre consultatif, sur l'approche en matière de rémunération des membres visés de la haute direction;
- les propositions de la direction de la Banque en général; et

CONTRE :

- les propositions d'actionnaires.

Comment voter?

Vous pouvez voter soit par procuration avant l'assemblée annuelle, soit en ligne ou en personne pendant l'assemblée annuelle. Votre façon de voter est différente selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit). Veuillez suivre les instructions ci-dessous.

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions sont inscrites à votre nom. Pour vous identifier, vous aurez besoin d'un numéro de contrôle de 15 chiffres (inclus au recto de votre formulaire de procuration).

Vous êtes un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit) si vos actions sont inscrites au nom d'un intermédiaire comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, une agence de compensation ou une autre institution. La plupart des actionnaires de la Banque sont des actionnaires non inscrits. Pour vous identifier, vous aurez besoin d'un numéro de contrôle de 16 chiffres (inclus au recto de votre formulaire d'instructions de vote).

Si vous êtes un employé de la Banque et que vous participez au régime d'achat d'actions à l'intention des employés, vous aurez reçu un formulaire d'instructions de vote avec l'avis d'assemblée et devrez suivre les instructions à l'intention des propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) plus loin dans le texte.

Voter par procuration avant l'assemblée annuelle.**Actionnaire inscrit**

Fournissez vos instructions par un des moyens suivants :



Rendez-vous à l'adresse www.voteendirect.com, puis entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres (inclus au recto de votre formulaire de procuration).



Composez sans frais le 1 866 732-VOTE (8683), puis suivez les instructions.



Remplissez votre formulaire de procuration, puis envoyez-le par la poste dans l'enveloppe prépayée fournie à cet effet.

Computershare doit recevoir votre formulaire de procuration ou votre vote par téléphone ou Internet au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 2 avril 2026.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

Fournissez vos instructions par un des moyens suivants :



Rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com, puis entrez votre numéro de contrôle de 16 chiffres (inclus au recto de votre formulaire d'instructions de vote).



Au Canada : 1 800 474-7501 (français) ou 1 800 474-7493 (anglais)

Aux États-Unis : 1 800 454-8683.



Remplissez votre formulaire d'instructions de vote, puis envoyez-le par la poste dans l'enveloppe prépayée fournie à cet effet.

Les méthodes plus haut peuvent être utilisées avec la plupart des intermédiaires, mais le processus pourrait varier. Assurez-vous de bien suivre les instructions du formulaire. Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions suffisamment à l'avance pour avoir le temps d'enregistrer votre vote avant 17 h (heure de l'Est), le 2 avril 2026.

Pour toute question ou obtenir de l'assistance pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale en composant le 1 888 518-1561 sans frais en Amérique du Nord (ou le +1 437 561-5017 pour des messages texte et des appels à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en écrivant à contactus@kingsdaleadvisors.com.

Est-ce que je peux changer d'idée et révoquer ma procuration?

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous avez voté par procuration, vous pouvez révoquer votre procuration en soumettant un nouveau formulaire de procuration à une date ultérieure ou en fournissant de nouvelles instructions de vote par téléphone ou par Internet, aux coordonnées avec lesquelles vous avez initialement voté. Si vous êtes un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit), vous pouvez révoquer votre procuration ou vos instructions de vote en communiquant immédiatement avec votre intermédiaire.

Toute nouvelle instruction de vote ne prendra effet que si Computershare la reçoit d'ici 17 h (heure de l'Est), le 2 avril 2026, ou, en cas de report ou d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 h le soir du 2^e jour ouvrable avant la date de reprise de l'assemblée.

Si vous suivez les instructions en vue d'assister et de voter à l'assemblée virtuelle, le vote que vous exprimez lors de l'assemblée annuelle aura pour effet de révoquer votre procuration antérieure.

Voter pendant l'assemblée annuelle.

Actionnaire inscrit

Puisque vous assisterez à l'assemblée annuelle et voterez pendant l'assemblée annuelle, **ne remplissez pas et n'envoyez pas votre formulaire de procuration.**

Pour voter à l'assemblée virtuelle - Suivez les instructions *Comment assister à l'assemblée?* plus bas dans la présente section pour participer, voter et poser des questions à l'assemblée annuelle.

Pour voter en personne - Apportez votre formulaire de procuration à l'assemblée annuelle et inscrivez-vous auprès de Computershare dès votre arrivée.

Vous devez rester connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter en ligne pendant l'assemblée virtuelle. Assurez-vous de rester connecté pendant toute la durée de l'assemblée.

De plus amples renseignements sur la participation à l'assemblée virtuelle de la Banque sont disponibles dans le Guide du participant pour l'assemblée générale des actionnaires, disponible sur le site Web de la Banque : www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

Écrivez votre nom dans l'espace prévu pour nommer un fondé de pouvoir, puis signez et envoyez le formulaire d'instructions de vote conformément aux directives de votre intermédiaire.

Inscrivez-vous auprès de Computershare à titre de fondé de pouvoir en suivant les instructions *Comment nommer un fondé de pouvoir?* plus haut dans la présente section.

Puisque vous assisterez à l'assemblée annuelle et voterez pendant l'assemblée annuelle, **ne remplissez pas la section des instructions dans le formulaire d'instructions de vote.** Si aucun espace n'est prévu pour écrire votre nom dans le formulaire, veuillez contacter votre intermédiaire.

Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) qui ne se seront pas nommés eux-mêmes fondés de pouvoir et inscrits à ce titre ne pourront pas voter pendant l'assemblée.

Pour voter à l'assemblée virtuelle - Suivez les instructions *Comment assister à l'assemblée?* plus bas dans la présente section de la circulaire pour participer, voter et poser des questions à l'assemblée.

Pour voter en personne - Inscrivez-vous auprès de Computershare dès votre arrivée.

Comment poser des questions?

Pendant l'assemblée, les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent soumettre des questions par le biais du champ *Poser une question* du portail Web ou, s'ils assistent à l'assemblée annuelle sur place, pendant une période de questions. Il est également possible de soumettre des questions avant l'assemblée annuelle, par courriel à l'adresse secretariat.corporatif@banquelaurentienne.ca.

Les questions peuvent être soumises à tout moment avant ou pendant l'assemblée annuelle, mais impérativement avant la tenue d'un vote sur le sujet concerné par la question.

Sous réserve des dispositions du *Code de procédure* de l'assemblée disponible sur le site Web de la Banque à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires, nous répondrons à toutes les questions concernant un point faisant l'objet d'un vote avant la tenue de ce vote.

Après avoir traité tous les points à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle, la Banque répondra aux questions appropriées d'ordre général concernant la Banque qu'elle aura reçues des actionnaires et des fondés de pouvoir dûment nommés.

Par souci de respect et d'efficacité, seules les questions d'intérêt général pour tous les actionnaires seront traitées. Pour poser une question liée à une affaire individuelle, veuillez contacter le Service des relations avec les investisseurs de la Banque par courriel, à l'adresse relations.investisseurs@blcgf.ca.

Toute question pertinente pour l'assemblée qui ne peut être traitée pendant l'assemblée sera publiée et traitée en ligne à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/relations-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires.

Comment assister à l'assemblée?

L'assemblée annuelle aura lieu dans un format hybride permettant d'y assister de manière virtuelle ou en personne.

Tout changement apporté au format de l'assemblée sera communiqué sur le site Web de la Banque, à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/reactions-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires.

Assister à l'assemblée virtuelle

Actionnaire inscrit

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez participer, poser des questions et voter en ligne en suivant les instructions ci-dessous :

1. accédez à la page Web <https://meetings.lumiconnect.com/400-776-898-845> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée annuelle;
2. cliquez sur **J'ai un accès**; et
3. entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres (votre nom d'utilisateur) et le mot de passe **laurentian2026**

Pour pouvoir voter, il est important de rester connecté à Internet en tout temps pendant l'assemblée annuelle.

Si vous accédez à l'assemblée virtuelle et acceptez les conditions d'utilisation, vous révoquerez de ce fait toutes les procurations que vous aurez déjà soumises. Si vous ne souhaitez pas révoquer votre procuration précédente, n'acceptez pas les conditions d'utilisation au moment d'accéder à l'assemblée virtuelle. Dans ce cas, vous accéderez à l'assemblée virtuelle à titre d'invité et vous ne pourrez pas voter en ligne.

Assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invité

Les invités peuvent assister à l'assemblée virtuelle, mais ils ne peuvent pas voter ni poser de questions.

Pour assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invité, veuillez suivre les instructions suivantes :

1. Accédez à la page Web <https://meetings.lumiconnect.com/400-776-898-845> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée;
2. Cliquez sur **Invité**, puis remplissez le formulaire en ligne.

Propriétaire véritable (actionnaire non inscrit)

Si vous êtes un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit) et que vous souhaitez voter et poser des questions pendant l'assemblée, vous devez d'abord vous nommer vous-même fondé de pouvoir **ET** vous inscrire à ce titre auprès de Computershare, en suivant les instructions *Comment nommer un fondé de pouvoir?* plus haut dans la présente section.

Computershare vous enverra ensuite par courriel un numéro de contrôle de 15 chiffres, que vous pourrez utiliser comme nom d'utilisateur.

Vous pourrez alors participer, voter et poser des questions en ligne en suivant les instructions ci-dessous :

1. accédez à la page Web <https://meetings.lumiconnect.com/400-776-898-845> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée annuelle;
2. cliquez sur **J'ai un accès**; et
3. entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres (votre nom d'utilisateur) et le mot de passe **laurentian2026**

Les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) qui ne se nomment pas eux-mêmes fondés de pouvoir et ne s'inscrivent pas à ce titre peuvent uniquement assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invités.

Besoin d'aide? En cas de difficulté technique ou logistique en lien avec l'assemblée virtuelle, veuillez envoyer un courriel à l'adresse support-ca@lumiglobal.com.

L'enregistrement de l'assemblée annuelle sera disponible pendant environ un an après l'assemblée, dans la section À propos de nous de notre site Web, à la rubrique Présentations et événements du menu Relations avec les investisseurs. Tout autre enregistrement de l'assemblée annuelle est interdit.

Assister à l'assemblée en personne

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir (y compris un propriétaire véritable ou actionnaire non inscrit vous étant dûment nommé vous-même fondé de pouvoir), vous pourrez assister à l'assemblée en personne après vous être présenté au comptoir d'enregistrement LUMI.

Seuls les actionnaires inscrits, les propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) et les fondés de pouvoir dûment nommés auront accès à l'assemblée en personne. Les autres invités peuvent assister à l'assemblée virtuelle en suivant les instructions de l'encadré *Assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invité* plus haut.

1.2 Points à l'ordre du jour.

Les points à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle figurent dans l'avis d'assemblée et la circulaire. Nous suivrons l'ordre du jour de l'assemblée tel qu'il est établi dans la circulaire.



I. Prendre connaissance des états financiers

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2025 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le Rapport annuel 2025 envoyé par la poste aux actionnaires qui en ont fait la demande. Les actionnaires peuvent également obtenir le Rapport annuel 2025 en utilisant le mécanisme de notification et d'accès ou en visitant le site www.banquelaurentienne.ca ou www.sedarplus.ca. Les états financiers consolidés ont été préparés conformément aux IFRS, y compris les exigences comptables du BSIF.



II. Élire les administrateurs

Les actionnaires doivent élire 12 administrateurs qui demeureront en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs successeurs.

Les candidats aux postes d'administrateur sont présentés à partir de la page 21 de la circulaire.

Le Conseil recommande de voter POUR l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur.

Le vote pour l'élection des administrateurs se déroule sur une base individuelle. Le Conseil a adopté une **politique de vote majoritaire** qui s'applique à toute élection sans opposition. En vertu de cette politique, un administrateur candidat à l'élection ou à la réélection doit immédiatement présenter sa démission s'il n'est pas élu à la majorité des voix (50 % + 1) exprimées lors de toute assemblée prévoyant l'élection des administrateurs pour laquelle le quorum a été constaté. Dans les 90 jours qui suivent le vote, le Conseil doit décider d'accepter ou non la démission lors d'une réunion en privé, sans l'administrateur concerné. Le Conseil est tenu d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. La démission prend effet dès que le Conseil l'accepte, le cas échéant. Une fois la décision prise, la Banque diffuse promptement un communiqué de presse transmis à la TSX, pour annoncer la décision du Conseil et les motifs de la décision.



III. Nommer l'auditeur de la Banque

Au cours de l'exercice 2025, le Comité d'audit a procédé à une évaluation annuelle du rendement et de la qualité des services d'EY à titre d'auditeur indépendant de la Banque. L'évaluation du Comité d'audit a porté sur des considérations liées à la qualité de l'audit comme l'indépendance, l'objectivité et l'esprit critique de l'auditeur, la qualité de l'équipe chargée de la mission, la qualité du service et, le cas échéant, les réponses de l'auditeur externe aux constatations découlant de l'inspection annuelle du CCRC.

En s'appuyant sur l'évaluation annuelle de l'auditeur externe effectuée par le Comité d'audit, le Conseil recommande le renouvellement du mandat d'auditeur d'EY pour l'exercice 2026.

Le Conseil recommande de voter POUR la nomination d'EY à titre d'auditeur de la Banque.

Indépendance de l'auditeur

EY est assujéti à toutes les lois et à tous les règlements applicables, y compris le code de déontologie de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, lesquelles définissent des lignes directrices claires en matière d'indépendance. Différents mécanismes renforcent l'indépendance de l'auditeur sans nuire à la qualité et à l'efficacité de l'audit, entre autres les suivants :

1. **Rotation des associés en audit :** la rotation et le nombre des associés en audit impliqués dans la mission atténuent le risque de trop grande familiarité et d'intérêt personnel, en plus de favoriser l'objectivité. L'associé responsable de mission et les associés de référence sont soumis à une rotation obligatoire aux sept ans, suivie d'une période de cinq ans de non-participation à l'audit consolidé. La

durée de la mission de l'associé responsable de mission et des associés de référence comprend le temps pendant lequel ils ont exercé ces fonctions. Un nouveau cycle de rotation pour l'associé responsable de mission a commencé le 1^{er} novembre 2020 pour l'audit de l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2021, et un nouveau cycle de rotation pour un associé de référence a commencé le 1^{er} novembre 2024 pour l'audit de l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2025. De plus, un nouvel associé en audit est impliqué dans la mission depuis l'audit de l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2025. Finalement, d'autres associés sont impliqués dans des volets spécialisés de l'audit. Une associée en fiscalité est impliquée dans la mission depuis l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2022 et un associé responsable de l'examen des modèles de correction de valeur pour pertes sur créances est impliqué depuis l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2023.

2. **Surveillance par des organismes de réglementation (CCRC) :** une surveillance accrue de la part des organismes de réglementation a amélioré la qualité des audits. Dans le cadre de ses travaux d'évaluation de l'auditeur, le Comité d'audit prend connaissance des résultats des inspections.
3. **Évaluations régulières :** le Comité d'audit évalue l'auditeur chaque année, notamment pour s'assurer continuellement de la qualité de l'audit et de l'indépendance et de l'efficacité de l'auditeur. Le Comité d'audit et le Conseil effectuent également une évaluation complète de l'auditeur tous les cinq ans. La dernière évaluation complète a eu lieu en 2023. Elle comprenait une évaluation du risque de familiarité entre les institutions, lequel pourrait nuire à l'indépendance de l'auditeur et à la capacité de l'équipe chargée de la mission de faire preuve d'un esprit critique. En 2023, la Banque a lancé un appel d'offres pour sélectionner son auditeur externe. À la suite d'un examen rigoureux effectué par un comité de sélection qui comprenait deux membres du Comité d'audit, le Conseil a recommandé le renouvellement du mandat d'auditeur d'EY pour l'exercice 2024.
4. **Surveillance continue par le Comité d'audit :** le Comité d'audit joue un rôle essentiel au chapitre de la surveillance de l'indépendance de l'auditeur et de la qualité de l'audit. Ses responsabilités comprennent ce qui suit :
 - surveillance de l'audit externe et du processus d'information financière, y compris la nomination, les honoraires et les travaux des auditeurs;
 - approbation préalable de tous les services devant être rendus par l'auditeur externe de la Banque; et
 - interaction continue avec l'auditeur externe sur les questions importantes pour la Banque.

Le Comité d'audit détermine ainsi si l'auditeur répond à ses besoins compte tenu de l'évolution de la Banque.

Le Comité d'audit tient des réunions ordinaires avec l'auditeur externe sans la direction et reçoit une confirmation annuelle de l'indépendance de l'auditeur externe. Le Conseil et le Comité d'audit estiment que les processus et contrôles actuels de la Banque peuvent garantir l'indépendance de l'auditeur et la qualité des résultats des audits.

Honoraires de l'auditeur

Le tableau suivant présente les honoraires facturés par EY pour les exercices terminés les 31 octobre 2024 et 2025.

	2024 (\$)	2025 (\$)
Honoraires d'audit — incluent les honoraires totaux d'EY pour l'audit des états financiers consolidés annuels, l'examen des états financiers intermédiaires, ainsi que les audits réglementaires à l'égard d'états financiers de filiales. Les honoraires d'audit incluent également des consultations concernant la comptabilité financière et la présentation de l'information, des soumissions en lien avec des documents de placement et d'offre, et des services de traduction d'états financiers audités et de documents de placement.	3 416 876	3 306 320
Honoraires pour services liés à l'audit — incluent les honoraires totaux d'EY pour des services de certification et d'autres services liés qui sont habituellement fournis par l'auditeur indépendant, principalement des services liés à la production de rapports sur l'efficacité des contrôles internes à des fins contractuelles ou commerciales, des procédures spécifiques liées à diverses fiducies et à d'autres entités dans le contexte de la titrisation de créances hypothécaires, des procédures d'expression d'une assurance limitée à l'égard de l'information du rapport ESG de la Banque et des procédures de vérification concernant le régime de retraite de la Banque et la traduction du rapport annuel et des rapports de gestion trimestriels.	669 930	720 947
Honoraires pour services fiscaux — incluent les honoraires totaux d'EY pour des conseils d'ordre fiscal autres que ceux facturés pour l'audit ou l'examen de l'impôt sur le résultat lié aux états financiers.	447 346	56 920
Autres honoraires — Se rapportent principalement à des services-conseils admissibles et à des services de traduction de documents autres que les rapports de gestion et les états financiers consolidés.	88 590	932 705
Total	4 622 742	5 016 892

Au cours de l'exercice 2025, le Comité d'audit a également révisé la politique de la Banque concernant l'approbation préalable des services pouvant être rendus par son auditeur externe. Cette politique est décrite dans la notice annuelle de la Banque.



IV. Tenir un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs

La rétroaction des actionnaires est un volet clé du processus d'interaction de la Banque. Dans le cadre de ce processus, nous vous invitons notamment à assister à chaque assemblée annuelle pour exprimer votre opinion à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque. À cette fin, veuillez prendre connaissance de la section *Analyse de la rémunération* à la page 65 de la circulaire, où nous décrivons l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération et expliquons comment cette approche favorise l'adoption d'une culture axée sur le rendement, afin de créer de la valeur à long terme pour les actionnaires. Pour tout commentaire ou toute question concernant l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, veuillez contacter le président du Conseil à l'adresse michael.boychuk@blcgf.ca.

Le Conseil recommande de voter POUR la résolution consultative suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que ne soient limités le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction telle que divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque transmise en vue de l'assemblée annuelle 2026 des actionnaires de la Banque. »

Ce vote est un vote consultatif qui ne lie pas le Conseil. Le Conseil tiendra compte des résultats du vote lors de ses futurs travaux de planification de la rémunération. Si une quantité significative de voix

exprimées à l'assemblée s'opposent à la résolution consultative, le président de l'assemblée supervisera un processus visant à examiner et à prendre en compte les préoccupations des actionnaires.

Le résultat du vote sur cette résolution sera annoncé à la fin de l'assemblée, en même temps que les résultats des votes sur les autres points à l'ordre du jour. Nous sommes heureux des résultats de ce vote en 2025, alors que 91 % des voix exprimées étaient en faveur de l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction.



V. Voter sur les propositions d'actionnaires

La Banque a reçu huit propositions du MÉDAC. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de soumettre deux propositions au vote.** La Banque a accepté d'inclure toutes les propositions dans la circulaire, et deux d'entre elles feront l'objet d'un vote dans le cadre de l'ordre du jour officiel de l'assemblée. Les propositions sont incluses en **Annexe** de la circulaire, à la page 103.

Les actionnaires qui souhaitent inclure une proposition dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque doivent faire parvenir le texte de leur proposition au Secrétariat corporatif de la Banque au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 19 novembre 2026.



VI. Examiner toute autre question

Les administrateurs et les dirigeants de la Banque n'ont connaissance d'aucune autre question dont l'assemblée annuelle pourrait être saisie.

1.3 Candidatures aux postes d'administrateurs.

Douze personnes doivent être élues lors de l'assemblée annuelle. Le Comité des ressources humaines et de gouvernance (Comité RHG) a recommandé l'élection des personnes ci-après pour un mandat se terminant à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque.

Toutes les personnes candidates ont été élues lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque en 2025 et posent leur candidature de nouveau. Toutes les personnes candidates ont formellement établi leur qualification et éligibilité et exprimé leur désir de faire partie du conseil d'administration de la Banque.

La présente section contient de l'information sur les personnes dont la candidature est proposée aux postes d'administrateurs, y compris leurs domaines d'expertise, les comités dont elles sont membres, leurs présences aux réunions, les autres conseils où elles siègent et les résultats aux élections de l'année précédente. Les profils comprennent également un résumé de leur participation au capital de la Banque et de leur rémunération.

Les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR l'élection des personnes candidates dont le nom figure aux présentes, à moins que le formulaire de procuration ne contienne des instructions explicites pour voter différemment à l'égard d'une, de plusieurs ou de l'ensemble des personnes candidates.

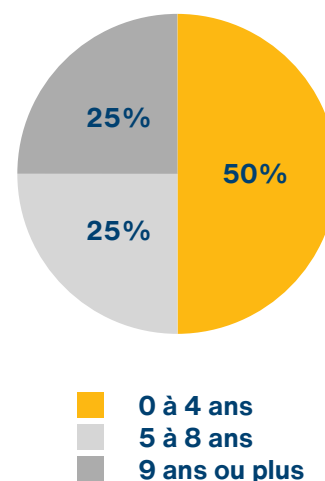


Mandat des personnes candidates aux postes d'administrateur

En matière de renouvellement de ses membres, 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 membre du Conseil et du processus d'évaluation du Conseil. Le point de vue des membres récemment nommés alimente les délibérations du Conseil, tandis que les membres plus expérimentés, qui possèdent une meilleure expertise de l'institution, ajoutent une valeur profitable à la Banque comme à ses actionnaires. Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez consulter la circulaire aux sections *Planification de la relève* et *Durée du mandat des administrateurs*.

Le graphique ci-contre illustre la durée des mandats des personnes candidates aux postes d'administrateurs.

La durée moyenne des mandats est de 4,8 années



Les tableaux des pages suivantes contiennent de l'information détaillée sur les personnes candidates aux postes d'administrateurs, y compris leurs domaines d'expertise, les comités dont elles sont membres, leurs présences aux réunions, les autres conseils où elles siègent et les résultats qu'elles ont obtenus aux élections l'année précédente, s'il y a lieu. Les profils comprennent également un résumé de leur participation au capital de la Banque, ainsi que la valeur de la rémunération totale de chaque membre pour l'exercice 2025. Au 17 février 2026, tous les membres indépendants du Conseil satisfont aux exigences de participation au capital, à l'exception de Johanne Brunet, Laurent Desmangles, Jamey Hubbs, Robert Ouellette et Paul Stinis. De plus amples renseignements à ce sujet sont disponibles à la section *Exigences de participation au capital*, à la page 37 de la circulaire.

Sonia Baxendale

Toronto, ON Canada

Âge : 63

Administratrice depuis le
31 août 2016

Indépendante

Vote 2025 : 94,69 % POUR



Présences 2025 : 100 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %
Comité de gouvernance et de conformité (présidente)
(T1)⁽¹⁾ : 100 %
Comité des ressources humaines et de gouvernance
(exercice 2025)⁽¹⁾ : 100 %
Comité de gestion des risques (exercice 2025) : 100 %
Comité spécial (exercice 2025) : 100 %

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités a été modifiée par la suite.

Sonia Baxendale est présidente et cheffe de la direction de Global Risk Institute. À la CIBC, elle a occupé le poste de vice-présidente principale et présidente des Services bancaires de détail et de Gestion du patrimoine, ainsi que divers autres postes de direction, notamment celui de première vice-présidente exécutive, Gestion du patrimoine; de vice-présidente exécutive, Gestion des actifs, Produits de cartes et Recouvrement; de vice-présidente exécutive, Gestion privée globale et Gestion de placements; et de directrice générale, CIBC Wood Gundy. Avant d'exercer ces fonctions de direction à la CIBC, Sonia a occupé des postes de responsabilités croissantes au sein de Banque Amex du Canada et de Saatchi & Saatchi Compton Hayhurst.

Titulaire d'un B.A. de l'Université de Toronto, elle a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Société financière Definity (2024 à ce jour)
- Intermediate Capital Group (2025 à ce jour)
- The Bank N.T. Butterfield & Son Limited (NYSE & BSE) (2020 à 2025)

Mandats actuels - autres conseils :

- Global Risk Institute

Andrea Bolger

Toronto, ON Canada

Âge : 67

Administratrice depuis le
28 août 2019

Indépendante

Vote 2025 : 95,99 % POUR



Présences 2025 : 100 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %
Comité de gestion des risques (présidente)
(exercice 2025) : 100 %
Comité des technologies de l'information
(exercice 2025) : 100 %
Comité des ressources humaines (T1)⁽¹⁾ : 100 %

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités a été modifiée par la suite.

Andrea Bolger est une administratrice de sociétés qui possède une expérience approfondie de la direction stratégique d'entreprise et des pratiques de gouvernance et de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise. Ancienne cadre supérieure de la Banque Royale du Canada, elle y a occupé différents postes de haute direction principalement associés aux services bancaires commerciaux et à la gestion des risques.

Andrea est titulaire d'un baccalauréat en commerce, distinction Finance, de la Carleton University et d'un MBA de l'Université Concordia. Elle a également reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés de la Rotman School of Business de l'Université de Toronto.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Sagen MI Canada Inc. (2016 à 2021)

Mandats actuels - autres conseils :

- Assurance vie Équitable du Canada
- Fondation Embark étudiant
- Teranet Inc.

Sonia Baxendale**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	7 821
UAD	33 662
Total actions/UAD	41 483
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	1 662 639 \$
Exigences actions/UAD	5 797

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 : 198 632 \$

Rémunération acquise pendant l'exercice 2025 pour le comité spécial⁽²⁾ : 40 000 \$

Rémunération acquise pendant l'exercice 2024 pour le comité spécial⁽³⁾ : 2 000 \$

(2) Sera versée en mars 2026 conformément au Programme d'achat d'UAD des administrateurs.

(3) Divulgué dans la présente circulaire et non dans celle de l'année antérieure puisque les transactions concernées n'étaient pas divulguées à ce moment.

Andrea Bolger**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	4 100
UAD	25 075
Total actions/UAD	29 175
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	1 169 334 \$
Exigences actions/UAD	7 431

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 : 217 052 \$

Michael T. Boychuk, FPCA

Baie d'Urfé, QC Canada

Âge : 70

Administrateur depuis le
31 août 2013

Indépendant

Vote 2025 : 98,12 % POUR



Présences 2025 : 100 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %

Michael T. Boychuk est un administrateur de sociétés et président de Conseil possédant une vaste expérience en comptabilité, en finance et en services financiers. Il détient le titre de comptable professionnel agréé et de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec. Avant de prendre sa retraite, il a été président de Bimcor inc., le gestionnaire de placements des caisses de retraite des compagnies du groupe Bell Canada. De 1999 à 2009, il a occupé des postes de haute direction à BCE inc. et à Bell Canada.

Michael est titulaire d'un baccalauréat en commerce spécialisé en finance et en comptabilité de l'Université McGill.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- GDI Services aux immeubles inc. (2015 à ce jour)
- Telesat Canada (U.S. S.E.C) (2015 à ce jour)

Mandats actuels - autres conseils :

- La Corporation Cadillac Fairview Limitée
- Finchley Pharmaceutiques inc.
- Telesat Holdings Inc.
- Telesat Interco Inc.
- Telesat LLP

Johanne Brunet

Montréal, QC Canada

Âge : 74

Administratrice depuis le
7 février 2024

Indépendante

Vote 2025 : 97,12 % POUR



Présences 2025 : 95 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %

Comité d'audit (exercice 2025) : 100 %

Comité de gouvernance et de conformité (T1)⁽¹⁾ : 100 %

Comité des ressources humaines et de gouvernance (T2, T3, T4)⁽¹⁾ : 66,7 %

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités a été modifiée par la suite.

Johanne Brunet est professeure de marketing à HEC Montréal. Ses intérêts et ses recherches portent sur la gestion de la créativité dans des environnements complexes, l'innovation, les économies mondiales, le marketing international et la planification d'entreprise. Elle siège à plusieurs conseils d'administration, notamment celui de la Société des alcools du Québec (SAQ) pour lequel elle assure la présidence.

Johanne est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA), titulaire d'un doctorat en études industrielles et commerciales de l'Université de Warwick en Angleterre et titulaire d'un MBA de HEC Montréal. Elle a également obtenu le titre d'administratrice de sociétés certifiée de l'Université Laval.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Groupe Therrien Couture Joli-Coeur
- Société des alcools (SAQ)
- Société québécoise du cannabis (SQDC)
- Théâtre du Rideau Vert

Michael T. Boychuk, FPCA**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	1 421
UAD	49 327
Total actions/UAD	50 748
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	2 033 980 \$
Exigences actions/UAD	5 380

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 : 367 809 \$

Rémunération acquise pendant l'exercice 2025 pour le comité spécial⁽²⁾ : 40 000 \$

Rémunération acquise pendant l'exercice 2024 pour le comité spécial⁽³⁾ : 2 000 \$

(2) M. Boychuk a assisté et a participé aux réunions du comité spécial mais n'était pas membre du comité. La rémunération sera versée en mars 2026 conformément au Programme d'achat d'UAD des administrateurs.

(3) M. Boychuk a assisté et a participé aux réunions du comité spécial mais n'était pas membre du comité. Divulcation dans la présente circulaire et non dans celle de l'année antérieure puisque les transactions concernées n'étaient pas divulguées à ce moment.

Johanne Brunet**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	—
UAD	13 173
Total actions/UAD	13 173
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	527 974 \$
Exigences actions/UAD	15 969

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 : 190 360 \$

Laurent Desmangles

New York, NY États-Unis

Âge : 58

Administrateur depuis le
11 avril 2023

Indépendant

Vote 2025 : 98,38 % POUR



Présences 2025 : 81 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %
Comité d'audit (T2, T3, T0, T4)⁽¹⁾ : 80 %
Comité des technologies de l'information (T1)⁽¹⁾ : 0 %
Comité de gestion des risques (T2, T3, T0, T4) : 80 %

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités a été modifiée par la suite.

Laurent Desmangles est un conseiller accompli doté d'une perspective mondiale et d'une expérience approfondie, qui facilite la stratégie d'entreprise, la transformation à grande échelle, l'innovation numérique et analytique et la gestion du changement. En plus de son rôle d'associé commanditaire et de conseiller chez Nyca Partners et Demopolis Equity Partners, il agit à titre de conseiller supérieur auprès du Boston Consulting Group, où il a occupé plusieurs postes de direction, notamment celui de directeur général et associé principal, en plus de diriger les services bancaires aux particuliers en Amérique du Nord.

Laurent est titulaire d'un baccalauréat en ingénierie de l'Université McGill et d'un MBA de la Ivey Business School de la University of Western Ontario.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Fifth Third Bancorp (2023 à ce jour)

Mandats actuels - autres conseils :

- International Rescue Committee
- Let's Get Ready
- Rewiring America
- Tyfone Inc.

Suzanne Guoin

Hampstead, QC Canada

Âge : 70

Administratrice depuis le
6 avril 2021

Indépendante

Vote 2025 : 94,90 % POUR



Présences 2025 : 100 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %
Comité de gouvernance et de conformité (T1)⁽¹⁾ : 100 %
Comité de gestion des risques (exercice 2025) : 100 %
Comité des technologies de l'information (T2, T3, T4)⁽¹⁾ : 100 %

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités a été modifiée par la suite.

Suzanne Guoin est une administratrice accomplie qui met l'accent sur la transformation d'entreprise, la mise en œuvre de technologies numériques, la gouvernance et le capital humain. Elle a occupé divers postes de haute direction dans les secteurs privé et public, notamment celui de présidente-directrice générale de TV5 Québec Canada, et elle assure la présidence du conseil de direction de l'Agence du revenu du Canada et du conseil d'administration de la Société d'habitation du Québec.

Diplômée de l'Université Concordia, elle détient un MBA de la Ivey Business School de l'Université de Western Ontario et est accréditée par l'Institut des administrateurs de sociétés. Suzanne a reçu l'Ordre national du Mérite de la République française.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Agence du revenu du Canada
- Société d'habitation du Québec
- Polykar

Laurent Desmangles**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	—
UAD	11 529
Total actions/UAD	11 529
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	462 082 \$
Exigences actions/UAD	13 174

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 :
196 440 \$

Suzanne Gouin**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	1 313
UAD	25 070
Total actions/UAD	26 383
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	1 057 431 \$
Exigences actions/UAD	8 140

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 :
190 360 \$

Jamey Hubbs

Collingwood, ON Canada

Âge : 66

Administrateur depuis le
7 février 2024

Indépendant

Vote 2025 : 98,28 % POUR



Présences 2025 : 100 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %

Comité des ressources humaines (T1)⁽¹⁾ : 100 %

Comité des technologies de l'information (T1)⁽¹⁾ : 100 %

Comité de gestion des risques (exercice 2025) : 100 %

Comité des ressources humaines et de gouvernance (T2, T3, T4)⁽¹⁾ : 100 %

Comité spécial (exercice 2025) : 100 %

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités a été modifiée par la suite.

Jamey Hubbs est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience des services bancaires, des marchés des capitaux, de la réglementation prudentielle et de la gestion des risques. Avant sa retraite, il a occupé des postes de haute direction au BSIF, y compris plus récemment les postes de vice-surintendant des réponses à l'environnement de risque et de surintendant auxiliaire du secteur de la surveillance des institutions de dépôt.

Jamey a siégé au conseil de la Société d'assurance-dépôts du Canada et a occupé le poste de vice-président exécutif et coprésident des marchés mondiaux chez Valeurs mobilières HSBC. Actuellement vice-président du Global Risk Institute et membre senior du CD Howe Institute, il est titulaire d'un B.A. de la University of Waterloo et d'un certificat de maîtrise en gestion de projets de la Schulich School of Business, et il a reçu le titre d'administrateur IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Assuris
- Collingwood Climate Action Team
- FLIP Foundation
- Global Risk Institute

David Mowat

West Vancouver, CB
Canada

Âge : 70

Administrateur depuis le
28 août 2019

Indépendant

Vote 2025 : 97,45 % POUR



Présences 2025 : 100 %

Conseil d'administration : 100 %

Comité des ressources humaines (président) (T1)⁽¹⁾ : 100 %

Comité des technologies de l'information : 100 %

Comité des ressources humaines et de gouvernance (président) (T2, T3, T4)⁽¹⁾ : 100 %

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités a été modifiée par la suite.

David Mowat est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience de la direction d'entreprise et des services bancaires. Il a été président et chef de la direction d'ATB Financial et chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union.

Titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia, il a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés, un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology, un doctorat honorifique en droit de la University of Alberta et un doctorat honorifique de la MacEwan University. En 2014, David a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Telus Corporation (2016 à ce jour)

Mandats actuels - autres conseils :

- Alberta Petroleum Marketing Commission
- Edmonton International Airport
- TELUS Communications inc.

Jamey Hubbs**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	—
UAD	13 517
Total actions/UAD	13 517
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	541 761 \$
Exigences actions/UAD	15 969

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 : 194 278 \$

Rémunération acquise pendant l'exercice 2025 pour le comité spécial⁽²⁾ : 40 000 \$

Rémunération acquise pendant l'exercice 2024 pour le comité spécial⁽³⁾ : 2 000 \$

(2) Sera versée en mars 2026 conformément au Programme d'achat d'UAD des administrateurs.

(3) Divulgué dans la présente circulaire et non dans celle de l'année antérieure puisque les transactions concernées n'étaient pas divulguées à ce moment.

David Mowat**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	10 840
UAD	21 975
Total actions/UAD	32 815
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	1 315 225 \$
Exigences actions/UAD	7 431

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 : 211 326 \$

Robert Ouellette

Ville de Mont-Royal, QC
Canada

Âge : 62

Administrateur depuis le
1^{er} novembre 2024

Indépendant

Vote 2025 : 98,40 % POUR



Présences 2025 : 100 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %

Comité d'audit (T2, T3, T0, T4)⁽¹⁾ : 100 %

Comité des technologies de l'information (président)
(exercice 2025) : 100 %

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités a été modifiée par la suite.

Robert Ouellette est un dirigeant expérimenté possédant 35 années d'expérience internationale au sein de différents secteurs comme les services professionnels, les ressources naturelles et les services financiers. Il a consacré sa carrière au leadership et à l'innovation dans des domaines comme les technologies de l'information, l'optimisation des processus, la gestion des risques et les services partagés.

Robert a siégé au conseil d'administration d'une entreprise en démarrage aujourd'hui vendue, a fait partie du Comité consultatif en TI du gouvernement du Québec et continue de siéger au comité consultatif d'une entreprise en démarrage du secteur de l'intelligence artificielle. Il est activement impliqué depuis plusieurs années dans des activités de collecte de fonds pour diverses organisations comme Centraide, la Fondation Marie-Vincent, Make-a-Wish et la Fondation du Centre jeunesse de Montréal. Robert est titulaire d'un baccalauréat en génie électrique de l'École Polytechnique de Montréal.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Promutuel Assurance

Éric Provost

Candiac, QC Canada

Âge : 51

Administrateur depuis le
1^{er} octobre 2023

Non indépendant

Vote 2025 : 96,90 % POUR



Présences 2025 : 100 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %

Éric Provost fait partie de l'équipe de la Banque Laurentienne depuis plus d'une décennie. Il occupait jusqu'à tout récemment le poste de chef de groupe des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises et il est maintenant le président et chef de la direction de la Banque.

Avant de se joindre à la Banque Laurentienne en 2012, il a travaillé 12 ans chez un prêteur commercial où il a occupé divers postes de haute direction, dont ceux de chef du Marketing, de vice-président – Commercial, secteur manufacturier pour l'est du Canada et de vice-président, Excellence commerciale.

Éric est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en finance appliquée de l'Université du Québec à Montréal. Il détient également le titre d'analyste financier agréé (CFA).

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Association des banquiers canadiens
- B2B Banque, B2B Trustco, Trust La Laurentienne du Canada Inc. et BLC Trust, filiales de la Banque Laurentienne du Canada
- Fondation Tel-Jeunes

Robert Ouellette**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	—
UAD	8 630
Total actions/UAD	8 630
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	345 890 \$
Exigences actions/UAD	18 327

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 :
205 600 \$

Éric Provost**Capital de participation au 17 février 2026**

Les exigences de participation au capital qui s'appliquent à M. Provost sont décrites à la section *Exigences de participation au capital* de la circulaire.

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 :
M. Provost ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur.

Paul Stinis

Beaconsfield, QC Canada

Âge : 67

Administrateur depuis le
7 février 2024

Indépendant

Vote 2025 : 96,90 % POUR



Présences 2025 : 100 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %
Comité d'audit (exercice 2025) : 100 %
Comité des ressources humaines (T1)⁽¹⁾ : 100 %
Comité des ressources humaines et de gouvernance
(T2, T3, T4)⁽¹⁾ : 100 %
Comité spécial (exercice 2025) : 100 %

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités a été modifiée par la suite.

Paul Stinis est un administrateur de sociétés accompli possédant une vaste expérience de la comptabilité et de la finance, des marchés des capitaux, de la gestion de placements, de la gestion de risques et de la gestion de projets. Ancien vice-président du conseil d'administration d'Hydro-Québec, un mandat qu'il exerçait depuis avril 2015, il a également occupé le poste de premier vice-président et trésorier chez BCE inc. et Bell Canada, ainsi que le poste de président de Bimcor inc.

Paul a également travaillé au sein du secteur bancaire canadien, exercé des fonctions de direction financière au sein des secteurs de la communication des marchés émergents mondiaux et travaillé comme ingénieur dans l'industrie canadienne du pétrole et du gaz. Il est titulaire d'un baccalauréat en ingénierie de l'Université McGill et d'un MBA de l'Université Concordia.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Comité de retraite de l'Université McGill

Nicholas Zelenczuk, FCPA

Toronto, ON Canada

Âge : 71

Administrateur depuis le
28 mai 2020

Indépendant

Vote 2025 : 97,07 % POUR



Présences 2025 : 100 %

Conseil d'administration (exercice 2025) : 100 %
Comité d'audit (président) (exercice 2025) : 100 %
Comité de gouvernance et de conformité (T1)⁽¹⁾ : 100 %
Comité des technologies de l'information (T2, T3, T4)⁽¹⁾ : 100 %
Comité spécial (exercice 2025) : 100 %

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités a été modifiée par la suite.

Nicholas Zelenczuk est un administrateur de sociétés possédant une vaste expérience des services bancaires, des marchés des capitaux, de la stratégie d'entreprise et de la gestion du risque et des investissements. Il a occupé plusieurs postes de direction, notamment ceux de chef de la direction, de chef de la direction financière et de chef de l'exploitation pour des entreprises de premier plan comme Investissements RPC, BCE, CIBC Wood Gundy, Citibank et Deutsche Bank (Canada).

Nicholas a également été associé en gestion des risques chez KPMG. Détenteur des titres de CPA et de Fellow de CPA Ontario, il a également reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Mandats - conseils de sociétés ouvertes :

- Aucun

Mandats actuels - autres conseils :

- Teine Energy Ltd

Paul Stinis**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	—
UAD	13 173
Total actions/UAD	13 173
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	527 974 \$
Exigences actions/UAD	15 969

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 : 190 360 \$

Rémunération acquise pendant l'exercice 2025 pour le comité spécial⁽²⁾ : 40 000 \$

Rémunération acquise pendant l'exercice 2024 pour le comité spécial⁽³⁾ : 2 000 \$

(2) Sera versée en mars 2026 conformément au Programme d'achat d'UAD des administrateurs.

(3) Divulgestion dans la présente circulaire et non dans celle de l'année antérieure puisque les transactions concernées n'étaient pas divulguées à ce moment.

Nicholas Zelenczuk, FCPA**Capital de participation au 17 février 2026**

Actions ordinaires	5 000
UAD	26 252
Total actions/UAD	31 252
Valeur des actions	40,08 \$
Valeur totale	1 252 580 \$
Exigences actions/UAD	10 543

Rémunération totale acquise pendant l'exercice 2025 : 211 326 \$

Rémunération acquise pendant l'exercice 2025 pour le comité spécial⁽²⁾ : 60 000 \$

Rémunération acquise pendant l'exercice 2024 pour le comité spécial⁽³⁾ : 3 000 \$

(2) Sera versée en mars 2026 conformément au Programme d'achat d'UAD des administrateurs.

(3) Divulgestion dans la présente circulaire et non dans celle de l'année antérieure puisque les transactions concernées n'étaient pas divulguées à ce moment.

Compétences et expertise

Pour voir à la composition optimale du Conseil et à la complémentarité des compétences des administrateurs, le Comité RHG a préparé une **grille de compétences et d'expertises** exhaustive et diversifiée. Le Comité RHG tient compte de cette grille pour évaluer chaque administrateur, planifier la relève et le renouvellement des membres et identifier les lacunes, en vue d'améliorer l'efficacité du Conseil.

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. Le Comité RHG compile ensuite les données et les examine.

Pour pourvoir un poste d'administrateur, le Comité RHG détermine le profil souhaité et applique divers critères de sélection, à savoir 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 le président et chef de la direction.

Les administrateurs proposés par la Banque possèdent un ensemble diversifié de compétences et d'expertises permettant au Conseil d'exercer ses fonctions de supervision, ainsi qu'une opinion informée sur les sujets pertinents pour la Banque. Ils conseillent efficacement la direction à propos de décisions stratégiques importantes.

Tous les candidats proposés à un poste d'administrateur possèdent une expertise de direction acquise en occupant des postes de haute direction ou de cadre supérieur au sein de sociétés ouvertes ou d'organisations de taille ou de complexité significative. Ils possèdent également une expertise du développement, de la mise en œuvre et de l'atteinte d'objectifs d'affaires stratégiques au sein de ces organisations.

La grille qui suit présente les domaines clés de compétence et d'expertise de chaque candidat à un poste d'administrateur par rapport aux activités de la Banque et à la saine gouvernance du Conseil.

	Sonia Baxendale	Andrea Bolger	Michael T. Boychuk	Johanne Brunet	Laurent Desmangles	Suzanne Gouin	Jamey Hubbs	David Mowat	Robert Ouellette	Éric Provost	Paul Stinis	Nicholas Zelenczuk
Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance	●		●	●	●	●	●	●		●	●	
Comptabilité, audit et finance		●	●	●		●		●	●	●	●	●
Gestion et gouvernance des risques	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●
Gestion de talents et rémunération	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Technologie de l'information et stratégie numérique		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Lois et réglementation		●	●			●	●				●	
Services financiers	●	●	●		●		●	●	●	●	●	●
Services aux particuliers	●	●	●	●	●			●				
Marchés des capitaux, services bancaires d'investissement et fusions et acquisitions		●	●				●			●	●	●
Relations publiques et gouvernementales			●	●		●	●				●	
Expérience et gouvernance d'autres conseils	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●

	Sonia Baxendale	Andrea Bolger	Michael T. Boychuk	Johanne Brunet	Laurent Desmangles	Suzanne Gouin	Jamey Hubbs	David Mowat	Robert Ouellette	Éric Provost	Paul Stinis	Nicholas Zelenczuk
Excellence opérationnelle	●		●	●	●	●		●	●	●	●	●
Restructuration des activités	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Anglais	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Français			●	●	●	●			●	●	●	
Autre(s) langue(s)					●							

Rémunération des administrateurs

Structure de la rémunération

Le Conseil, par l'entremise du Comité RHG, s'assure que la rémunération des administrateurs est compétitive et adéquate. Le Comité RHG est chargé d'examiner la rémunération des administrateurs pour en recommander le montant et la structure.

La structure de rémunération est conçue pour favoriser le recrutement et le maintien en poste d'administrateurs qualifiés et elle prévoit un traitement approprié pour le temps et les efforts qu'ils consacrent à la supervision du déroulement efficace des opérations de la Banque. Elle est également conçue pour être cohérente avec les intérêts des actionnaires et pour refléter les meilleures pratiques. Le Comité RHG dispose du pouvoir d'engager des consultants ou des conseillers lorsqu'il le juge approprié.

Le Comité RHG examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans. La structure de la rémunération des administrateurs a été examinée et modifiée en août 2025 et a été appliquée rétroactivement, à partir du 9 avril 2025, à la suite de l'examen par Southlea, le conseiller indépendant retenu par le Conseil, des pratiques concurrentielles de rémunération des administrateurs au sein de sociétés québécoises de taille semblable de tous les secteurs et au sein de sociétés canadiennes de taille semblable du secteur des services financiers. Cet examen tenait compte des risques, des responsabilités et des charges de travail avec lesquelles les administrateurs doivent composer, de leur engagement en termes de temps et des compétences dont ils doivent faire preuve compte tenu de la complexité changeante des affaires de la Banque et de l'augmentation des mesures de surveillance et d'examen en matière de réglementation.

Rémunération fixe annuelle de chaque administrateur	175 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe annuelle de la présidence du Conseil	370 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe annuelle de la présidence d'un comité permanent	35 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe annuelle d'un administrateur, à l'exception du président du Conseil, pour chaque comité sur lequel il siège	12 500 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe par réunion d'un comité spécial pour un membre de ce comité, à l'exception de la présidence du comité spécial	1 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe par réunion d'un comité spécial pour la présidence de ce comité	1 500 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)
Rémunération fixe par réunion d'un comité spécial pour la présidence du Conseil	1 000 \$ (incluant au moins 60 % sous forme d'UAD)

Les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération pour leur présence aux réunions du Conseil ou des comités, mais les frais d'hébergement et de déplacement leur sont remboursés lorsqu'ils assistent à des réunions en personne, sur présentation de pièces justificatives.

Les administrateurs qui exercent également une fonction de direction à la Banque ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs. Les administrateurs qui n'exercent aucune fonction de direction ne sont pas admissibles au régime d'options d'achat d'actions de la Banque ni à tout autre programme de rémunération incitative de la Banque, à l'exception du Programme d'achat d'unités d'actions différées des administrateurs de la Banque.

Rémunération sous forme d'unités d'actions différées

Une unité d'action différée (UAD) est une unité dont la valeur correspond à la valeur d'une action ordinaire de la Banque, ajustée en fonction des événements qui ont une incidence sur le titre (fractionnement, échange d'actions, etc.).

Chaque administrateur reçoit au moins 60 % de sa rémunération annuelle sous forme d'UAD. La valeur de chaque unité dépend du cours du marché au moment du paiement de la rémunération. Les UAD sont utilisées pour aligner au mieux les intérêts à long terme des administrateurs sur ceux des actionnaires de la Banque en créant un lien entre une partie de la rémunération annuelle et la valeur future des actions ordinaires de la Banque, et pour améliorer la capacité de la Banque à recruter et à maintenir en poste les administrateurs talentueux.

Un administrateur peut choisir, pour un exercice financier, de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en espèces et/ou en UAD, pour autant que 60 % de la rémunération soit reçue sous forme d'UAD et que les exigences de détention d'UAD soient respectées, conformément au Programme d'achat d'UAD des administrateurs. Ce choix se fait chaque année au mois de septembre. Il est irrévocable et reste en vigueur jusqu'à la fin de l'exercice financier concerné.

Les UAD peuvent être converties uniquement lorsque l'administrateur quitte le Conseil; elles sont alors versées soit en espèces, soit en actions ordinaires achetées sur le marché libre, au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit l'année où l'administrateur quitte le Conseil. Le nombre d'UAD allouées est établi en divisant le montant payable à l'administrateur par le cours moyen d'une action ordinaire de la Banque pendant la période définie dans le programme. Les UAD donnent également droit à un montant équivalent aux paiements de dividendes sur actions ordinaires de la Banque, lequel est versé sous forme d'UAD additionnelles. Ce régime est en vigueur depuis le 1^{er} février 2000.

À la suite de l'élection d'un citoyen américain au Conseil en 2024, nous avons mandaté Norton Rose Fulbright pour examiner le Programme d'achat d'unités d'actions différées des administrateurs de la

Banque adopté le 5 octobre 2010 et modifié par résolution de temps à autre (le Programme d'achat d'UAD des administrateurs), dans le but d'y apporter des changements et d'en moderniser la nomenclature. Les changements comprenaient principalement des modifications déjà approuvées, l'ajout de dispositions permettant aux administrateurs qui sont des citoyens ou des résidents permanents des États-Unis d'Amérique de participer au Programme d'achat d'UAD des administrateurs et de recevoir un traitement fiscal approprié en pouvant convertir leurs UAD au cours de deux années civiles différentes une fois leur mandat terminé, et finalement l'ajout de dispositions relatives aux changements de contrôle selon les points de vue canadien et américain et le rapprochement des règles applicables selon le territoire.

Tableau de rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente un résumé de la rémunération versée à chaque administrateur non dirigeant de la Banque lors du dernier exercice, ainsi que le total des UAD que détient chaque administrateur en date du 31 octobre 2025 :

	Pour le Conseil (\$)	Pour les comités ⁽²⁾ (\$)	Rémunération totale ⁽³⁾ (\$)	Partie de la rémunération totale en espèces ou en actions/UAD ⁽⁴⁾		Total des UAD ⁽⁴⁾ (#)	Valeur marchande ou de paiement du total des UAD ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ (\$)
				Versée en espèces (\$)	Versée en actions/UAD ⁽⁴⁾ (\$)		
Sonia Baxendale	163 750	34 882	198 632	79 453	119 179	5 982	199 201
Andrea Bolger	163 750	53 302	217 052	86 821	130 231	5 782	192 541
Michael T. Boychuk	366 250	1 559	367 809	147 124	220 685	10 260	341 658
Johanne Brunet	163 750	26 610	190 360	0	190 360	6 947	231 335
Laurent Desmangles ⁽¹⁾	163 750	32 690	196 440	78 576	117 864	4 518	150 449
Suzanne Gouin	163 750	26 610	190 360	38 072	152 288	6 500	216 450
Jamey Hubbs	163 750	30 528	194 278	0	194 278	7 104	236 563
David Mowat	163 750	47 576	211 326	84 530	126 796	5 468	182 084
Robert Ouellette	163 750	41 850	205 600	0	205 600	7 133	237 529
Paul Stinis	163 750	26 610	190 360	0	190 360	6 947	231 335
Nicholas Zelenczuk	163 750	47 576	211 326	84 530	126 796	5 740	191 142

(1) M. Desmangles a été élu à titre d'administrateur le 11 avril 2023. Le Conseil a approuvé le versement de la rémunération de M. Desmangles sous forme d'UAD (60 %) et en espèces (40 %) jusqu'à ce qu'il atteigne le niveau minimal de participation au capital.

(2) Les montants comprennent des ajustements en cours d'exercice.

(3) Les montants excluent la rémunération acquise pendant les exercices 2024 et 2025 pour le comité spécial. Cette rémunération sera versée en mars 2026 conformément au Programme d'achat d'UAD des administrateurs.

(4) À moins qu'il n'en soit autrement statué par le Conseil, les administrateurs sont tenus de recevoir la totalité de leur rémunération sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils atteignent le niveau minimal de participation au capital. En date du 17 février 2026, tous les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque dépassent le niveau minimal de participation au capital, à l'exception de Johanne Brunet, de Laurent Desmangles, de Jamey Hubbs, de Paul Stinis et de Robert Ouellette.

(5) Selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2025 (33,30 \$).

Exigences de participation au capital

Les règles de participation au capital ont été adoptées le 1^{er} mai 2016. Chaque administrateur doit détenir, dans les cinq années qui suivent sa nomination au Conseil, au moins trois fois sa rémunération fixe (qui comprend la rémunération à l'intention des membres du Conseil et la rémunération additionnelle pour la

présidence du Conseil, le cas échéant), sous forme d'actions et/ou d'UAD de la Banque. La participation minimale est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la TSX au 31 octobre 2015 ou à la date de la nomination ou de l'élection du membre du Conseil.

Le nombre d'actions et/ou d'UAD détenues par les candidats aux postes d'administrateurs est indiqué dans leur biographie, à la section *Candidatures aux postes d'administrateurs* à la page 21 de la circulaire. À titre de président et chef de la direction de la Banque, Éric Provost est visé par l'exigence de participation minimale.

En date du 17 février 2026, tous les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque dépassent le niveau minimal de participation au capital, à l'exception de Johanne Brunet, de Laurent Desmangles, de Jamey Hubbs, de Paul Stinis et de Robert Ouellette. Conformément aux exigences du Conseil, Laurent Desmangles doit atteindre le niveau minimal de participation au capital d'ici le 11 avril 2028, tandis que Johanne Brunet, Jamey Hubbs et Paul Stinis doivent atteindre ce niveau d'ici le 6 février 2029 et que Robert Ouellette doit atteindre ce niveau d'ici le 1^{er} novembre 2029.

02 Gouvernance d'entreprise.

2.1 L'approche de la Banque en matière de gouvernance	40
2.2 Notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion	41
Diversité au sein du Conseil	41
Diversité des employés	41
2.3 Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance	42
2.4 Cybersécurité	43
2.5 À propos du Conseil	43
Le mandat et les fonctions du Conseil et de son président	43
Taille du Conseil	44
Composition du Conseil	44
Descriptions de postes clés	44
Éthique et culture	45
Indépendance des administrateurs	46
Participation à d'autres conseils et conseils en interrelation	46
Orientation et perfectionnement	47
Planification de la relève	47
Durée du mandat des administrateurs	48
Évaluation annuelle	48
2.6 Rapports des comités du Conseil	49
2.7 Interagir avec les actionnaires et autres parties prenantes	60
2.8 Politique de divulgation	60
2.9 Opérations sur titres de la Banque	61
2.10 Vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs	61

2.1 L'approche de la Banque en matière de gouvernance.

Un solide cadre de gouvernance est nécessaire pour protéger les droits et les intérêts des parties prenantes de la Banque, habiliter les employés et connaître du succès aujourd'hui et à l'avenir.

Les politiques, pratiques et relations qui forment le cadre de gouvernance de la Banque nous permettent d'équilibrer les intérêts des parties prenantes, de gérer efficacement les risques et d'exécuter nos activités de manière responsable. Les pratiques de gouvernance continueront à évoluer pour refléter la portée changeante des affaires et activités de la Banque, ainsi que les meilleures pratiques émergentes.

Le cadre de gouvernance de la Banque repose principalement sur des politiques d'entreprise et du Conseil, des lignes directrices, les mandats du Conseil et de ses comités et des descriptions de postes clés. Tous ces éléments sont utilisés pour préciser les attentes, les responsabilités et les obligations du Conseil, de la direction et des employés de la Banque. Certaines politiques et pratiques de gouvernance clé sont décrites plus en détail plus loin dans la circulaire.

Les faits saillants en matière de gouvernance et les initiatives clés de 2025 sont décrits dans les rapports des comités du Conseil plus loin dans la circulaire et comprennent ce qui suit :

- **Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et climatiques** - La Banque a conservé un modèle de gouvernance interne et une structure de gestion de programme pour faire avancer ses stratégies et initiatives à l'égard des facteurs ESG et climatiques, tandis que le Conseil et ses comités continuaient d'assurer la supervision de ces questions. La Banque a fait progresser son programme ESG en renforçant la gouvernance climatique, en améliorant la surveillance des émissions de GES, en soutenant les PME dans leur transition climatique, en améliorant l'engagement et le bien-être des employés et en poursuivant ses investissements dans la communauté, tout en continuant d'élargir la diversité au sein du Conseil.
- **Interaction avec les parties prenantes** - L'interaction était encore une fois une priorité du Conseil lors de l'exercice précédent. Le président du Conseil et le Comité RHG ont été disponibles pour recevoir la rétroaction des actionnaires et d'autres parties prenantes à l'égard des activités et des progrès de la Banque concernant son plan stratégique, la rémunération des cadres supérieurs, la diversité et le renouvellement du Conseil, la cybersécurité et les facteurs ESG.
- **Structure de gouvernance du Conseil** - Le 26 février 2025, la structure de gouvernance du Conseil a fait l'objet d'un examen et il a été décidé que le Comité de gouvernance et de conformité serait dissout en date du 8 avril 2025. À la suite de cette décision, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité des ressources humaines a été modifié pour inclure des responsabilités de gouvernance. Le Comité des ressources humaines est ainsi devenu le Comité des ressources humaines et de gouvernance, afin de mieux soutenir le conseil d'administration. La composition des comités a ensuite été revue après l'assemblée générale annuelle du 8 avril 2025.

2.2 Notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Diversité au sein du Conseil

La Banque s'engage à favoriser et à soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) à tous les niveaux de l'organisation, et elle estime plus particulièrement que la diversité au sein du Conseil constitue un indicateur essentiel d'évaluation des progrès en ce sens. La *Politique de gouvernance des administrateurs*, disponible sur le site Web de la Banque Laurentienne, comprend les principaux éléments de l'engagement du Conseil à l'égard de l'EDI.

Le Conseil reconnaît les avantages de la diversité au sein du Conseil et adhère à ce principe. Il s'est engagé envers la diversité de ses membres et envers un fonctionnement aligné sur les objectifs d'EDI de la Banque.

La diversité du Conseil, au sein d'un cadre équitable et inclusif, favorise l'innovation et la croissance, l'inclusion de différents points de vue et idées, atténue les risques associés à la pensée de groupe et améliore la supervision, la prise de décision et la gouvernance.

Respectant l'engagement du Conseil envers l'EDI dans le cadre de ses travaux de nomination, le Comité RHG 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 au secteur d'activité et les connaissances et l'expertise en matière d'EDI.

En vue d'assurer la diversité du Conseil, la Banque a fixé les cibles suivantes conformément à la *Politique de gouvernance des administrateurs* :

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

Toute liste de candidats présentée au Comité RHG dans le cadre de toute recherche de nouveaux administrateurs doit comprendre des candidatures diversifiées, et la diversité doit être fortement prise en compte pour prendre les décisions définitives relatives aux nominations.

Le Comité RHG 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.

Finalement, le Conseil participe à des activités de formation et d'apprentissage portant sur l'EDI.

Diversité des employés

La Banque est d'avis que les efforts d'EDI favorisent une culture axée sur le rendement et améliorent les prises de décision à tous les niveaux de l'organisation. Nous souhaitons faciliter une culture inclusive et équitable qui reflète la diversité de nos employés, de notre clientèle et des collectivités que nous servons.

Pour prioriser l'EDI, la diversité de l'effectif de la Banque est incluse dans les objectifs de rendement des dirigeants de la Banque. De plus, des occasions d'apprentissage portant sur l'EDI sont fournies à tous les employés de l'organisation.

La Banque surveille continuellement la diversité de son effectif et recherche de manière proactive des talents diversifiés pour s'assurer, dans le cadre de son processus de recrutement et d'embauche, du plus grand nombre possible de candidats qualifiés. Dans le cadre de nos efforts de recrutement, y compris lors de nominations de dirigeants, nous mettons l'accent sur les membres de groupes privés d'équité, y compris les femmes, les membres de groupes racisés, les autochtones et les personnes handicapées. Les candidatures sont évaluées en fonction d'un ensemble équilibré de compétences, d'expérience et de

connaissances, en tenant compte des avantages de la diversité de l'effectif. Le Comité RHG prend régulièrement connaissance de rapports de la direction sur la diversité du personnel de la Banque.

2.3 Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

En matière de gouvernance d'entreprise, notre approche disciplinée et fondée sur des principes guide nos efforts visant à inspirer confiance et à protéger les intérêts des actionnaires tout en méritant la confiance de nos employés, de notre clientèle et des collectivités que nous servons.

Notre conseil d'administration participe activement aux initiatives ESG et climatiques de la Banque et le mandat de chaque comité du Conseil comprend une fonction de supervision des facteurs ESG. Les questions ESG et climatiques constituent une priorité du Conseil et celui-ci les examine à chacune de ses réunions, pour assurer l'alignement des pratiques à travers la Banque.

Le Conseil est chargé de définir l'objet social de la Banque et de superviser la stratégie à l'égard des risques et la gestion des risques, y compris les risques associés aux pratiques ESG et climatiques. Les comités du Conseil assurent, selon leurs mandats respectifs, la surveillance de l'exécution des différents volets des stratégies ESG et climatiques et fournissent des directives à ce sujet.

Les principaux faits saillants en matière de facteurs ESG pour l'exercice 2025 sont décrits ci-après :

Facteurs environnementaux

- Poursuite par notre comité sur les questions ESG et sur les risques liés aux changements climatiques (anciennement le GIFCC) des travaux de conformité et de surveillance réglementaire reliée à la gouvernance, au risque, à la stratégie et aux divulgations liés au climat (comme la ligne directrice B-15 du BSIF).
- À la suite de l'établissement de notre plan de gestion de l'inventaire des GES en 2023, poursuite des travaux visant à améliorer les processus et les contrôles des calculs des émissions de GES de portée 1 et de portée 2 et à suivre nos progrès en vue d'une réduction de 35 % d'ici 2030.
- Calcul et divulgation continus de l'estimation des émissions financées de portée 3 pour les prêts hypothécaires résidentiels selon la méthodologie de l'initiative PCAF, en plus des émissions financées de portée 3 pour les actifs immobiliers qui sont divulguées pour une troisième année consécutive.
- Appui continu de l'initiative de collaboration *PME en transition*, en partenariat avec Québec Net Positif, pour aider les PME québécoises à mettre en œuvre des actions climatiques afin qu'elles soient prêtes à prospérer dans une économie durable à faibles émissions de carbone grâce à la sensibilisation et à l'acquisition de connaissances.

Facteurs sociaux

- Offre continue d'une gamme d'activités visant à sensibiliser le personnel à l'égard des principes EDI et lancement de plusieurs initiatives liées à l'accessibilité.
- Organisation, tout au long de l'année, d'une variété d'événements pour les employés dans toute la Banque, pour créer des moments significatifs de travail d'équipe et de collaboration.
- Lancement de notre quatrième sondage annuel Voix des employés, qui s'est soldé par un taux de participation de 78 % et un indice global de mobilisation de 78 %.
- Promotion de ressources, coordination d'initiatives et tenue d'activités visant à soutenir la santé mentale et le bien-être des employés.
- Poursuite du modèle de travail hybride qui offre de la flexibilité à nos employés.
- Dans le cadre de nos programmes de dons d'entreprise et d'engagement communautaire « Donner ça compte », la Banque et ses employés ont amassé en moyenne 750 000 \$ ces trois dernières années.

Facteurs de gouvernance

- Poursuite de notre engagement visant à accroître la diversité du conseil d'administration.
- Les femmes représentaient 36 % des membres du conseil d'administration en date du 31 octobre 2025.
- Collaboration avec les pairs et les organismes de réglementation et, à la suite de la vérification à l'interne des processus ESG et de gestion du risque social et environnemental, mise en œuvre d'une feuille de route pour favoriser la conformité avec les exigences de communication, y compris la ligne directrice B-15 du BSIF sur la gestion des risques climatiques.

Expertise à l'égard des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

Certains administrateurs de la Banque ont déjà occupé ou occupent actuellement des postes au sein d'organisations gouvernementales, paragouvernementales ou commerciales ou possèdent une expérience pertinente qui leur permet d'évaluer et de cerner des enjeux liés à la responsabilité sociale des entreprises, au développement durable et aux facteurs ESG. L'expertise en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance a été ajoutée à la grille de compétences et d'expertise de la Banque, pour s'assurer de la représentation adéquate de ces enjeux parmi les compétences de nos administrateurs actuels et éventuels.

Pour en savoir plus, veuillez consulter les biographies des candidats aux postes d'administrateurs à la page 21 de la circulaire et la grille de compétences et d'expertise des membres du Conseil à la page 34 de la circulaire.

2.4 Cybersécurité.

La Banque reconnaît que la cybersécurité est essentielle pour assurer sa résilience et protéger l'information sensible dans l'environnement d'exploitation actuel. Tous les trimestres, le Comité des technologies de l'information surveille les avancées des initiatives visant à atténuer les risques liés à la technologie, y compris la cybersécurité. Le Comité de gestion des risques est impliqué lui aussi, et il reçoit des mises à jour régulières. Le Conseil est tenu informé de tous les nouveaux éléments importants.

Au cours de l'exercice 2025, le Conseil a commandé une évaluation externe des cybercapacités de la Banque selon le Cadre de Cybersécurité du NIST, puis une évaluation technique indépendante des capacités de détection et de réaction à des scénarios de menaces réalistes. Tout au long de l'exercice financier, des investissements importants ont été réalisés pour renforcer la gestion des identités et des accès et améliorer la gestion des menaces et des vulnérabilités. Ces efforts se poursuivront au cours de l'exercice 2026, alors que nous perfectionnerons ces capacités et d'autres domaines essentiels. De plus, la Banque a fait progresser ses pratiques de gestion en quantifiant les cyberrisques auxquels elle est exposée, afin de faciliter des prises de décisions stratégiques plus éclairées.

Le Conseil demeure résolu à assurer de solides cyberdéfenses et la continuité des opérations au fur et à mesure que les menaces évoluent.

2.5 À propos du Conseil.

Le mandat et les fonctions du Conseil et de son président

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 et chacun des comités du Conseil exercent leurs fonctions en vertu d'un mandat formel qui définit leur raison d'être, leur organisation et leurs responsabilités. Ces mandats sont révisés, et mis à jour au besoin, sur une base annuelle ou plus fréquente. De plus, une liste exhaustive des obligations des administrateurs en vertu de la *Loi sur les Banques* (Canada), des lignes directrices du BSIF et des lois canadiennes sur les valeurs mobilières a été établie, puis comparée aux mandats du Conseil et de chacun

de ses comités, pour s'assurer que le Conseil s'acquitte de toutes ses obligations. Les mandats du Conseil, de chacun de ses comités et de la fonction de présidence du Conseil et des comités sont disponibles dans la section *À propos de nous* du site Web de la Banque, sous la rubrique *Notre société*, à l'adresse www.laurentianbank.ca/fr/a-propos-de-nous.

Le président du Conseil veille à la gestion, au développement et à la performance efficaces du Conseil et il fait preuve de leadership dans tous les aspects du mandat du Conseil. La capacité du Conseil à s'acquitter de ses responsabilités dépend en grande partie des rapports entre le Conseil, la direction, les actionnaires et les autres parties prenantes de la Banque. À titre d'administrateur assurant la présidence du Conseil, le président veille à ce que ces rapports soient efficaces et efficaces et qu'ils servent les intérêts supérieurs de la Banque.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, le Conseil délègue la gestion quotidienne des activités de la Banque à la direction, tout en conservant un pouvoir final de révision et de décision sur toute question. La *Politique de gouvernance des administrateurs*, laquelle définit les responsabilités de gouvernance du Conseil à l'égard des activités de la Banque, fournit aux actionnaires et autres parties prenantes un portrait clair des politiques et des pratiques du Conseil en matière de gouvernance. La politique est disponible sur le site Web de la Banque. Les pratiques du Conseil en matière de gouvernance reposent également sur le *Code de conduite* adopté en 2023, les mandats du Conseil et de ses comités, les descriptions des principaux postes de direction et diverses politiques, y compris les politiques à l'égard de l'EDI, du vote majoritaire et de l'appartenance à d'autres conseils d'administration.

Taille du Conseil

Cette année, 12 candidats doivent être élus lors de l'assemblée. En vertu des règlements administratifs de la Banque, le Conseil est composé d'au moins sept administrateurs et d'au plus 13 administrateurs.

Le Conseil estime que ce nombre convient pour générer des discussions ouvertes et favoriser l'implication, assurer une bonne combinaison de compétences au sein des comités, répartir convenablement les responsabilités et faciliter le renouvellement des membres.

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 Comité RHG examine chaque année la taille du Conseil et recommande des changements de taille ou de composition à l'approbation du Conseil, lorsqu'approprié.

Composition du Conseil

Le Comité RHG détermine les habiletés et compétences nécessaires au Conseil, puis passe en revue les compétences des membres actuels pour identifier et recommander des candidats appropriés. La section *Compétences et expertise* à la page 34 de la circulaire contient de plus amples renseignements à ce sujet.

Tout actionnaire qui souhaite porter une candidature à l'attention du Comité RHG 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 RHG. 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.

Descriptions de postes clés

En plus des mandats décrits plus haut, le Conseil dispose de la description écrite du poste de président et chef de la direction. La description de poste est disponible dans la section *Autres documents connexes* du site Web de la Banque, à l'adresse www.laurentianbank.ca/fr/a-propos-de-nous/notre-societe/autres-documents-connexes, et elle est intégrée par renvoi dans la circulaire.

Le président et chef de la direction dirige et supervise la gestion efficace et les opérations de la Banque en fonction des pouvoirs qui lui sont délégués par le Conseil et en conformité avec les lois et règlements applicables.

Le Conseil dispose également de descriptions de poste pour d'autres fonctions clés de supervision de la Banque, y compris les fonctions de chef de la Direction financière, de chef de la Gestion des risques, de chef des Ressources humaines et des Affaires corporatives, de chef de la Conformité, de chef de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité, de chef de la Protection de la vie privée, de chef de l'Audit interne, de chef des Technologies de l'information et de trésorier.

Éthique et culture

Le Conseil défend les standards les plus élevés qui soient en matière d'éthique, afin de voir à l'intégrité à la Banque et au respect complet des lois et règlements applicables, et pour préserver la confiance des clients, des actionnaires, des investisseurs, des employés et des collectivités. Avec l'équipe de direction, le Conseil donne l'exemple et favorise une culture axée sur l'ouverture et la transparence, alignée sur les valeurs de la Banque. Par conséquent, le Conseil a adopté un *Code de conduite*, disponible sur le site Web de la Banque à la section *Nos politiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)* : www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/notre-societe/politiques-esg.

Le code a été révisé et mis à jour pendant l'année pour s'assurer qu'il reste ancré dans les valeurs de la Banque, qu'il énonce clairement les attentes de la Banque en matière de comportement éthique et qu'il est conforme aux meilleures pratiques courantes. Tous les cadres, employés et administrateurs de la Banque sont tenus chaque année de confirmer qu'ils ont pris connaissance du *Code de conduite*, qu'ils le respectent et qu'ils continueront à le respecter.

Les actions du Conseil sont conformes au *Code de conduite*, lequel est supervisé par le Comité RHG. Le Comité RHG reçoit régulièrement des rapports sur le *Code de conduite* de la part de l'équipe de direction.

Pour voir à la prise de décisions éthiques et indépendantes par le Conseil, le *Code de conduite* prévoit des lignes directrices en matière de conflits d'intérêts et des obligations à ce sujet. 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 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 régulièrement de chaque membre du Conseil une déclaration à l'effet de l'existence ou non d'une situation de conflit d'intérêts.

Le Conseil a adopté une *Politique sur l'évaluation des employés, des administrateurs et des dirigeants*, en vertu de laquelle la Banque vérifie les antécédents et références de toutes les personnes candidates aux postes d'administrateurs avant leur élection initiale et au moins tous les cinq ans par la suite, conformément aux lignes directrices du BSIF. Les vérifications périodiques permettent notamment d'examiner, pour chaque administrateur, les changements de situation concernant les 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.

Le Conseil dispose également d'une politique concernant les opérations avec apparentés. Lorsqu'un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important dans une opération ou un contrat examiné par le Conseil ou un comité du Conseil, cet intérêt doit être déclaré et consigné dans le procès-verbal de la réunion, et l'administrateur ou le membre de la haute direction doit quitter la réunion pendant les discussions ayant pour objet l'opération ou le contrat. Le Comité RHG est chargé de s'assurer que les opérations avec apparentés sont divulguées et examinées conformément aux exigences de la *Loi sur les banques* (Canada).

Indépendance des administrateurs

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, 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 :

- 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.

Sur les 12 candidats à un poste d'administrateur, le Conseil a déterminé que 11 sont indépendants au sens de la Norme canadienne 52-110 - *Comité d'audit* (la **NI 52-110**). Éric Provost, en raison de ses fonctions de président et chef de la direction de la Banque, n'est pas un administrateur indépendant.

Le Conseil a également établi des procédures qui lui permettent d'exercer ses fonctions sans être influencé par la direction. Ainsi, le président indépendant du Conseil 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. De plus, tous les administrateurs des comités du Conseil sont des administrateurs indépendants.

Pour encourager des discussions ouvertes et franches entre les administrateurs indépendants, une partie de chaque réunion du Conseil et des comités, y compris les réunions extraordinaires, est réservée à une réunion à *huis clos* entre les administrateurs indépendants, sans les membres de la direction ou les administrateurs non indépendants. Ces réunions à *huis clos* sans la direction ont lieu lors de chaque réunion du Conseil et des comités, y compris les réunions extraordinaires.

Participation à d'autres conseils et conseils en interrelation

Le Conseil et la Banque accordent de l'importance au nombre de conseils d'administration et de comités auxquels les administrateurs siègent. Ils surveillent ces conseils externes pour détecter toute circonstance pouvant nuire à l'exercice indépendant et impartial du jugement des administrateurs et confirmer que ces derniers peuvent consacrer suffisamment de temps à leurs engagements au sein du Conseil de la Banque.

Lorsqu'il examine des candidatures pour le Conseil, le Comité RHG tient compte des autres engagements des candidats. Les administrateurs doivent pouvoir consacrer suffisamment de temps et d'énergie à leurs fonctions d'administrateur pour s'acquitter efficacement de leurs obligations envers la Banque et le Conseil. Pour évaluer le rendement des administrateurs, le président du Conseil examine leur participation et implication lors des réunions du Conseil et des comités. 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 RHG examine, pour chaque administrateur, la présence aux réunions du Conseil et des comités et la préparation en vue de celles-ci. Pendant l'exercice financier 2025, le Conseil a tenu cinq réunions ordinaires (T1, T2, T3, T0 et T4) et une réunion extraordinaire (le 8 avril 2025). Les membres indépendants se sont réunis à *huis clos* sans la direction lors de chacune de ces réunions.

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 assujetti autre que la Banque. Actuellement, aucun des candidats aux postes d'administrateurs de la Banque ne siège au conseil d'administration d'un même émetteur assujetti autre que la Banque.

Orientation et perfectionnement

Le Conseil utilise un processus d'orientation formel pour aider les nouveaux membres à comprendre leur rôle, l'orientation stratégique de la Banque et son positionnement dans le marché, ainsi que les priorités du Conseil. Dans le cadre de ce processus, chaque administrateur :

- reçoit des renseignements de base sur la Banque, notamment sa structure organisationnelle, ses actes constitutifs, les mandats du Conseil et des comités, toutes les politiques et tous les cadres de gouvernance et les autres politiques applicables de la Banque;
- participe à un programme d'orientation pour se familiariser avec la Banque et les obligations et responsabilités liées à ses fonctions d'administrateur; et
- rencontre le président du Conseil, le président et chef de la direction de la Banque, différents cadres supérieurs et des personnes chargées de fonctions de surveillance, pour comprendre les activités, la stratégie, les opérations, les initiatives et le cadre de gestion des risques de la Banque.

Les administrateurs ont accès aux documents du Conseil et des comités et à un centre virtuel de ressources. La première année, ils sont encouragés à participer à toutes les réunions des comités pour perfectionner leurs connaissances des affaires de la Banque.

Lors de réunions ordinaires du Conseil et des comités, tous les administrateurs assistent à des présentations pour améliorer leur compréhension d'éléments clés des activités de la Banque, mais aussi des risques et des occasions touchant l'industrie. Tous les administrateurs participent chaque année à une séance de formation d'une journée complète pour explorer davantage les sujets d'intérêt pour le Conseil.

Une fois par année, les administrateurs évaluent la qualité de la formation et fournissent une rétroaction aux fins de développement de programmes futurs. Cette approche permet au Conseil de combler de manière proactive toute lacune dans ses connaissances et permet à la Banque d'améliorer la valeur et la pertinence des formations.

Les administrateurs sont encouragés à participer aux formations, séminaires et autres programmes de formation continue pertinents de fournisseurs externes, y compris l'Institut des administrateurs de sociétés et le Global Risk Institute. La Banque et tous ses administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés, dont les frais d'adhésion sont remboursés par la Banque. Au cours de l'exercice, des administrateurs ont suivi des activités de formation continue offertes par l'Institut des administrateurs de sociétés, le Global Risk Institute et d'autres organisations, sur des sujets comme la stratégie, la gouvernance, les risques liés aux changements climatiques et la cybersécurité.

Planification de la relève

Le processus d'évaluation des talents de la Banque favorise le développement de qualités de leader et le Comité RHG 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 RHG tient également compte de lacunes et de 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 RHG 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 une recommandation du Comité RHG, 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 RHG identifie les personnes qui sont aptes à être nommées à certaines fonctions clés en cas d'urgence, celles qui sont prêtes immédiatement et celles qui le seront bientôt, par exemple au cours des une à cinq prochaines années. Par ailleurs, le comité tient également compte d'un facteur de diversité pour encourager l'innovation et le rendement.

Durée du mandat des administrateurs

La Banque n'impose pas de limite d'âge pour exercer la fonction d'administrateur, mais elle a déterminé que la durée maximale du mandat des administrateurs indépendants serait de 12 ans et que la fonction de présidence d'un comité du Conseil ne pourrait être exercée plus de huit ans.

Le 28 août 2025, le Conseil a modifié sa politique de gouvernance pour favoriser la continuité et la stabilité alors que la Banque exécutait son plan stratégique et entamait des discussions avec la Banque Fairstone du Canada. Selon cette modification, la candidature d'un administrateur indépendant dont le mandat a atteint la durée maximale de 12 ans est admissible une dernière fois. Dans certaines circonstances exceptionnelles et bien définies, le Conseil peut également approuver une exception à cette règle ou prolonger un mandat, pour autant que la durée totale de ce mandat n'excède pas 15 ans et que l'exception ou la prolongation soit alignée sur les intérêts supérieurs de la Banque.

Compte tenu des récentes modifications à la politique de gouvernance, le Conseil a déterminé que le mandat de M. Boychuk ne dérogeait pas à la politique. Par ailleurs, dans le cas où une exception aurait été nécessaire, le Conseil estime que la condition de circonstance exceptionnelle et bien définie aurait été remplie et qu'une telle exception aurait été alignée sur les intérêts supérieurs de la Banque. Le Conseil est d'avis qu'il est prudent de maintenir en poste des leaders expérimentés lors de périodes de transition comme la transaction avec la Banque Fairstone du Canada, afin de préserver les connaissances et les saines pratiques de gouvernance de l'institution lors de tels moments décisifs, d'assurer la continuité et l'équilibre du Conseil, et de voir à la planification efficace de la relève.

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

Évaluation annuelle

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 RHG, de concert avec la présidence du Conseil.

Le Conseil utilise le processus d'évaluation formelle suivant :

- les membres du Conseil évaluent les activités du Conseil et de ses membres;
- la présidence du Conseil et la présidence du Comité RHG rencontrent tous les membres du Conseil pour discuter des évaluations d'efficacité; et
- la présidence du Comité RHG fait rapport au Comité RHG et au Conseil des conclusions du processus d'évaluation et formule des recommandations sur des possibilités d'amélioration.

Le 26 août 2025, pour soutenir les efforts de transformation de la Banque, le Comité RHG a approuvé la nomination de la firme Watson Board Advisors en vue d'évaluer l'efficacité du Conseil, ce qui reflète l'engagement de ce dernier envers l'amélioration continue de la gouvernance. Dans le cadre de cette évaluation, les administrateurs de la Banque et certains membres du comité exécutif ont pu livrer leur rétroaction au moyen d'un sondage et d'entretiens individuels.

2.6 Rapports des comités du Conseil.

Avant le 8 avril 2025, la Banque disposait des cinq comités suivants : le Comité d'audit, le Comité des technologies de l'information (Comité TI), le Comité de gestion des risques, le Comité de gouvernance et de conformité (Comité GC) et le Comité des ressources humaines (Comité RH). Le 26 février 2025, la Banque a dissous le Comité GC, en vigueur le 8 avril 2025.

À la suite de cette décision, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour inclure des responsabilités de gouvernance. Le Comité RH est ainsi devenu le Comité des ressources humaines et de gouvernance (Comité RHG), afin de mieux soutenir le conseil d'administration.

La composition des comités a ensuite été modifiée après l'assemblée générale annuelle du 8 avril 2025. Les quatre comités existants sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants.

Les membres des comités se réunissent régulièrement à *huis clos*, sans les membres de la direction.

Les membres se réunissent aussi régulièrement à *huis clos* avec les dirigeantes et dirigeants responsables des fonctions de supervision, y compris le chef de la Direction financière, le chef de la Gestion des risques, le chef des Technologies de l'information, la cheffe de l'Audit interne, la cheffe des Ressources humaines et des Affaires corporatives, la cheffe de la Conformité, la cheffe de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative.

En vertu de la *Loi sur les Banques* (Canada), le conseil d'administration de la Banque est tenu de prévoir un Comité d'audit, un Comité de révision et un comité d'examen des questions de protection des consommateurs. Le mandat du Comité GC comprenait les responsabilités habituellement exercées par le Comité de révision et le comité d'examen des questions de protection des consommateurs et, le 8 avril 2025, ces responsabilités ont été confiées au Comité de gestion des risques compte tenu de la dissolution du Comité GC.

Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le Conseil peut former des comités spéciaux et leur déléguer des responsabilités lorsqu'il le juge approprié. Le 15 octobre 2024, dans le cadre des discussions de la Banque avec la Banque Fairstone du Canada en vue d'une transaction, un comité spécial composé de Nicholas Zelenczuk (présidence), Sonia Baxendale, Jamey Hubbs et Paul Stinis a été formé.

Le comité spécial a reçu le mandat suivant :

- superviser une transaction potentielle et recevoir des mises à jour détaillées de la direction et des conseillers financiers et juridiques de la Banque;
- examiner, évaluer et apprécier une transaction potentielle;
- examiner une transaction potentielle et les processus connexes et formuler des recommandations au Conseil à cet égard;
- offrir au Conseil son avis quant à savoir si une transaction potentielle est équitable et dans l'intérêt supérieur de la Banque, de ses actionnaires et des autres parties prenantes, et recommander au Conseil d'approuver ou de rejeter une transaction potentielle;
- superviser la préparation de la documentation, des informations publiques et des communications que la Banque doit fournir relativement à une transaction potentielle et les examiner; et
- examiner et traiter toutes les questions accessoires à ce qui précède que le comité spécial juge nécessaires ou souhaitables dans l'exercice de son jugement commercial.

Les rapports présentés ci-après décrivent les activités et les réalisations de chacun des comités du Conseil au cours du dernier exercice clos.

Ces rapports portent sur la période comprise entre le 1^{er} novembre 2024 et le 31 octobre 2025.

Rapport du Comité d'audit

Membres⁽¹⁾

Nicholas Zelenczuk, **président** (exercice 2025)
 Johanne Brunet (exercice 2025)
 Laurent Desmangles (exercice 2025)
 Robert Ouellette (T2, T3, T0, T4)
 Paul Stinis (exercice 2025)

✓ Présence en 2025 : 93 %

6 réunions ordinaires

✓ Indépendance : 100 %

Au sens de la NI 52-110

✓ Compétences financières : 100 %

Chaque membre peut lire et comprendre un jeu d'états financiers dont l'ampleur et le degré de complexité sont comparables à ceux de nos états financiers, ce qui est conforme au sens de la NI 52-110.

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités, y compris le Comité d'audit, a été modifiée par la suite.

Le Comité d'audit est principalement responsable de la supervision de l'intégrité de l'information financière de la Banque, de la conformité, des fonctions de contrôle interne et des travaux des auditeurs interne et externe de la Banque. Le Comité d'audit est également responsable de la supervision de l'information liée aux changements climatiques qui est incluse dans l'information financière de la Banque concernant les enjeux ESG, de la qualification et de l'indépendance de l'auditeur externe et des travaux de la direction financière et de l'auditeur externe de la Banque à ces sujets.

Le Comité d'audit examine et recommande à l'approbation du Conseil les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de la Banque et les rapports de gestion et documents de divulgation connexes, y compris l'information relative au Comité d'audit qui se trouve dans la notice annuelle de la Banque et toute autre information financière requise par les organismes de réglementation, dans chaque cas avant qu'une telle information soit rendue publique ou déposée auprès des organismes de réglementation appropriés.

Conformément à la NI 52-110, le Comité d'audit s'assure que des procédures sont établies concernant la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Banque au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de l'audit et concernant l'envoi confidentiel et anonyme, par les employés, de préoccupations concernant des points discutables en matière de comptabilité ou d'audit. À ce sujet, la Banque a établi une politique sur la dénonciation énonçant un tel processus confidentiel.

Les membres du Comité d'audit ont rencontré chaque trimestre les responsables des fonctions de supervision (cheffe de l'Audit interne et chef de la Direction financière) et l'auditeur externe, sans les membres de la direction. Les membres du Comité d'audit se sont également réunis à *huis clos*, sans la direction, lors de chaque réunion.

Le Comité d'audit a effectué les tâches suivantes lors de l'exercice 2025 :

À l'égard de l'auditeur externe

- Assurer le suivi de la mission de l'auditeur externe de la Banque toute l'année.
- Examiner et approuver le plan d'audit 2025, l'information détaillée concernant des questions clés d'audit et de comptabilité en lien avec l'audit annuel, ainsi que les rapports trimestriels relatifs aux missions de vérification.
- Effectuer l'évaluation annuelle de l'auditeur externe, y compris en fonction de critères liés à la qualité de l'audit, à l'indépendance de l'auditeur, à son objectivité, à son esprit critique et à ses honoraires, et effectuer l'évaluation annuelle de la qualité de l'équipe de l'auditeur externe affectée à la mission.
- Examiner la mise à jour de la *Politique sur la divulgation publique d'information sur les risques* et recommander l'approbation du Conseil.
- Examiner la politique relative à l'approbation des services fournis par les auditeurs externes. Plus de détails sur les honoraires de l'auditeur pour le dernier exercice sont disponibles à la section *Nomination de l'auditeur de la Banque* de la circulaire.

À l'égard de la fonction d'audit interne

- Examiner et approuver le mandat et le plan d'audit 2024 de la fonction d'audit interne et s'assurer de l'adéquation des ressources de cette fonction. Examiner les principales constatations, recommandations et suivis liés au plan d'audit, ainsi que l'opinion de l'auditeur interne sur les contrôles internes.
- Rencontrer la cheffe de l'Audit interne de la Banque sur une base trimestrielle, notamment sans la direction, pour discuter de tous les aspects du mandat de celui-ci et des questions qui s'y rapportent.

- Examiner l'indépendance et le rendement de la cheffe de l'Audit interne et de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2025, ainsi que le budget et l'effectif de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2025.
- Examiner et approuver la charte d'audit interne 2025.

À l'égard de l'information financière

- Conformément à son mandat et à la *Politique de divulgation de l'information financière* de la Banque, examiner les états financiers consolidés de la Banque préparés conformément aux IFRS, ainsi que les rapports de gestion, les communiqués financiers et la notice annuelle, et recommander l'approbation du Conseil.
- Examiner et approuver le mandat et la description de poste du chef de la Direction financière et évaluer l'efficacité de la fonction.
- Examiner et approuver le mandat et la description de poste de la cheffe de l'Audit interne.
- Examiner les communiqués sur les résultats trimestriels et annuels et recommander l'approbation du Conseil.
- Examiner les états financiers annuels des filiales réglementées par le BSIF.
- Examiner et approuver les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque.
- Examiner les prêts qui excèdent un demi de 1 % du capital réglementaire de la Banque lorsqu'une perte à la Banque s'est produite.
- Examiner les déclarations et paiements de dividendes et d'autres répartitions, y compris les communiqués de presse à ce sujet, et recommander l'approbation du Conseil.
- Examiner et approuver le mandat mis à jour du Comité d'audit.

À l'égard des contrôles internes

- Au cours de l'exercice, examiner le rapport de direction sur les procédures de contrôle interne à l'égard de l'information financière et de la divulgation, examiner les travaux de la direction concernant l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière et prendre connaissance du rapport de la direction pour chaque trimestre et pour l'exercice clos le 31 octobre 2025.
- Examiner une lettre d'attestation de la direction visant l'ensemble des opérations de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2025 et pour chacun des trimestres de l'exercice 2025.

À l'égard des organismes de réglementation

- De manière continue, s'assurer que les recommandations et questions des organismes de réglementation, y compris les rapports sur les modifications significatives apportées aux lois et à la réglementation, les litiges importants, la conformité avec le droit bancaire et les questions de réglementation, les opérations importantes effectuées avec des apparentés et les procédures de la Banque en matière de dénonciation, sont adéquatement prises en compte.
- Examiner des rapports de la direction concernant les ratios de fonds propres réglementaires de la Banque.
- Examiner les rapports de la cheffe de l'Audit interne sur le traitement des plaintes, les enquêtes et les commentaires sur les pratiques douteuses en matière de comptabilité et d'audit.
- Rencontrer, en compagnie des autres membres du Conseil, des représentants du BSIF sans la direction.

(s) Nicholas Zelenczuk

Nicholas Zelenczuk, FCPA, président du Comité d'audit

Rapport du Comité de gouvernance et de conformité

Membres⁽¹⁾

Sonia Baxendale, **présidente** (T1)
 Johanne Brunet (T1)
 Suzanne Gouin (T1)
 Nicholas Zelenczuk (T1)

✓ Présence en 2025 : 100 %

1 réunion ordinaire

1 réunion extraordinaire

✓ Indépendance : 100 %

Au sens de la NI 52-110.

Avant d'être dissout le 8 avril 2025, le Comité de gouvernance et de conformité (Comité GC) était responsable du développement de l'approche de la Banque concernant la gouvernance d'entreprise et la supervision des questions de risque juridique, de risque de non-conformité à la réglementation et de risque lié à l'éthique et à la conduite, et son mandat était axé sur l'amélioration des pratiques de gouvernance de la Banque. Dans le cadre de ce mandat, le comité examinait et évaluait les pratiques de gouvernance de la Banque en fonction de pratiques exemplaires canadiennes, de normes du BSIF et d'autres exigences réglementaires, pour assurer l'alignement continu sur les objectifs du Conseil. Le Comité GC faisait régulièrement rapport au Conseil pour que les enjeux significatifs de gouvernance soient pris en compte et que les pratiques exemplaires émergentes soient adoptées, lorsqu'approprié. Il s'assurait également que les stratégies et la culture organisationnelle de la Banque intègrent les principes liés aux facteurs ESG.

Les responsabilités du Comité GC comprenaient l'examen de la taille et de la composition générale du Conseil, de l'aide apportée au Conseil pour déterminer la pertinence d'ajuster le nombre d'administrateurs, l'examen des nouvelles candidatures proposées et l'évaluation périodique du rendement et de la contribution des administrateurs.

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le Conseil est tenu de prévoir un comité de révision. Le mandat du Comité GC comprenait les responsabilités de ce comité prévu par la loi. Ainsi, le Comité GC supervisait les opérations entre parties liées impliquant la Banque, les administrateurs et les cadres supérieurs, en s'assurant que ces opérations respectent des modalités au moins aussi favorables à la Banque que les modalités du marché et qu'elles soient pleinement conformes à la *Loi sur les banques* (Canada).

Le Comité GC était également responsable de la supervision des activités de gestion des risques juridiques, des risques liés à l'éthique et des risques de non-conformité à la réglementation, y compris concernant la conformité à la réglementation, la protection des renseignements personnels, la protection des consommateurs, la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, les sanctions et la lutte contre les paiements illicites et la corruption.

Le Comité GC a rencontré chaque trimestre les responsables des fonctions de supervision (cheffe des Affaires juridiques, cheffe de la Conformité et cheffe de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité) pour aborder tous les aspects de leurs mandats respectifs. Les membres du Comité GC se sont également réunis à huis clos, sans la direction, lors de chaque réunion, y compris les réunions extraordinaires.

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout.

Le Comité de gouvernance et de conformité a effectué les tâches suivantes lors de l'exercice 2025 :

À l'égard de la gouvernance d'entreprise

- Recommander et superviser le processus d'autoévaluation du Conseil pour l'exercice clos le 31 octobre 2024, afin d'évaluer l'efficacité du conseil d'administration, des comités et de leurs membres. Ce processus est décrit plus en détail à la section *Évaluation annuelle* à la page 48 de la circulaire.
- Surveiller la préparation de la circulaire 2025, des propositions d'actionnaires et des activités d'interaction avec les actionnaires.
- Examiner le *Rapport ESG 2024*.
- Recommander au Conseil des modifications des pratiques de gouvernance de la Banque, y compris la dissolution du Comité GC et une révision du Comité de gestion des risques et du Comité RH, pour s'assurer que, à la suite de la dissolution, toutes les responsabilités de gouvernance seraient assignées correctement aux comités possédant l'expertise appropriée.
- Prendre connaissance du rapport annuel 2024 du Bureau de révision des plaintes des clients.

À l'égard de la supervision des fonctions chargées des affaires juridiques, de l'éthique, de la protection des renseignements personnels, de la conformité à la réglementation et de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité

- Examiner le rapport de la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative, y compris l'information sur les litiges importants pour le T1.

- Examiner le rapport de la cheffe de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité, y compris le programme de lutte contre le RPCFAT pour le T1.
- Examiner le rapport de la cheffe de la Conformité, y compris le programme de gestion de la conformité à la réglementation, le régime de protection des consommateurs en matière financière et le programme de protection des renseignements personnels pour le T1.
- Tenir des réunions à *huis clos* avec la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative, la cheffe de la Conformité et la cheffe de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité lors du T1.

(s) *Sonia Baxendale*

Sonia Baxendale présidente du Comité de gouvernance et de conformité

Rapport du Comité des ressources humaines et de gouvernance

Membres⁽¹⁾

David Mowat, **président** (exercice 2025)
 Sonia Baxendale (T2, T3, T4)
 Andrea bolger (T1)
 Johanne Brunet (T2, T3, T4)
 Jamey Hubbs (exercice 2025)
 Paul Stinis (exercice 2025)



Présence en 2025 : 95 %

3 réunions ordinaires
 1 réunion extraordinaire



Indépendance : 100 %

Au sens de la NI 52-110

Le Comité des ressources humaines et de gouvernance (Comité RHG) est responsable de l'amélioration de la gouvernance de la Banque et de la supervision des stratégies clés concernant la culture et les ressources humaines.

Dans le cadre de son mandat, le Comité RHG examine et évalue les pratiques de gouvernance de la Banque par rapport aux normes établies par le BSIF et d'autres organismes de réglementation, ainsi que les pratiques exemplaires canadiennes, pour continuer à atteindre les objectifs du Conseil.

Le Comité RHG fait régulièrement rapport au Conseil pour s'assurer que les questions de gouvernance importantes sont prises en compte et que les pratiques exemplaires émergentes soient adoptées, lorsque applicables. Il s'assure également que les stratégies et la culture organisationnelle de la Banque intègrent les principes de gestion des facteurs ESG.

Le mandat du Comité RHG comprend également l'examen de la taille et de la composition générale du Conseil, pour l'aider à déterminer la pertinence d'entreprendre un programme visant à augmenter ou à diminuer le nombre d'administrateurs de la Banque, en examinant les nouvelles candidatures proposées comme membres du Conseil et en examinant et en évaluant périodiquement le rendement et la contribution des administrateurs de la Banque.

Le Comité RHG est responsable de la supervision du cadre de rémunération globale de la Banque. Il assiste le Conseil en se chargeant des responsabilités liées à la rémunération de certains cadres supérieurs de la Banque, examine la rémunération des administrateurs et des cadres supérieurs et livre des recommandations à cet effet, y compris concernant la rémunération globale du président et chef de la direction, et il est responsable de l'approbation du rapport de la Banque sur la rémunération des cadres supérieurs, conformément aux exigences des lois sur les valeurs mobilières applicables.

Le Comité RHG supervise les stratégies clés concernant la culture et les ressources humaines, y compris concernant la mobilisation des employés, la santé et le bien-être des employés et l'équité, la diversité et l'inclusion. Il agit également en qualité de comité de nomination du Conseil, et il supervise le processus d'évaluation du Conseil.

Les membres du Comité RHG ont rencontré chaque trimestre les responsables des fonctions de supervision (le président et chef de la direction et la cheffe des Ressources humaines et des Affaires corporatives) afin d'aborder tous les aspects de leurs mandats respectifs et les questions connexes.

Les membres du Comité RHG se sont également réunis à *huis clos*, sans la direction, lors de chaque réunion, y compris les réunions extraordinaires.

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités, y compris le Comité RHG, a été modifiée par la suite.

Le Comité des ressources humaines et de gouvernance a effectué les tâches suivantes lors de l'exercice 2025 :

À l'égard de la gouvernance d'entreprise

- Examiner les rapports de conformité relatifs à l'évaluation des antécédents des nouveaux administrateurs et dirigeants, conformément à la ligne directrice E-17 du BSIF.
- Surveiller la préparation de la circulaire 2025, des propositions d'actionnaires et des activités d'interaction avec les actionnaires.
- Superviser le processus d'autoévaluation du Conseil pour l'exercice clos le 31 octobre 2025, réalisé par Watson Board Advisors. Ce processus est décrit plus en détail à la section *Évaluation annuelle* à la page 48 de la circulaire.
- Examiner le programme de formation des administrateurs 2025.
- Examiner les mises à jour des récents changements en matière de réglementation et de gouvernance et recommander au Conseil des changements aux pratiques de gouvernance de la Banque.
- Examiner la mise à jour de la *Politique de gouvernance des administrateurs* et de la *Politique sur les documents de gouvernance* et recommander l'approbation du Conseil.
- Examiner et approuver la *Politique sur l'évaluation des employés, des administrateurs et des dirigeants*.

- Examiner la mise à jour des mandats du Conseil et des comités du Conseil et recommander l'approbation du Conseil.
- Examiner et approuver le mandat de la cheffe des Ressources humaines et des Affaires corporatives.
- Examiner le mandat du président et chef de la direction et recommander l'approbation du Conseil.
- Examiner la description de poste de la présidence du Conseil et de la présidence des comités du Conseil et recommander l'approbation du Conseil.
- Examiner le processus de gestion des conflits du Conseil et recommander l'approbation du Conseil.
- Recommander au Conseil des changements aux pratiques de gouvernance de la Banque.

À l'égard de la supervision de l'éthique

- Examiner et approuver le mandat de la cheffe de l'éthique.
- Examiner le rapport sur la supervision du programme d'éthique, de dénonciation et d'examen des plaintes de la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative, qui agit également en qualité de cheffe de l'éthique.

À l'égard des ressources humaines

- Examiner et approuver la politique de rémunération de la Banque et les pratiques et programmes de rémunération des cadres supérieurs conçus pour continuer à attirer et à conserver en poste les talents, et dont les principales modalités sont présentées à la section *Rémunération des cadres supérieurs* à la page 62 de la circulaire.
- De concert avec le Comité de gestion des risques, examiner les programmes de rémunération actuels de la Banque et déterminer qu'ils continuent de s'aligner sur le cadre d'appétit pour le risque de la Banque, les saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière et les exigences du BSIF.
- Examiner la rémunération de chaque membre de la haute direction, prendre connaissance des rapports d'un consultant en rémunération indépendant et soumettre des recommandations au Conseil.
- Examiner l'information concernant la performance financière annuelle et faire part au Conseil de ses conclusions concernant la rémunération variable des membres de la haute direction, y compris le rendement individuel et les octrois de rétention.
- Examiner les octrois de rémunération incitative à long terme, y compris en vertu des options, des droits à la plus-value des actions, des unités d'actions de performance et des unités d'actions restreintes des régimes de rémunération incitative à long terme de la Banque, et recommander l'approbation du Conseil.
- Examiner, avec le Conseil, le rapport de gestion des talents et le plan de relève.
- Examiner le régime de rémunération à court terme en vigueur en 2025 et recommander l'approbation du Conseil.

À l'égard des régimes de retraite

- Administrer et examiner les régimes de retraite de la Banque, y compris leur rendement.

(s) David Mowat

David Mowat, président du Comité des ressources humaines et de gouvernance

Rapport du Comité des technologies de l'information

Membres⁽¹⁾

Robert Ouellette, **président** (exercice 2025)
 Andrea Bolger (exercice 2025)
 Laurent Desmangles (T1)
 Suzanne Gouin (T2, T3, T4)
 Jamey Hubbs (T1)
 David Mowat (exercice 2025)
 Nicholas Zelenczuk (T2, T3, T4)



Présence en 2025 : 95 %

4 réunion ordinaire



Indépendance : 100 %

Au sens de la NI 52-110

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités, y compris le Comité TI, a été modifiée par la suite.

Le Comité des technologies de l'information (Comité TI) est responsable de soutenir le Conseil dans sa fonction de supervision des technologies de l'information, de la qualité des données et de la cybersécurité à la Banque, notamment en examinant, en évaluant et en recommandant des stratégies, des politiques et des procédures et en surveillant l'état des technologies et des données de la Banque, y compris des indicateurs clés de performance, afin de conseiller la Banque. Le Comité TI supervise la mise en œuvre d'initiatives clés en matière de technologies et de données pour améliorer l'expérience client, la résilience et les produits et services de la Banque.

Le Comité TI s'assure que la Banque respecte les obligations aux termes de la ligne directrice sur la sécurité et l'intégrité du BSIF et de sa Ligne directrice B-13 – Gestion du risque lié aux technologies et du cyberrisque.

Les membres du Comité TI se sont réunis chaque trimestre. Le comité rend compte de ses activités au Conseil et il veille à la coordination avec la direction et les autres comités du Conseil, y compris le Comité de gestion des risques.

Les membres du Comité TI se sont également réunis à huis clos, sans la direction, lors de chaque réunion.

Le Comité des technologies de l'information a effectué les tâches suivantes lors de l'exercice 2025 :

À l'égard des technologies de l'information, de la qualité des données et de la cybersécurité

- Examiner son mandat et recommander l'approbation du Conseil.
- Examiner le plan stratégique en matière de technologies et les progrès à ce sujet.
- Prendre connaissance des rapports du chef des Technologies de l'information faisant état de la feuille de route concernant la technologie, de la feuille de route concernant la cybersécurité, des ressources, des améliorations apportées aux processus et de la gouvernance des projets.
- Prendre connaissance des rapports de la personne occupant le poste de chef des Données sur la qualité des données et la gouvernance des données.
- Prendre connaissance des rapports du conseiller indépendant en technologies de l'information.
- Prendre connaissance des mises à jour du Comité de gestion des risques du Conseil concernant le rapport sur les risques liés aux TI et fournir des commentaires à ce sujet.

(s) Robert Ouellette

Robert Ouellette, président du Comité des technologies de l'information

Rapport du Comité de gestion des risques

Membres⁽¹⁾

Andrea Bolger, **présidente** (exercice 2025)
 Sonia Baxendale (exercice 2025)
 Laurent Desmangles (exercice 2025)
 Suzanne Gouin (exercice 2025)
 Jamey Hubbs (exercice 2025)



Présence en 2025 : 96 %

5 réunions ordinaires



Indépendance : 100 %

Au sens de la NI 52-110

(1) Le 8 avril 2025, le Comité GC a été dissout, le mandat du Comité de gestion des risques a été révisé et le mandat du Comité RH a été modifié pour comprendre des responsabilités de gouvernance. Par conséquent, le Comité RH est devenu le Comité RHG. La composition des comités, y compris le Comité de gestion des risques, a été modifiée par la suite.

Le Comité de gestion des risques est principalement responsable de la supervision des risques et de la prestation de conseils à l'endroit de la haute direction sur des questions hautement sensibles et des enjeux stratégiques en lien avec le cadre d'appétit pour le risque de la Banque.

Le Comité de gestion des risques est également responsable d'identifier les principaux risques de la Banque et de veiller à la mise en œuvre de systèmes aptes à les gérer correctement. Il approuve les cadres, politiques et plans importants concernant les risques et veille à l'intégrité et à l'efficacité des contrôles et systèmes à l'interne. Le Comité de gestion des risques supervise la gestion des risques réglementaires et s'assure que la direction de la Banque établit les mécanismes appropriés pour assurer la conformité avec diverses lois et divers règlements, y compris la *Loi sur les banques* (Canada).

Dans le cadre de ses fonctions de supervision du risque à l'échelle de la Banque, le Comité de gestion des risques supervise également le travail d'identification des risques nouveaux et émergents, y compris les risques liés aux facteurs environnementaux et sociaux.

Le Comité de gestion des risques est responsable de la supervision des activités de gestion des risques juridiques, des risques liés à l'éthique et des risques de non-conformité à la réglementation, notamment les risques concernant la conformité réglementaire, l'atteinte à la vie privée, la protection des consommateurs, la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, les sanctions et la lutte contre les paiements illicites et la corruption.

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le Conseil est tenu de prévoir un comité de révision. Le mandat du Comité de gestion des risques comprend les responsabilités de ce comité. Ainsi, le Comité de gestion des risques est responsable de la supervision des opérations entre parties liées, c'est-à-dire les opérations entre la Banque et ses administrateurs et cadres supérieurs au sens de la *Loi sur les banques* (Canada). Le Comité de gestion des risques a défini des procédures pour s'assurer que toute opération entre parties liées respecte des modalités au moins aussi favorables à la Banque que les modalités du marché et qu'elle s'effectue conformément aux exigences de la *Loi sur les banques* (Canada).

Les membres du Comité de gestion des risques ont rencontré chaque trimestre, sans les membres de la direction, les responsables des fonctions de supervision pour aborder tous les aspects de leurs mandats respectifs et les questions y afférent. Les membres du Comité de gestion des risques se sont également réunis à huis clos, sans la direction, lors de chaque réunion.

Le Comité de gestion des risques a effectué les tâches suivantes lors de l'exercice 2025 :

À l'égard de la supervision des risques

- Superviser l'exposition aux risques de marchés.
- Superviser la gestion du risque de crédit et l'appétit pour ce risque.
- Superviser les travaux d'identification des principaux risques organisationnels et les travaux de mise en œuvre des mécanismes et des systèmes de gestion visant ces risques.
- Superviser l'intégration des principes ESG dans le cadre d'appétit pour le risque et les cadres de gestion de la Banque.
- Examiner et approuver les risques d'entreprise non financiers importants, y compris les risques de fonds propres, de liquidités, d'exploitation et de conformité réglementaire.
- Examiner et approuver des limites et des risques importants en regard de secteurs, de marchés et de portefeuilles.
- Examiner des rapports de risque concernant la technologie de l'information, la cybersécurité et les données.
- Examiner et approuver le mandat du Comité de gestion des risques.
- Consacrer une portion significative de son temps à la supervision de risques liés à la technologie, à la cybersécurité et aux facteurs opérationnels.

- Examiner les plans de résolution et de reprise de la Banque.
- Examiner et approuver les résultats des simulations de crise de la Banque.
- Examiner et approuver le mandat du chef de la Gestion des risques.
- Examiner et approuver le *Cadre de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise*, le *Cadre de gestion du risque d'entreprise*, la *Politique de gestion du risque de réputation* et la *Politique cadre d'appétit pour le risque*.
- Prendre connaissance des mises à jour de la *Politique de gestion des liquidités et du financement*, de la *Politique de gestion des risques de Trésorerie et Marchés des capitaux*, du *Programme de gestion de la continuité des affaires* et de la *Politique de gestion et d'adéquation du capital* et il les a approuvées.

À l'égard du cadre d'appétit pour le risque

- Examiner le cadre d'appétit pour le risque et son alignement sur le plan stratégique de la Banque, et le recommander, ainsi que le cadre de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise, à l'approbation du Conseil.
- Examiner les cadres de gestion des risques importants, notamment à l'égard de la cybersécurité.
- Prendre connaissance de rapports de la cheffe de l'Audit interne.
- Examiner et recommander au Conseil des cibles de niveaux de fonds propres alignés sur la stratégie d'affaires et l'appétit pour le risque.
- Examiner et approuver les hypothèses utilisées dans le cadre de simulations de crises liées aux fonds propres.

À l'égard de la culture de risque

- Prendre connaissance de mises à jour sur l'évolution des exigences réglementaires en matière de culture de risque.
- Examiner les initiatives de la Banque en lien avec la culture de risque, y compris le renforcement de la capacité de conformité, la supervision du risque d'atteinte à la réputation, le risque lié aux fournisseurs tiers et l'évolution de la culture de la Banque.
- Prendre connaissance de rapports sur les constatations et les recommandations du BSIF et surveiller les correctifs apportés par la direction, y compris en donnant des conseils concernant la stratégie.

À l'égard du risque de rémunération

- Coordonner ses efforts avec ceux du Comité RHG pour examiner des éléments clés du programme de rémunération des cadres supérieurs, y compris la structure, les cibles, les calculs et les versements potentiels; les risques associés à la rémunération des cadres supérieurs, aux programmes de rémunération incitative, aux facteurs de performance financière de la Banque et aux octrois de rémunération incitative.

À l'égard de la supervision des fonctions chargées des affaires juridiques, de l'éthique, de la protection des renseignements personnels, de la conformité à la réglementation et de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité

- Examiner le rapport de la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative, y compris l'information sur les litiges importants et la supervision du programme d'éthique, de dénonciation et d'examen des plaintes.
- Examiner des rapports réguliers sur les progrès et les correctifs du programme de gestion de la conformité à la réglementation (y compris le régime de protection des consommateurs en matière financière et le programme de protection des renseignements personnels) et du programme de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.
- Examiner et approuver la *Politique de gestion de la conformité à la réglementation*, la *Politique de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes*, la *Politique de lutte contre la corruption*, la *Politique sur les sanctions*, la *Politique de protection des renseignements personnels* et la *Politique sur la protection des consommateurs*.

- Examiner les activités de conformité, de protection des renseignements personnels et de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes pour s'assurer qu'elles disposent d'un degré d'indépendance, d'une visibilité, des ressources et d'un statut suffisants.
- Examiner et approuver le mandat de la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative, de la cheffe de la Conformité, de la cheffe de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et de la cheffe de la protection de la vie privée.
- Examiner le rapport annuel de la cheffe de la Conformité et de la cheffe de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité, en fournissant des commentaires concernant l'évaluation de l'efficacité, du rendement et de la rémunération de chacune de ces personnes.
- Recommander l'approbation du budget et des ressources du programme de gestion de la conformité à la réglementation et du programme de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.
- Tenir des réunions *à huis clos* avec la cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative, la cheffe de la Conformité et la cheffe de la Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité.

À l'égard de la révision

- Examiner les décisions du comité de révision de la Banque afin de s'assurer de leur caractère raisonnable.
- Examiner et approuver le rapport des administrateurs 2025 du comité de révision à l'intention du BSIF.

(s) *Andrea Bolger*

Andrea Bolger, présidente du Comité de gestion des risques

2.7 Interagir avec les actionnaires et autres parties prenantes.

Le Conseil et la direction reconnaissent l'importance de la rétroaction significative et en temps opportun des actionnaires et des autres parties prenantes. Par conséquent, nous facilitons la communication ouverte et constructive et révisons régulièrement les stratégies d'interaction de la Banque pour les aligner sur les pratiques exemplaires. La Banque communique à l'externe par l'intermédiaire d'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, son mandat, les comités du Conseil, les mandats de ceux-ci et les administrateurs de la Banque.

Nous recevons la rétroaction des actionnaires institutionnels lors de réunions individuelles ou de groupe, et celle des actionnaires individuels par courriel ou 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 en particulier. L'interaction était une priorité du Conseil au cours du dernier exercice : les personnes assurant la présidence du Conseil, du Comité RH, du Comité GC et du Comité RHG par la suite ont été disponibles à de multiples occasions et ont tenu des rencontres d'interaction pour recevoir la rétroaction des actionnaires et d'autres parties prenantes à l'égard des pratiques de gouvernance de la Banque et des façons de les améliorer. Les initiatives d'interaction de la Banque l'ont aidée à comprendre les préoccupations courantes et à aborder la majorité d'entre elles au moyen de mesures de divulgation accrues. La section *Rémunération des cadres supérieurs*, à la page 62 de la circulaire, contient de plus amples renseignements.

Le Conseil accorde de l'importance aux préoccupations des actionnaires et souhaite prendre les mesures utiles et appropriées pour aborder ces questions. Nous sommes d'avis que l'approche de la Banque s'aligne sur les meilleures pratiques en matière d'interaction avec les actionnaires. 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@banquelaurentienne.ca, ou le président du Conseil, à l'adresse michael.boychuk@blcgf.ca. Il est également possible de communiquer par la poste, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec) H3G 0E5.

2.8 Politique de divulgation.

Au cours de l'exercice, le Conseil a examiné et mis à jour la *Politique d'information continue* de la Banque qui définit les approches et les procédures relatives au traitement et à la 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 relatives à la communication exacte, factuelle, équilibrée et en temps opportun de l'information importante, pour s'assurer que les investisseurs et autres parties intéressées disposent d'un accès complet et équitable à toute l'information concernant les activités de la Banque. La *Politique d'information continue* comprend également des procédures conçues pour préserver la confidentialité de l'information importante avant qu'elle ne soit communiquée, éviter la divulgation sélective et les fuites et s'assurer que les filiales consolidées de la Banque fournissent en temps opportun l'information exacte devant être incluse dans les documents d'information prévus par la loi. Le Conseil et, au besoin, le Comité d'audit et le Comité RHG, approuvent les documents d'information avant qu'ils soient transmis aux actionnaires.

2.9 Opérations sur titres de la Banque.

La Banque est un émetteur assujéti au Canada. Ses administrateurs, dirigeants et employés sont assujettis aux lois et à la réglementation sur les valeurs mobilières concernant l'information importante non publique et les opérations sur les titres de la Banque. La *Politique sur les initiés et les opérations interdites sur les titres de la Banque* énonce les dispositions relatives aux opérations sur les titres 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 publique concernant la Banque. La politique comprend notamment des dispositions relatives aux exigences de déclaration des initiés et à l'utilisation d'information importante non publique, ainsi que des règles régissant les opérations, y compris les opérations interdites.

2.10 Vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs.

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.

Nous sommes heureux de déclarer qu'en 2025, 91,14 % des actionnaires se sont prononcés en faveur de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs.

03

Rémunération des cadres supérieurs.

3.1	Mot du président du Comité des Ressources humaines et de gouvernance	63
3.2	Analyse de la rémunération	65
3.3	Supervision de la rémunération	65
3.4	Rémunération des membres visés de la haute direction	71
	Salaire de base	72
	Rémunération incitative à court terme	72
	Rémunération incitative à long terme	75
	Régime d'options d'achat d'actions	78
	Régimes de retraite	83
	Avantages sociaux et avantages indirects	83
	Exigences minimales de détention d'actions	84
	Analyse des risques	84
	Opérations de couverture	84
	Représentation graphique de la performance	85
	Rendement et rémunération directe totale des membres visés de la haute direction	87
3.5	Tableau sommaire de la rémunération	93
3.6	Octrois en vertu d'un programme de rémunération incitative	94
3.7	Prestations en vertu d'un régime de retraite	96
3.8	Prestations de cessation des fonctions et de changement de contrôle	97

3.1 Mot du président du Comité des ressources humaines et de gouvernance.



David Mowat, administrateur indépendant

Chers actionnaires,

L'année qui vient de s'écouler a été marquée par des décisions stratégiques qui transforment la Banque Laurentienne et définissent son avenir. Tout au long de cette période, le Comité des ressources humaines et de gouvernance a travaillé en étroite collaboration avec le Conseil et la direction pour s'assurer que les questions de leadership, de gouvernance et de personnel demeurent au cœur des préoccupations à mesure que la transformation de la Banque avançait.

En tant que président du Comité des ressources humaines et de gouvernance, je suis heureux de vous présenter un aperçu des priorités et des activités du comité au cours de l'exercice 2025, en particulier en ce qui concerne la supervision du leadership, l'harmonisation de la rémunération et le soutien à nos équipes pendant les changements.

Soutenir le leadership et nos équipes pendant la transformation

Pendant tout l'exercice financier 2025, le comité a collaboré étroitement avec le Conseil et la direction pour s'assurer que la structure de direction, le cadre de gouvernance et les priorités concernant les talents de la Banque Laurentienne demeurent alignés sur le programme stratégique de transformation accéléré de la Banque.

La Banque a annoncé une accélération importante de son plan stratégique 2024 vers son modèle de banque commerciale spécialisée, ce qui entraîne son retrait des activités bancaires destinées aux particuliers et aux PME. La Banque ayant conclu des ententes avec la Banque Nationale du Canada et la Banque Fairstone du Canada, le comité a accordé une attention particulière aux implications de ces transactions sur le plan humain et culturel.

Nous nous sommes efforcés de veiller à ce que les changements soient gérés de manière responsable, réfléchie et conformément aux valeurs de la Banque.

Dans ce contexte, nous avons supervisé les efforts visant à fournir aux employés concernés des ressources, des outils et du soutien pour les aider à traverser les périodes de changement et de transition avec dignité et respect, notamment grâce à des communications claires, à de l'aide concernant la transition et à des mécanismes de soutien appropriés, tout en reconnaissant le dévouement et le professionnalisme de nos employés ainsi que leur contribution à la Banque Laurentienne.

De plus, au cours de l'exercice, le comité a supervisé la transition des régimes de retraite de la Banque vers un nouveau fournisseur. Ce changement a été apporté pour renforcer la prestation des services, améliorer l'efficacité administrative et assurer la continuité de normes élevées de soutien aux participants des régimes. Le comité a travaillé en étroite collaboration avec la direction pour s'assurer que la transition était soigneusement planifiée et exécutée, en mettant l'accent sur la continuité et la clarté des communications et en minimisant les perturbations pour les employés et les retraités.

Renforcer la préparation et la relève

La planification de la relève et la continuité du leadership sont demeurées des priorités clés pour le comité tout au long de l'année. Nous avons continué de réviser régulièrement les cadres de relève des dirigeants, la profondeur du leadership et l'état de préparation de l'organisation afin d'assurer la stabilité et la continuité pendant une période de grand réalignement stratégique.

Malgré la transformation continue, l'engagement et la motivation des employés n'ont pas faibli, ce qui reflète une culture de plus en plus ancrée dans la responsabilisation, la collaboration et une compréhension commune des objectifs à long terme de la Banque.

Aligner la rémunération sur la stratégie et les intérêts des actionnaires

Le comité s'assure continuellement que les programmes de rémunération de la Banque favorisent une exécution stratégique, une gestion disciplinée des risques et un rendement durable. La rémunération des dirigeants continue de refléter une philosophie de rémunération bien ancrée sur le

rendement, et elle comprend des mesures incitatives liées aux résultats financiers, aux progrès stratégiques et à la prise de décisions prudentes.

Alors que la Banque progresse dans sa transition, ces pratiques de rémunération ont pour effet de renforcer la responsabilisation de la direction, d'aligner les actions de la direction sur les intérêts des actionnaires et de favoriser la création de valeur à long terme. La section *Analyse de la rémunération* de la présente circulaire contient de plus amples renseignements à ce sujet.

Gouvernance, culture et inclusion

Le comité continue de promouvoir de solides pratiques de gouvernance tout en encourageant l'essor d'une culture fondée sur l'intégrité, le respect et l'inclusion. L'équité, la diversité et l'inclusion demeurent des facteurs importants pour le développement professionnel des leaders, la planification de la relève et les pratiques organisationnelles. L'attachement de la Banque envers le bilinguisme et le leadership inclusif est le reflet non seulement de ses exigences opérationnelles, mais aussi de son identité d'institution financière établie au Québec.

Perspectives d'avenir

Alors que la Banque Laurentienne entame le prochain chapitre de son histoire, le Comité des ressources humaines et de gouvernance demeure résolu à soutenir le Conseil en supervisant rigoureusement le leadership, le talent, la culture et la gouvernance. Notre priorité est de veiller à ce que la Banque gère le changement de manière responsable en soutenant son personnel, en renforçant la gouvernance et en positionnant l'organisation pour une réussite à long terme.

Au nom du Comité des ressources humaines et de gouvernance et du conseil d'administration, je vous invite à examiner les questions de rémunération présentées dans la présente circulaire, ainsi qu'à appuyer l'approche de la Banque concernant la rémunération en exerçant votre droit de vote lors de l'assemblée annuelle.

Bien cordialement,

(s) *David Mowat*

David Mowat, président du Comité des ressources humaines et de gouvernance

3.2 Analyse de la rémunération.

Notre programme de rémunération des cadres supérieurs est conçu pour attirer, maintenir en poste et récompenser une équipe de haute direction expérimentée chargée d'exécuter des objectifs stratégiques, de générer une croissance durable et de créer de la valeur à long terme pour les actionnaires.

La présente section de la circulaire présente une analyse de notre approche en matière de rémunération, y compris de l'information sur les pratiques, analyses du marché, politiques et méthodes utilisées pour établir la rémunération, ainsi que de l'information détaillée sur la structure et les octrois pour les membres visés de la haute direction de la Banque :

- **Éric Provost**, président et chef de la direction;
- **Yvan Deschamps**, chef de la Direction financière;
- **Thierry Langevin**, chef des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises;
- **Dan Radley**, chef de la direction, Financement commercial Northpoint; et
- **Christian De Broux**, chef de la Gestion des risques.

3.3 Supervision de la rémunération.

Le Conseil supervise les principes, politiques, programmes et décisions à l'égard de la rémunération. Le Comité des ressources humaines et de gouvernance (Comité RHG), qui est composé d'administrateurs indépendants, soutient les travaux du Conseil à ce sujet en sollicitant les services de conseillers externes et indépendants en rémunération, au besoin. Plus particulièrement, le Comité RHG :

- examine et recommande à l'approbation du Conseil une *Politique de rémunération des cadres supérieurs* qui encadre les pratiques de rémunération de la Banque;
- approuve tous les éléments de la rémunération, y compris la définition des objectifs financiers et individuels, la conception des programmes de rémunération incitative, les octrois de RILT et les régimes de retraite et d'avantages sociaux;
- commente les évaluations du rendement et fait des recommandations au Conseil concernant les membres du comité exécutif, lesquels relèvent directement du président et chef de la direction de la Banque; et
- approuve la divulgation de la rémunération des cadres supérieurs.

La section *Gouvernance d'entreprise* à la page 39 de la circulaire contient de plus amples renseignements sur le mandat du Comité RHG.

La direction soutient les travaux de supervision du Comité RHG à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs en élaborant des politiques, des pratiques et des programmes de rémunération alignés sur les besoins de la Banque et les exigences réglementaires. La cheffe des Ressources humaines et des Affaires corporatives conseille le président et chef de la direction et le Comité RHG en matière de rémunération des cadres supérieurs. De plus, le président et chef de la direction et la cheffe des Ressources humaines et des Affaires corporatives assistent à des réunions du Comité RHG. Ils n'ont cependant aucun droit de vote sur les questions à l'ordre du jour. D'autres cadres supérieurs peuvent également assister à des parties de réunions à l'occasion, pour recevoir ou donner des présentations. Aucun membre de la haute direction, y compris le président et chef de la direction, n'est présent lorsque des décisions sont prises en matière de rémunération.

Comité RHG

Le Conseil reconnaît l'importance de nommer au Comité RHG des administrateurs qui possèdent l'expérience et les compétences nécessaires pour s'acquitter des obligations du comité à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs et de la gestion des risques. Les membres du Comité RHG sont choisis parce qu'ils possèdent les connaissances, les compétences et l'expérience requises pour permettre au comité d'aborder les questions pertinentes et de prendre des décisions éclairées à l'égard des politiques et

des pratiques de rémunération. Tous les membres du Comité RHG ont acquis une expérience significative à l'égard de la rémunération de cadres supérieurs et de la gestion des ressources humaines en exerçant des fonctions de haut dirigeant et d'administrateur dans d'autres organisations. Cette expérience comprend ce qui suit :

Gestion et rémunération des talents Rémunération, régimes de retraite et d'avantages sociaux (en particulier la rémunération des cadres supérieurs)	5 de 5
Gestion et gouvernance des risques Surveillance et évaluation des risques à l'interne et communication de l'information à ce sujet	5 de 5
Leadership de direction Cadre supérieur d'une société ouverte ou d'une grande organisation	5 de 5

Tous les membres du Comité RHG sont indépendants. Les sections *Candidatures aux postes d'administrateurs* et *Rapports des comités du Conseil* aux pages 21 et 49 de la circulaire contiennent de plus amples renseignements sur les membres du Comité RHG candidats aux postes d'administrateurs.

Le Comité RHG adhère aux meilleures pratiques de gouvernance pour voir à la supervision efficace du cadre de rémunération de la Banque, notamment en se réunissant à *huis clos*, sans les membres de la direction, à chaque réunion ordinaire ou extraordinaire.

Conseillers indépendants

Le Comité RHG retient régulièrement les services de conseillers indépendants pour obtenir un point de vue externe concernant les meilleures pratiques, la conception et l'administration du programme de rémunération et pour analyser la rémunération cible des cadres supérieurs et des administrateurs de la Banque et la comparer à un groupe de référence. En 2025, le Comité RHG et le Comité spécial ont retenu les services de Southlea, qui possède une grande expertise de la rémunération des cadres supérieurs, pour recevoir un avis indépendant sur la rémunération des cadres supérieurs et les pratiques de gouvernance connexes dans le contexte des transactions, ainsi que du soutien dans le cadre des activités annuelles et régulières du Comité RH. Toutes les décisions et les mesures prises par le Comité RHG, le Comité spécial et le Conseil ont été basées sur différents facteurs et différentes circonstances qui peuvent refléter ou non l'information ou les conseils obtenus des conseillers. Le tableau suivant contient l'information relative aux honoraires des conseillers indépendants du Comité RHG.

Conseiller	Honoraires liés à la rémunération des administrateurs et des cadres supérieurs (\$)		Tous les autres honoraires (\$)	
	2024	2025	2024	2025
Southlea	—	212 080	78 445	—

Résumé des politiques et des pratiques en matière de rémunération

La Banque s'efforce d'inspirer et de mobiliser les employés, de favoriser le travail d'équipe, d'inculquer une culture axée sur le rendement et de créer un environnement équitable, diversifié et inclusif où chacun a sa place. Nous voulons que cette culture se reflète dans la rémunération de nos cadres supérieurs, pour attirer et maintenir en poste des leaders prêts à travailler au service de nos clients et à créer de la valeur pour les actionnaires. Nous voulons lier la stratégie, les valeurs fondamentales et notre raison d'être à notre cadre de rémunération. Ce cadre doit :

- Attirer et maintenir efficacement en poste les talents du calibre souhaité dans un marché hautement concurrentiel.

- La rémunération selon le rendement est un élément clé du programme de rémunération. Pour recruter les talents recherchés et tenir compte de l'évolution de la Banque, la rémunération totale cible se situera à la médiane des marchés, avec l'option de verser une rémunération supérieure à la médiane pour les talents essentiels et les employés très performants.
- Être robuste, pour tenir compte des objectifs de transformation actuels.
 - Le cadre de rémunération favorise une prise de risques judicieux, et il est soutenu par le comité de rémunération (le chef de la direction, la cheffe des Ressources humaines et des Affaires corporatives, le vice-président, Rémunération globale, les membres du Comité RHG et des consultants externes), lequel examine annuellement le programme de rémunération des cadres supérieurs pour en assurer le caractère raisonnable, la durabilité et l'alignement sur les meilleures pratiques, la bonne gouvernance, les talents de la Banque et ses ambitions stratégiques.
- Être axé sur les résultats opérationnels et financiers de l'entreprise en tant qu'une seule équipe.
 - Nous voulons que le cadre de rémunération favorise l'exécution et contribue à notre croissance, tout en encourageant le travail d'équipe.
- Aligner les scénarios de rémunération sur les comportements et les priorités ESG.
 - Afin d'attirer et de maintenir en poste les talents du calibre souhaité, nous offrons une rémunération totale concurrentielle et fondée sur le marché, qui récompense les leaders dont les comportements correspondent à nos valeurs fondamentales et à notre raison d'être.
- Prévoir un lien entre la prise de risque et la rémunération totale, pour être aligné sur la nouvelle stratégie.
 - La Banque souhaite accorder de l'importance aux résultats et aux comportements souhaités. L'exécution réussie de notre plan stratégique repose sur des résultats à court et à moyen terme qui soutiennent notre vision à long terme.

De concert avec le Comité de gestion des risques, le Comité RHG examine chaque année les risques associés aux politiques, aux programmes et aux pratiques de rémunération de la Banque dans le cadre de l'examen et de la recommandation au Conseil de la rémunération des membres visés de la haute direction. En matière de rémunération, notre approche est conçue pour atténuer le risque sans diminuer la nature incitative de la rémunération, et pour encourager et récompenser un sens prudent des affaires et une prise appropriée de risques à long terme. Les stratégies d'atténuation des risques du programme comprennent le recours à des incitatifs à long terme dont l'acquisition dépend d'objectifs de performance et de temps, l'imposition d'obligations de détention d'actions, des droits de récupération et l'interdiction des opérations de couverture, le tout pour assurer un alignement sur les intérêts des actionnaires à long terme.

L'approche de la Banque aligne les pratiques de rémunération sur le rendement et renforce une approche axée sur la stratégie qui tient compte des risques :

Ce que nous faisons

- donner aux actionnaires l'occasion de s'exprimer par vote consultatif à propos de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs;
- superviser le calcul de la rémunération variable à court terme et à long terme en fonction d'indicateurs complémentaires de nature financière et autre que financière;
- aligner les programmes de rémunération de la Banque sur la stratégie d'entreprise au moyen d'objectifs stratégiques à court et à long terme;
- veiller à ce qu'une partie significative de la rémunération dépende de la performance de la Banque et du rendement individuel de l'employé;
- évaluer la rémunération cible des membres de la haute direction en fonction de groupes de référence appropriés et représentatifs;
- retenir les services d'un conseiller en rémunération indépendant pour obtenir l'information nécessaire au sujet des tendances et des meilleures pratiques concernant les politiques et programmes de rémunération;
- lier la majeure partie de la rémunération des cadres supérieurs au rendement pour les actionnaires;

- différer une partie substantielle de la rémunération incitative des employés dont les actions pourraient avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque, pour s'assurer que ces employés assument la responsabilité des décisions pouvant représenter un plus grand risque à long terme;
- lier l'acquisition d'octrois de rémunération incitative à long terme à l'atteinte d'objectifs de performance à long terme, de manière à ce qu'environ 70 % et 75 % de la rémunération directe totale cible des membres visés de la haute direction et du président et chef de la direction, respectivement, soit à risque;
- exiger un niveau substantiel de détention d'actions de la part des membres de la haute direction et, dans le cas du président et chef de la direction, prolonger cette obligation de détention d'actions aux 12 mois suivant la date de retraite ou de cessation d'emploi, pour renforcer l'alignement sur les intérêts des actionnaires;
- inclure des conditions d'acquisition liées à la performance relative et à la performance absolue dans les caractéristiques des UAP;
- obliger le président et chef de la direction qui lève des options d'achat d'actions à conserver, pendant les 12 mois suivant la levée, une quantité d'actions d'une valeur au moins égale au revenu net après impôt produit par la levée, à moins que les exigences applicables de détention d'actions ne soient satisfaites;
- analyser plusieurs scénarios de rémunération incitative, afin d'assurer un alignement approprié entre la rémunération et la performance;
- autoriser le report de l'acquisition d'unités d'actions jusqu'à un moment après s'être retiré de ses fonctions;
- prévoir des droits de récupération dans les programmes de rémunération de la Banque, pour lui permettre de récupérer des versements de rémunération incitative dans certaines circonstances;
- avoir recours à une disposition à double levier dans les cas d'octrois de rémunération incitative fondés sur des titres de capitaux, afin que les périodes d'acquisition puissent être accélérées uniquement lorsque l'emploi d'un participant prend fin sans motif valable et dans les 24 mois qui suivent un changement de contrôle; et
- plafonner les versements annuels de rémunération incitative et le facteur de performance lié aux UAP.

Ce que nous ne faisons pas

- garantir des primes;
- permettre la révision du prix ou l'antidatage d'options d'achat d'actions;
- avoir recours à un simple levier pour accélérer l'acquisition des octrois en cas de changement de contrôle;
- permettre les opérations de couverture ou de cession en garantie sur une participation;
- fournir une indemnité de départ supérieure à 24 mois de salaire;
- offrir des avantages indirects excessifs; ou
- diluer de manière excessive la participation des actionnaires avec nos programmes de rémunération incitative à long terme.

Groupe de référence et analyse comparative

Au cours de l'exercice 2025, dans le cadre de l'examen du cadre de rémunération des cadres supérieurs, la Banque a mis à jour ses sources de données et références du marché.

La Banque Laurentienne est une banque canadienne de taille moyenne et elle est cotée en bourse. Il n'existe pas d'échantillon unique suffisamment robuste pour représenter adéquatement cette combinaison de secteur d'activité, de taille et d'étendue des activités.

Par ailleurs, de récentes expériences de recrutement de cadres supérieurs indiquent que le bassin de talents provient désormais de marchés variés, notamment les services financiers (services bancaires, assurance, services financiers étendus et technologie financière), les grandes banques canadiennes et, pour les fonctions intégrées, les organisations du grand secteur en général. Afin d'examiner le caractère concurrentiel des niveaux de rémunération des membres de la haute direction, plusieurs références du marché ont été recueillies et examinées afin de représenter :

- les services financiers au Canada;
- les données des grandes banques canadiennes, ajustées pour tenir compte de la taille de la Banque; et
- le grand secteur canadien en général.

Le Comité RHG a retenu les services de Southlea pour évaluer la pertinence du groupe de référence et recommander des modifications au besoin.

Le Comité RHG a conclu que les critères de sélection des sociétés de référence sont encore pertinents et alignés sur la méthode préconisée par l'organisation. Au terme de l'évaluation, la composition de l'échantillon des Services financiers sélectionnés a été améliorée en intégrant des sociétés de référence de plus petite taille provenant de secteurs connexes aux services bancaires, par exemple l'assurance et les services financiers, pour mieux aligner l'échantillon sur la taille et la portée de la Banque.

Services financiers

L'échantillon des services financiers utilisé pour les fonctions de président et chef de la direction et de chef de la Direction financière (les **Services financiers sélectionnés**) comprend des sociétés cotées en bourse dont les données proviennent de documents publics.

Le tableau suivant contient les critères de sélection pris en compte pour examiner les possibilités d'appartenance au groupe de référence :

Pays et secteur	Taille	Autres
Siège social au Canada; Cotée en bourse; et/ou Secteur des services financiers, notamment les services bancaires, les services spécialisés, les services d'assurance et les services étendus.	Comparable à la Banque au chapitre des actifs, de la capitalisation boursière et du ratio cours/valeur. – Environ de 1/3 à 3 fois la taille de la Banque.	Sociétés de référence actuelles aux fins d'uniformité des données de l'échantillon/du marché. Divulgaration de données de référence, de niveaux de rémunération des cadres supérieurs et de points de conception pertinents. Utilisée comme société de référence par une société de référence.
– Prioriser les services bancaires lorsque possible.		

Depuis 2025, le groupe de référence aux fins d'échantillonnage des services financiers comprend Element Fleet Management Corp, EQB Inc., iA Financial Corporation Inc., National Bank of Canada, TMX Group Limited, First National Financial Corporation, E-L Financial Corporation Limited, goeasy Ltd and Trisura Group Ltd.

Les données du marché incluses dans l'échantillon des services financiers utilisé pour les autres membres visés de la haute direction (les **Services financiers étendus**) proviennent de la base de données de rémunération au Canada de Korn Ferry (la base de données Korn Ferry Pay).

Grandes banques canadiennes

Ces dernières années, la provenance des talents de la Banque est passée des petites sociétés de services financiers aux grandes banques canadiennes.

Aux fins de la comparaison avec les grandes banques canadiennes, les niveaux de référence ont été ajustés afin de refléter la taille et l'étendue des fonctions de cadres supérieurs à la Banque. La rémunération pour la fonction de président et chef de la direction a été comparée à celle des chefs des services aux particuliers et aux entreprises (selon les données de dépôts publics ajustées pour tenir compte de la taille de la Banque) et à celle de tous les cadres supérieurs de niveau VPE. Pour tous les autres membres visés de la haute direction, la comparaison a été faite avec la rémunération des cadres supérieurs des niveaux VPE et PVP.

Grand secteur en général

Les données du marché proviennent d'un vaste échantillon d'organisations canadiennes incluses dans la base de données Korn Ferry Pay.

Le tableau suivant contient les détails des différentes caractéristiques :

	Services financiers sélectionnés	Grandes banques canadiennes	Services financiers étendus	Grand secteur en général
Source	Documents publics	Documents publics et Korn Ferry Pay	Korn Ferry Pay	Korn Ferry Pay
Critères de sélection	Cotée en bourse	Les cinq grandes banques canadiennes	Services bancaires, assurance et Services financiers étendus Chiffre d'affaires supérieur à 500 millions \$	Tous les secteurs Chiffre d'affaires supérieur à 500 millions \$
Taille de l'échantillon et sociétés du groupe de référence	9 sociétés : ▪ Element Fleet Management Corp ▪ EQB Inc. ▪ iA Financial Corporation Inc. ▪ National Bank of Canada ▪ TMX Group Limited ▪ First National Financial Corporation ▪ E-L Financial Corporation Limited ▪ goeasy Ltd ▪ Trisura Group Ltd	5 sociétés : ▪ Banque de Montréal ▪ La Banque de Nouvelle-Écosse ▪ Banque canadienne impériale de commerce ▪ Banque Royale du Canada ▪ La Banque Toronto-Dominion	Les sociétés canadiennes incluses dans la base de données Korn Ferry Pay qui respectent les critères de sélection ci-dessus	

Correspondances dans l'analyse comparative

Président et chef de la direction	Poste de chef de la direction	Données (ajustées en fonction de la taille) des chefs des services aux particuliers et aux entreprises et du niveau VPE	--	--
Chef de la Direction financière	Poste de chef de la Direction financière	Moyenne des niveaux VPE et PVP	Postes dans une fourchette de points Hay similaire à celle du poste à la BLC	
Autres membres visés de la haute direction	--	Moyenne des niveaux VPE et PVP	Postes dans une fourchette de points Hay similaire à celle du poste à la BLC	

3.4 Rémunération des membres visés de la haute direction.

La rémunération directe totale cible de la Banque pour les membres visés de la haute direction, y compris le président et chef de la direction, comprend ce qui suit :

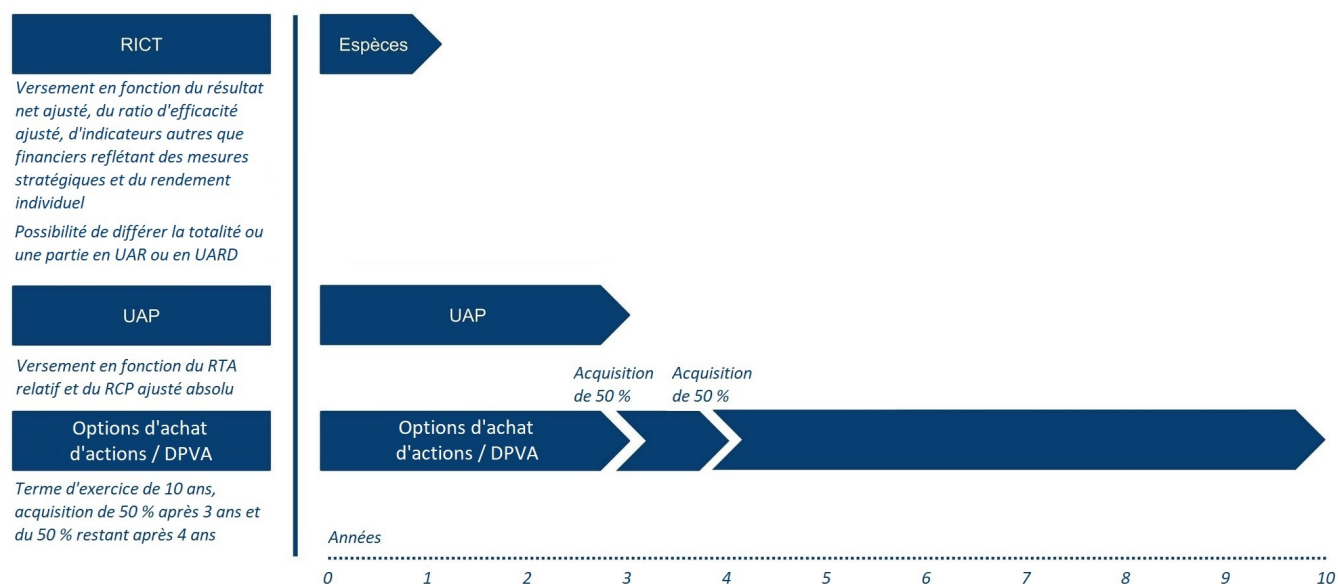
- le salaire de base;
- la rémunération incitative à court terme (RICT);
- les unités d'actions de performance (UAP); et
- les options d'achat d'actions ou droits à la plus-value des actions (DPVA).

La rémunération directe totale cible du président et chef de la direction de la Banque comprend environ 25 % de rémunération fixe et 75 % de rémunération à risque. Pour les autres membres visés de la haute direction, la rémunération comprend environ de 28 % à 35 % de rémunération fixe et de 65 % à 72 % de rémunération à risque.

Le programme de rémunération incitative des membres visés de la haute direction est conçu pour aligner la rémunération sur les intérêts des actionnaires et l'exécution de notre plan stratégique, tout en mettant l'accent sur la création de valeur à long terme. La RICT associe la rémunération annuelle à un facteur de performance de la Banque qui comprend des indicateurs financiers et autres que financiers. Les indicateurs financiers sont basés sur les cibles annuelles de la Banque en matière de résultat net ajusté et de ratio d'efficacité ajusté, tandis que les indicateurs autres que financiers reflètent des mesures stratégiques visant à aligner la rémunération sur l'atteinte des priorités de notre plan stratégique. Finalement, un facteur de rendement individuel reflète l'atteinte d'objectifs individuels.

Pour l'exercice 2025, les UAP de la Banque représentent 70 % de la rémunération incitative à long terme (RILT) octroyée aux membres visés de la haute direction. L'acquisition de la moitié des UAP dépend du RTA relatif par rapport à celui des sociétés constituant l'indice boursier XFN, tandis que l'acquisition de l'autre moitié des UAP dépend du RCP ajusté par rapport au budget de la Banque. Les options d'achat d'actions représentent 30 % de la RILT octroyée aux membres visés de la haute direction. La moitié (50 %) des options d'achat d'actions et des DPVA est acquise après trois ans, tandis que l'autre moitié (50 %) est acquise après quatre ans, ce qui a pour effet d'associer la rémunération réalisée des membres visés de la haute direction au rendement des actionnaires pendant une période pouvant atteindre dix ans.

Pour l'exercice 2026, la RILT a été octroyée exclusivement sous forme d'unités d'actions restreintes (UAR).



Salaire de base

Le salaire de base est le niveau de rémunération de base des membres visés de la haute direction pendant l'exercice. Il est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- la performance et la contribution individuelle;
- le niveau de responsabilité; et
- les compétences démontrées et l'expérience.

Le Comité RHG révisé le salaire des membres visés de la haute direction chaque année, en fonction des critères précédents et des recommandations du président et chef de la direction.

Rémunération incitative à court terme

L'objet premier du programme de RICT est de récompenser les employés qui atteignent les objectifs individuels de rendement et les objectifs de la Banque pendant l'année.

Pour l'exercice 2025, le versement en vertu du programme se calcule comme suit :



Le facteur de performance lié à la RICT se calcule comme suit :



Le facteur de performance de la Banque dépend à 60 % d'indicateurs financiers et à 40 % de mesures stratégiques.

- Les indicateurs financiers sont le résultat net ajusté et le ratio d'efficacité ajusté.
- Les mesures stratégiques sont des indicateurs de données quantitatives et elles s'alignent sur nos objectifs stratégiques de stabilisation des opérations, d'optimisation et de croissance des activités et d'amélioration de notre culture et de notre leadership.

Pour M. Radley, le facteur de performance financière aux fins du calcul de la RICT 2025 repose sur les résultats de Financement commercial Northpoint et le versement se situe dans une fourchette de 0 % à 115 % de la cible.

Cible de rémunération incitative à court terme

La cible de RICT est basée sur les pratiques du marché et elle correspond à un pourcentage du salaire de base.

	Salaire de base pour le calcul de la RICT	Cible de RICT 2025
Éric Provost	750 000 \$	100 %
Yvan Deschamps	425 000 \$	80 %
Thierry Langevin	400 000 \$	80 %
Dan Radley ⁽¹⁾	631 665 \$	100 %
Christian De Broux	385 000 \$	70 %

(1) La rémunération de M. Radley a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change indiqués dans les notes du *Tableau sommaire de la rémunération*.

Les membres visés de la haute direction peuvent différer une partie ou la totalité de la RICT en la convertissant soit en unités d'actions restreintes (UAR), lesquelles sont payables à raison d'un tiers par année, soit en unités d'actions restreintes différées (UARD), lesquelles sont payables au moment où le membre visé quitte la Banque.

Facteur de performance de la Banque 2025

Le facteur de performance de la Banque repose sur des objectifs financiers et autres que financiers fixés par le Conseil en début d'exercice. Le facteur est conçu pour aligner les octrois de rémunération incitative sur les objectifs de performance de la Banque et soutenir les priorités stratégiques de la Banque.

Le facteur de performance pour chaque indicateur (financier et autre que financier) se situe entre 0 % et 200 %, selon le niveau d'atteinte des objectifs.

Pour l'exercice 2025, le facteur de performance de la Banque dépend à 60 % d'indicateurs financiers et à 40 % de mesures stratégiques.

Facteur de performance financière

Pour l'exercice 2025, le facteur de performance financière dépend à 60 % du résultat net ajusté de la Banque (le résultat net ajusté après impôts et avant dividendes) et à 40 % du ratio d'efficacité ajusté de la Banque.

La performance est comparée à chaque indicateur. Si la valeur minimum n'est pas atteinte dans les deux cas, aucune prime de RICT n'est payée, à moins que le Conseil n'exerce son pouvoir discrétionnaire.

Le tableau qui suit résume les niveaux de performance et les facteurs correspondants de performance financière aux fins du calcul pour l'exercice 2025.

	Résultat net ajusté ⁽¹⁾ (millions \$)	Ratio d'efficacité ajusté ⁽¹⁾	Facteur de performance financière
Minimum	< 79,8	> 82,55 %	0 %
Entre le minimum et le seuil	Entre 79,8 et 106,4	Entre 79,45 % et 82,55 %	20 %
Seuil	106,4	79,45 %	50 %
Sous-performance	122,3	77,60 %	80 %
Cible	133,0	76,40 %	100 %
Surperformance	139,6	75,65 %	120 %
Performance supérieure	146,3	74,90 %	150 %
Maximum	159,6	73,40 %	200 %

(1) Interpolation linéaire entre chaque niveau supérieur au seuil. Le résultat net ajusté et le ratio d'efficacité ajusté sont des mesures financières non conformes aux PCGR et n'ont pas de signification normalisée prescrite par les PCGR. Par conséquent, ces mesures pourraient ne pas être comparables à des mesures similaires présentées par d'autres sociétés. Les mesures financières les plus directement comparables présentées dans les principaux états financiers de la Banque auxquels ces mesures se rapportent sont, respectivement, le résultat net et le ratio d'efficacité. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la section sur les mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures, qui commence à la page 20 du Rapport annuel 2025, y compris le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2025, dont les pages sont intégrées par renvoi dans le présent document. Le rapport de gestion est disponible sur le site SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca.

Facteur de performance autre que financière

Pour l'exercice 2025, le facteur de performance autre que financière repose sur les indicateurs suivants : la stabilité des opérations (pondération de 60 %); l'optimisation et la croissance des activités (pondération de 20 %); l'amélioration de la culture et du leadership (pondération de 20 %). Le facteur de performance associé à chaque indicateur varie de 0 % à 200 %, selon le niveau d'atteinte des objectifs. Ces indicateurs sont révisés chaque année et autant les cibles que les résultats doivent être approuvés par le Conseil.

Résultats 2025

Pour l'exercice 2025, le résultat net ajusté s'est établi à 147,2 millions \$, tandis que le ratio d'efficacité ajusté a été de 75,2 %.

Dans le cas du facteur de performance financière utilisé aux fins du calcul de la RICT 2025, le résultat net ajusté et le ratio d'efficacité ajusté ont donné lieu à un facteur combiné de 147,3 % (la moyenne pondérée de 153,6 % et de 138,0 % respectivement). Le Comité RHG n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire.

Dans le cas du facteur de performance autre que financière utilisé aux fins du calcul de la RICT 2025, la Banque a atteint ou dépassé les cibles associées à ses indicateurs de performance autre que financière clés, ce qui a donné lieu à un facteur combiné de 116,0 %.

En conséquence, le facteur de performance de la Banque pour l'exercice 2025 est de 134,8 % (la moyenne pondérée de 147,3 % des indicateurs financiers et de 116,0 % des indicateurs autres que financiers).

Facteur de rendement individuel 2025

Avec son programme de gestion du rendement, la Banque souhaite souligner et reconnaître le rendement individuel des membres visés de la haute direction. Ce rendement individuel est déterminé par le rendement fourni pour soutenir les résultats de la Banque et promouvoir la culture de la Banque. Le Comité RHG se réserve le droit de tenir compte de facteurs additionnels pour évaluer le rendement d'un cadre supérieur.

Le facteur de rendement individuel compte pour 20 % du calcul de la prime des membres visés de la haute direction. La Banque cherche à encourager les membres visés de la haute direction à dépasser les attentes relatives au rendement et elle souhaite récompenser le rendement en proportion des résultats obtenus.

Le rendement en matière de facteurs ESG est un critère d'évaluation et il a une incidence sur la rémunération. En 2025, les objectifs de rendement liés aux facteurs ESG comprenaient ce qui suit :

- Continuer à suivre la feuille de route de mise en œuvre des initiatives ESG.
- Poursuivre les travaux de conformité et de surveillance réglementaire liés à la gouvernance, au risque, à la stratégie et aux divulgations liés au climat (comme la ligne directrice B-15 du BSIF).
- Favoriser la forte mobilisation des employés au moyen d'un leadership visible et inspirant.
 - Préserver la mobilisation des employés à l'échelle de la Banque.
 - Réduire le taux de roulement volontaire des employés à l'échelle de la Banque.
- Encourager le changement grâce au renouvellement de notre raison d'être pour favoriser la responsabilisation à l'échelle de l'entreprise.
- Créer des équipes diversifiées où chacun a sa place et mettre en œuvre des objectifs EDI.
 - Augmenter le pourcentage de femmes occupant un poste de direction.

Les membres visés de la haute direction dont la cote de rendement indique un besoin d'amélioration n'auront automatiquement pas droit à leur prime, indépendamment des résultats relatifs à la performance financière de la Banque et aux mesures stratégiques.

La section *Rendement et rémunération directe totale des membres visés de la haute direction*, à la page 87 de la circulaire, contient de plus amples renseignements sur le rendement individuel.

Rémunération incitative à court terme 2026

Compte tenu des ententes annoncées avec la Banque Nationale du Canada et la Banque Fairstone du Canada, la Banque a ajusté la RICT 2026 de manière à conserver l'accent sur ses clients alors qu'elle doit mener à terme des initiatives clés liées à la transaction.

Ainsi, pour l'exercice 2026, le programme de RICT sera basé sur les objectifs particuliers définis dans les feuilles de route des dirigeants plutôt que sur des cibles financières et autres que financières à l'échelle de la Banque, ce qui fournira l'assurance que les accomplissements continueront d'être reconnus et récompensés.

La Banque est d'avis que pour l'exercice 2026, ces ajustements lui donneront la flexibilité requise pour exécuter son plan de transition tout en continuant de mettre l'accent sur le rendement et la responsabilisation.

Rémunération incitative à long terme

Le programme de rémunération incitative à long terme (RILT) de la Banque comprend des UAP et des options d'achat d'actions (ou des DPVA dans le cas de M. Radley). Le programme est conçu pour aligner la rémunération sur les intérêts des actionnaires tout en mettant l'accent sur la création de valeur à long terme, et il est aligné sur les pratiques du secteur bancaire canadien et les principes de saine gouvernance. Au moment de déterminer de nouveaux octrois, le Comité RHG ne tient pas compte des éléments de RILT que les cadres supérieurs détiennent déjà.

Dans le cadre des activités visant à approuver la composition du programme de RILT, le Comité RHG et le Conseil ont examiné des projections de rémunération selon le rendement et des analyses de sensibilité. Ils

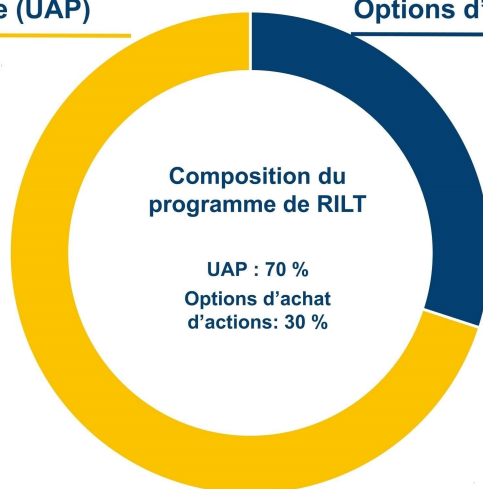
ont conclu que la composition du programme de RILT aligne grandement et adéquatement la rémunération des membres visés de la haute direction sur les intérêts à long terme des actionnaires.

Unités d'action de performance (UAP)

- Acquisition basée sur deux indicateurs de performance : RTA relatif et RCP ajusté absolu
- Le paiement est plafonné à 150 %
- Non dilutif, versement en espèces après 3 ans si la performance le permet
- Dans le cas d'un changement de contrôle :
 - disposition à double levier; et
 - selon la performance réelle au moment de la cessation
- Assorti de clauses de récupération

Options d'achat d'actions

- Taux annuel d'utilisation plafonné à 1 % des actions en circulation
- Acquisition de 50 % après 3 ans et du 50 % restant après 4 ans
- Les participants ne reçoivent pas d'aide financière pour exercer les options d'achat
- Disposition double levier dans le cas d'un changement de contrôle
- Assorti de clauses de récupération



En 2025, M. Radley a reçu à la fois des UAP et des DPVA.

Pour l'exercice 2026, la RILT a été octroyée exclusivement sous forme d'UAR.

Unités d'actions de performance

	Salaire de base en date de l'octroi	Cible d'UAP 2025 (% du salaire) (70 % de la RILT individuelle cible)	Cible d'UAP 2025 (\$) (70 % de la RILT individuelle cible)
Éric Provost	750 000 \$	147,0 %	1 102 500 \$
Yvan Deschamps	425 000 \$	126,0 %	535 500 \$
Thierry Langevin	400 000 \$	126,0 %	504 000 \$
Dan Radley ⁽¹⁾	637 830 \$	65,0 %	414 590 \$
Christian De Broux	385 000 \$	112,0 %	431 200 \$

(1) La RILT de M. Radley compte pour 85 % de son salaire de base, composé à 65 % d'UAP et à 20 % de DPVA en 2025. Le taux de change utilisé pour convertir la rémunération en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSGE/Refinitiv du jour de bourse qui précède la date d'octroi des UAP (1,4174).

Les UAP sont acquises au troisième anniversaire de leur octroi. Lorsqu'elles sont acquises, le nombre d'UAP est ajusté en fonction de la performance de la Banque. Pour les octrois d'UAP depuis le mois de décembre 2022, le facteur de performance se situe entre 50 % et 150 % du nombre d'unités. Voici les indicateurs de performance :

- la comparaison du rendement total pour les actionnaires (**RTA**) moyen sur trois ans avec la performance du groupe de comparaison de la Banque. La performance du groupe de comparaison est celle des sociétés constituant l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, lequel est composé d'émetteurs du secteur financier canadien inscrits à la TSX; et
- la comparaison du rendement des capitaux propres (**RCP**) ajusté moyen sur trois ans avec l'objectif établi dans le plan stratégique.

Chaque indicateur de performance reçoit un facteur de pondération identique aux fins du calcul de l'acquisition des UAP : 50 %.

Pour les UAP octroyées en 2022 dont les droits ont été acquis en décembre 2025, la Banque a enregistré un RTA sur trois ans inférieur à celui de l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, ce qui a donné lieu à un facteur de 64,72 %.

Pour le deuxième indicateur, la Banque a enregistré un RCP ajusté moyen de 6,33 % par rapport à un objectif de 8,90 %, ce qui a donné lieu à un facteur de 50 %.

En tenant compte des indicateurs de performance et des cibles ci-dessous en vigueur au moment de l'octroi, le facteur combiné a été établi à 57,36 % de la cible :

Indicateur	Pondération	Minimum	Cible	Maximum
RTA relatif	50 %	La moyenne sur 3 ans est de 17 % inférieure à l'indice	La moyenne sur 3 ans est égale à l'indice	La moyenne sur 3 ans est de 17 % supérieure à l'indice
RCP ajusté ⁽¹⁾	50 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 7,12 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 8,90 %	Le RCP ajusté moyen sur 3 ans est de 10,68 %

(1) Le RCP ajusté est une mesure financière non conforme aux PCGR et n'a pas de signification normalisée prescrite par les PCGR. Par conséquent, il pourrait ne pas être comparable à des mesures similaires présentées par d'autres sociétés. Cette mesure ajustée est définie comme le résultat net attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les mesures financières les plus directement comparables présentées dans les principaux états financiers de la Banque auxquels cette mesure se rapporte sont le résultat net attribuable aux actionnaires ordinaires et les capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la section sur les mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures, qui commence à la page 20 du Rapport annuel 2025, y compris le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2025, dont les pages sont intégrées par renvoi dans le présent document. Le rapport de gestion est disponible sur le site SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca.

Ce facteur d'acquisition est bien aligné sur l'expérience des actionnaires ces trois dernières années et confirme l'alignement entre la rémunération des cadres supérieurs et les intérêts des actionnaires.

Les facteurs d'acquisition pour les UAP dont les droits ont été acquis en décembre 2024 et 2023 se situaient respectivement à 56,3 % et à 117,3 % de la cible.

Compte tenu de la transaction entre la Banque Laurentienne du Canada et la Banque Fairstone du Canada, les facteurs de performance liés aux UAP qui seront acquises en 2026 et en 2027 seront fixés à 100 % de la cible.

Les membres visés de la haute direction doivent choisir entre des UAP et des UAP différées (UAPD), à moins de ne pas avoir atteint le niveau minimal de détention d'actions après cinq ans. La section *Exigences minimales de détention d'actions* contient de plus amples renseignements à ce sujet.

- Pour les UAP, le versement se produit à la date d'acquisition, soit trois ans après l'octroi.
- Pour les UAPD, le versement tient compte du facteur de performance et il se produit au moment où le cadre supérieur quitte la Banque, sous réserve de l'expiration du délai d'acquisition de trois ans.

Régime d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions soutient le déploiement du plan stratégique de la Banque, permet à la Banque de mieux recruter, maintenir en poste et impliquer son personnel de direction et aligne l'offre de rémunération de la Banque sur les pratiques du secteur bancaire canadien.

Les options d'achat d'actions dépourvues de valeur intrinsèque initiale ont pour effet d'augmenter le risque de rémunération des cadres supérieurs de la Banque. De plus, l'octroi d'options d'achat d'actions rallonge l'horizon temporel de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs, en introduisant un terme d'exercice pouvant atteindre 10 ans.

Caractéristiques du régime d'options d'achat d'actions

Taux d'utilisation	La Banque a adopté une politique pour plafonner le taux d'utilisation à 1,00 % des actions en circulation.
Dispositions relatives à l'acquisition	Le conseil d'administration, ou le Comité RHG si le conseil d'administration adopte une résolution à cet effet, peut à sa seule discrétion définir les dispositions d'acquisition des options du régime d'options d'achat d'actions. Les dispositions actuelles prévoient que 50 % des options d'un octroi seront acquises après trois ans et que le 50 % restant sera acquis après quatre ans.
Terme d'exercice	Le terme d'exercice des options sera déterminé au moment de l'octroi des options par le conseil d'administration ou le Comité RHG, selon le cas, pour autant que ce terme d'exercice n'excède pas 10 ans.
Période d'interdiction	Dans le cas où la date d'expiration d'une option correspond à une période d'interdiction ou dans les neuf (9) jours de bourse suivant la période d'interdiction, la date d'expiration sera automatiquement reportée au dixième (10 ^e) jour de bourse qui suit la fin de la période d'interdiction.
Critères de performance	Bien que le conseil d'administration ou le Comité RHG, selon le cas, puisse à sa seule discrétion inclure des critères de performance dans les dispositions d'acquisition des options d'achat d'actions, les dispositions actuelles n'en contiennent aucun. Toutefois, depuis l'exercice 2019, 70 % de la RILT se compose d'UAP non dilutives et à risque, dont l'acquisition dépend du RTA relatif et du RCP ajusté absolu.
Prix de levée	Les options d'achat d'actions ne peuvent être octroyées à une valeur inférieure à celle du cours de l'action de la Banque à la date de l'octroi. Le cours de l'action de la Banque correspond au cours moyen pondéré de l'action de la Banque à la TSX lors des cinq (5) jours de bourse précédant la date de l'octroi, lequel est arrondi à la hausse au cent le plus près.
Aide financière	La Banque ne consent aucun prêt aux participants du régime.
Levée d'option d'achat d'actions sans décaissement	Le participant du régime d'options d'achat d'actions peut, lorsqu'il lève ses options, payer pour les actions sous-jacentes en vendant, au cours de l'action à la TSX au moment de l'opération, une quantité nécessaire d'actions pouvant être émises après la levée, pour ensuite payer le prix de levée avec le produit de l'opération.
Limites des octrois individuels	- En tout temps, le nombre total d'actions en réserve en prévision d'une émission destinée à un seul participant ne doit pas excéder 5 % des actions émises et en circulation. - Le nombre total d'actions émises à un initié au cours de toute période d'un an ne doit pas excéder 5 % des actions émises et en circulation. - Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période d'un an ou pouvant être émises à des initiés à tout moment dans le cadre du régime ou de toute autre proposition ou convention de rémunération fondée sur des actions ne doit pas, pour chacune de ces éventualités, excéder 10 % des actions émises et en circulation.
Exigence de détention après levée	Le président et chef de la direction qui lève des options d'achat d'actions est tenu de conserver, pendant les 12 mois suivant la levée, une quantité d'actions d'une valeur au moins égale au revenu net après impôt produit par la levée, à moins que les exigences applicables de détention d'actions ne soient satisfaites.

Dispositions relatives aux changements de contrôle	À moins qu'il n'en soit autrement statué par le conseil d'administration, dans le cas d'un changement de contrôle, chaque option n'ayant pas été convertie en un autre octroi de l'entité remplaçante ou n'ayant pas été remplacée par un tel octroi devient susceptible d'exercice immédiatement avant le changement de contrôle. Le régime d'options d'achat d'actions prévoit une disposition à double levier pour accélérer l'acquisition dans les cas de cessation sans motif valable et de démission pour raison sérieuse qui surviennent dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent un changement de contrôle. En vertu de cette disposition, chaque option ou autre octroi pouvant être exercé demeure susceptible d'exercice pendant les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date de cessation avec motif valable ou de démission pour raison sérieuse (sans toutefois dépasser la date de fin du terme d'exercice), et chaque option ou autre octroi ne pouvant pas être exercé devient susceptible d'exercice au moment de la cessation avec motif valable ou de la démission pour raison sérieuse et demeure susceptible d'exercice pendant les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui suivent la date de cessation avec motif valable ou de démission pour raison sérieuse (sans toutefois dépasser la date de fin du terme d'exercice). Toute option ou tout autre octroi vient à échéance par la suite.
Admissibilité	Les membres de la direction, les cadres supérieurs et les autres employés de la Banque ou de ses filiales sont admissibles au régime d'options d'achat d'actions. Les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque ne sont pas admissibles.
Dispositions relatives à la récupération des titres	Le régime d'options d'achat d'actions est assujetti à la politique de récupération de la Banque.
Cessibilité	Autrement qu'en vertu des dispositions d'un testament ou du droit successoral, les participants ne peuvent céder ni transférer les options d'achat d'actions de leur propre gré ou par l'effet de la loi.
Historique de révision du prix d'options d'achat d'actions	La Banque n'a jamais révisé le prix d'options d'achat d'actions.

Cessation	À moins qu'il n'en soit autrement statué par le conseil d'administration, les options octroyées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions expirent à la date d'expiration prévue dans le régime ou à l'une des dates suivantes, selon la première occurrence : (i) quatre-vingt-dix (90) jours après la démission du participant. Toute option non acquise au moment où le participant cesse d'être un employé de la Banque sera perdue et annulée; (ii) la date à laquelle la Banque informe le participant que ses services ne sont plus requis, lorsque la cessation survient avec motif valable. Toute option ou partie d'option non levée est perdue et annulée à cette date; (iii) quatre-vingt-dix (90) jours après la période de préavis suivant la date à laquelle la Banque informe le participant que ses services ne sont plus requis, lorsque la cessation survient sans motif valable. Toute option non acquise au terme de ce délai est perdue et annulée; (iv) un (1) an après le décès du participant. Toute option ou partie d'option non levée peut être levée par le représentant successoral du participant; ou (v) cinq (5) ans après la retraite d'un participant, y compris pour les options qui sont acquises pendant cette période de cinq (5) ans, sous réserve des dispositions de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pertinentes, telles qu'indiquées à l'article 7.5.5 du régime d'options d'achat d'actions disponible dans le profil SEDAR+ de la Banque à l'adresse www.sedarplus.ca. En cas de manquement à l'une ou l'autre de ces dispositions, toute option acquise et non levée est perdue, et les options non acquises du participant expirent immédiatement. Dans le cas d'une cessation d'emploi pour cause de blessure ou d'invalidité, toute option octroyée au participant devient susceptible d'exercice après sa période d'acquisition.
Dispositions relatives aux modifications	Les dispositions relatives aux modifications s'alignent sur des principes de saine gouvernance et les meilleures pratiques du marché. Le conseil d'administration peut, à sa discrétion, apporter des modifications au régime d'options d'achat d'actions en tout temps, sans l'approbation des actionnaires, y compris notamment les modifications suivantes : - la régie interne; - les conditions d'acquisition de toute option; - les dispositions d'annulation d'une option, à l'exclusion des prorogations au-delà de la date d'expiration originale, sauf dans le cas des prorogations associées à une période d'interdiction; et - tout ajustement à des actions assujetties à des options en vigueur, par exemple pour diviser, consolider, reclassifier, réorganiser ou autrement changer les actions du régime d'options d'achat d'actions. Le régime d'options d'achat d'actions prévoit également que l'approbation des actionnaires est requise pour apporter les changements suivants (et pour toute autre question pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise en vertu des règles et politiques de la TSX) : - tout changement au nombre maximum d'actions émises à partir de la trésorerie dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions; - toute réduction du prix de levée d'une option octroyée et toute annulation d'une option pour la remplacer par une option à prix moindre; - toute prorogation du terme d'exercice d'une option au-delà de la date d'expiration originale, à l'exception des prorogations associées à une période d'interdiction; - étendre l'admissibilité au régime d'options d'achat d'actions à des administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque; - permettre la cession ou le transfert d'options octroyées autrement qu'en vertu des dispositions d'un testament ou du droit successoral; - toute augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises pour un initié ou un groupe d'initiés au cours d'une période d'un (1) an dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions ou de toute autre proposition ou convention de rémunération fondée sur des actions, telle que définie dans le régime d'options d'achat d'actions; et - tout changement aux dispositions relatives aux modifications.

Voici les octrois d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2025 :

	Nombre d'options d'achat d'actions octroyées lors de l'exercice 2025	Cible des options d'achat d'actions 2025 (% du salaire) (30 % de la RILT individuelle cible)	Valeur (\$) des options d'achat d'actions 2025 en date de l'octroi (30 % de la RILT individuelle cible)
Éric Provost	103 773	63,00 %	472 500 \$
Yvan Deschamps	48 113	54,00 %	229 500 \$
Thierry Langevin	47 798	54,00 %	216 000 \$
Dan Radley ⁽¹⁾	—	— %	— \$
Christian De Broux	38 742	48,00 %	184 800 \$

(1) M. Radley n'était pas admissible à un octroi d'options d'achat d'actions. Sa RILT compte pour 85 % de son salaire de base, composé à 65 % d'UAP et à 20 % de DPVA en 2025.

Le tableau suivant présente le taux d'utilisation, la dilution et l'offre excédentaire des trois dernières années en date du 31 octobre 2025, calculés selon la méthode préconisée par la TSX.

	Régime	2025	2024	2023
Taux d'utilisation Nombre total d'options d'achat d'actions octroyées au cours d'un exercice financier, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au moment des octrois pour l'exercice financier.	Régime d'options d'achat d'actions	0,9 %	1,0 %	1,0 %
	Ancien régime	— %	— %	— %
Dilution Nombre total d'options d'achat d'actions émises, mais non levées, divisé par le nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice financier.	Régime d'options d'achat d'actions	3,2 %	3,6 %	2,9 %
	Ancien régime	— %	— %	0,1 %
Taux d'excédent⁽¹⁾ Nombre total d'options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options d'achat d'actions en circulation, mais non levées, divisé par le nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice financier.	Régime d'options d'achat d'actions	7,0 %	7,7 %	7,7 %
	Ancien régime	0,2 %	0,2 %	0,2 %

(1) Les taux d'excédent comprennent les actions ordinaires additionnelles disponibles aux fins d'émission dans le cadre du Régime d'options d'achat d'actions approuvé lors de l'assemblée annuelle des actionnaires 2022.

Le tableau suivant présente de l'information concernant les programmes de rémunération dans le cadre desquels des titres de capitaux propres de la Banque peuvent être émis aux termes de l'ancien régime d'options d'achat d'actions et du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne Canada et de ses filiales :

	Nombre de titres devant être émis lors de la levée d'options, de bons ou de droits en circulation en date du 31 octobre 2025	Prix de levée moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2025 (\$)	Nombre de titres disponibles pour émission future dans le cadre des programmes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) en date du 31 octobre 2025	Pourcentage de titres disponibles pour octroi par rapport au nombre de titres émis et en circulation, en date du 31 octobre 2025
Ancien régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales	—	S. O.	97 064	0,2 %
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales	1 436 642	33,51	1 691 531	3,8 %

Droits à la plus-value des actions

Le régime de droits à la plus-value des actions (DPVA) permet à la Banque d'offrir une rémunération incitative à plus long terme aux membres visés de la haute direction exerçant leurs activités aux États-Unis. Il est conçu pour produire le même effet que le régime d'options d'achat d'actions, sans effet dilutif pour les actionnaires.

Les DPVA sont dépourvues de valeur intrinsèque initiale et ont pour effet de rallonger l'horizon temporel de la rémunération des cadres supérieurs, en introduisant une période d'acquisition pouvant atteindre quatre ans et un terme d'exercice pouvant atteindre 10 ans.

Voici les octrois de DPVA pour l'exercice 2025 :

	Nombre de DPVA octroyés lors de l'exercice 2025	Valeur des DPVA 2025 en date de l'octroi ⁽¹⁾ (\$)
Dan Radley	18 867	128 808 \$

(1) La rémunération de M. Radley a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change indiqués dans les notes du *Tableau sommaire de la rémunération*.

Régimes de retraite

Les régimes de retraite sont capitalisés et financés par la Banque et sont non contributifs pour les membres visés de la haute direction exerçant leurs activités au Canada.

Régimes de retraite à cotisation déterminée (offerts depuis octobre 2020)

Tous les membres visés de la haute direction embauchés à partir du 1^{er} octobre 2020 participent à un régime de retraite à cotisation déterminée de base intitulé *Volet à cotisation déterminée du régime de retraite des officiers supérieurs* (le **RRCD des officiers supérieurs**) et à un régime de retraite à cotisation déterminée supplémentaire intitulé *Régime supplémentaire de retraite à cotisation déterminée* (le **RRCD supplémentaire** et, collectivement avec le RRCD des officiers supérieurs, les **RRCD**). Dans le cadre du RRCD des officiers supérieurs, les cotisations s'accumulent jusqu'à concurrence du montant maximal aux termes de la loi, tandis que dans le cadre du RRCD supplémentaire, toute cotisation octroyée en excédent du montant maximal est couverte par le régime, le cas échéant.

Dans le cadre des RRCD, les participants ont droit à une cotisation patronale correspondant à 15 % de leur salaire annuel de base, avec acquisition immédiate.

Régimes de retraite à prestations déterminées (ne sont plus offerts depuis octobre 2020)

Les membres visés de la haute direction qui participaient déjà aux régimes de retraite à prestations déterminées au moment où ils ont cessé d'être offerts en octobre 2020 poursuivent leur participation dans un régime de retraite à prestations déterminées de base intitulé *Régime de retraite des officiers supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales participantes* (le **RRPD des officiers supérieurs**) et dans un régime de retraite à prestations déterminées supplémentaire intitulé *Régime supplémentaire de retraite pour les officiers supérieurs désignés de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales participantes* (le **RRPD supplémentaire** et, collectivement avec le RRPD des officiers supérieurs, les **RRPD**). Dans le cadre du RRPD des officiers supérieurs, une rente est payable jusqu'à concurrence du montant maximal aux termes de la loi, tandis que dans le cadre du RRPD supplémentaire, toute rente octroyée en excédent du montant maximal est couverte par le régime, le cas échéant.

Dans le cadre des RRPD, chaque année de participation donne droit à une rente égale à 2 % de la rémunération moyenne du participant, c'est-à-dire son salaire de base moyen des cinq années consécutives les mieux rémunérées. Cette rente est payable à vie et n'est pas intégrée aux prestations du Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada. L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans. Cependant, les participants peuvent prendre une retraite anticipée à compter de 53 ans; dans ce cas, une réduction de 5 % par année avant l'âge de 60 ans s'applique à la rente.

Les participants aux RRPD peuvent aussi participer au volet flexible du RRPD des officiers supérieurs au moyen de cotisations accessoires optionnelles. Ces cotisations ont pour effet de bonifier la prestation versée en vertu de ce régime. À la retraite, le participant peut entre autres utiliser les montants accumulés pour réduire la pénalité de retraite anticipée ou pour indexer sa rente. La participation est facultative et la Banque ne contribue pas à ce volet.

Régime 401(k) des membres visés de la haute direction exerçant leurs activités aux États-Unis

Dans le cadre du régime 401(k), les participants ont droit à une cotisation patronale égale à la cotisation de l'employé, jusqu'à un maximum de 4 % de la rémunération de celui-ci, avec acquisition immédiate.

Avantages sociaux et avantages indirects

Le régime d'avantages sociaux des membres visés de la haute direction comprend des prestations de soins de santé et de soins dentaires, l'assurance-maladie, l'assurance-invalidité et l'assurance-vie, ainsi qu'un examen médical annuel et une allocation annuelle en espèces, moins les déductions applicables. De plus, les membres visés de la haute direction peuvent participer au régime d'achat d'actions à l'intention des employés de la Banque. Dans le cadre de ce régime, la Banque verse une somme égale à 30 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par année.

Exigences minimales de détention d'actions

Afin de favoriser l'engagement à long terme des cadres supérieurs, le Comité RHG a adopté des exigences minimales de détention d'actions. Le tableau qui suit illustre les exigences en vigueur :

Niveau	Exigence minimale
Président et chef de la direction	5 x le salaire de base
Autres membres visés de la haute direction canadiens	2 x le salaire de base

Le président et chef de la direction doit également respecter les exigences minimales de détention d'actions pendant au moins une année suivant la cessation de son emploi. Le Comité RHG est d'avis que cette exigence améliore l'alignement du programme de rémunération de la Banque sur les meilleures pratiques du marché et les intérêts à long terme des actionnaires. Le niveau de détention d'actions de chaque membre visé de la haute direction est évalué chaque année en fonction des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre. Les actions et unités d'actions suivantes sont incluses dans le calcul de la détention d'actions :

- les actions ordinaires;
- les UAR; et
- les UAP.

Tout cadre supérieur dispose de cinq années à compter de son embauche ou de sa promotion pour atteindre le niveau minimal de détention. Si le niveau minimal de détention n'est pas atteint après cinq ans, le cadre supérieur doit participer à la version différée du programme d'UAP jusqu'à ce qu'il respecte les exigences de détention d'action.

Le contrat d'emploi de M. Radley ne comprend pas d'exigences de détention d'actions. Toutefois, compte tenu des caractéristiques du programme de RILT de la Banque, M. Radley pourra satisfaire ou dépasser les exigences de détention d'action d'ici cinq ans.

Analyse des risques

Pour adopter des pratiques de rémunération et définir la rémunération des cadres supérieurs, le Comité RHG, avec l'assistance du Comité de gestion des risques, évalue les risques associés aux politiques et pratiques de la Banque en matière de rémunération. Le mandat du Comité RHG et du Comité de gestion des risques comprend l'analyse annuelle des risques liés aux divers programmes de rémunération, laquelle est préparée sous la supervision du chef de la Gestion des risques. Une méthode d'évaluation du risque conforme aux principes de saines pratiques de rémunération du Conseil de la stabilité financière a été mise au point pour évaluer les risques associés aux programmes de rémunération de la Banque.

La dernière analyse a été effectuée en décembre 2025. En regard des résultats, le Comité RHG et le Comité de gestion des risques ont jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

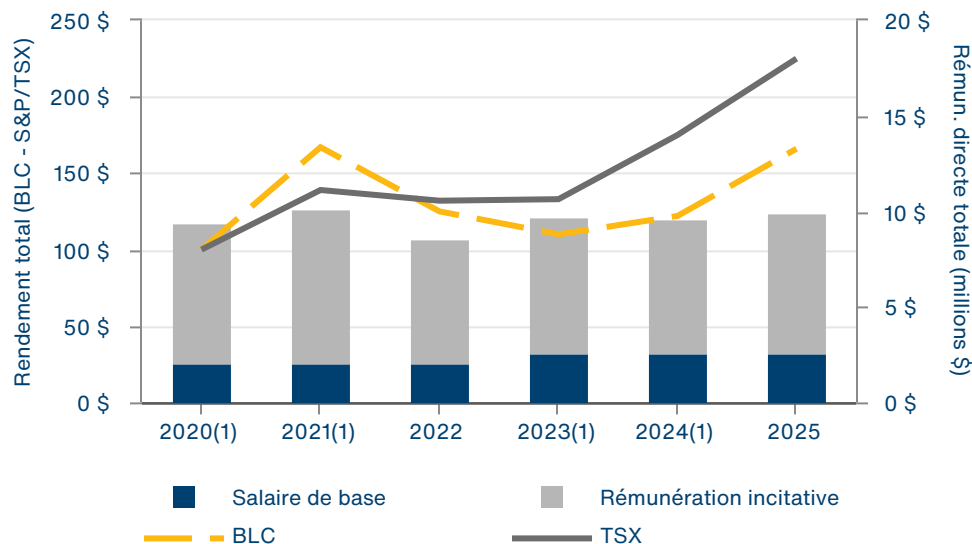
Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), de la *Politique sur les initiés et les opérations interdites sur les titres de la Banque* et du *Code de conduite des employés et des membres du conseil d'administration* de la Banque, il est interdit aux administrateurs, cadres supérieurs, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de vendre, directement ou indirectement, des titres de la Banque dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement acquitté les droits (une opération communément appelée *vente à découvert*), ou encore d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur les titres de la Banque. De plus, en vertu de notre *Politique sur les initiés et les opérations interdites sur les titres de la Banque*, il est interdit aux administrateurs, cadres supérieurs, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de conclure, directement ou indirectement, toute forme de contrat ou d'entente visant un titre de la Banque ou un instrument financier lié à la Banque lorsque ce contrat ou cette entente aurait pour effet de les couvrir à l'égard d'une baisse de

la valeur du titre ou de l'instrument financier ou de modifier autrement leur risque financier par rapport à la Banque.

Représentation graphique de la performance

Le graphique suivant représente la comparaison entre le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2020, en supposant le réinvestissement des dividendes, et le rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX de la TSX, pour les cinq derniers exercices. Le graphique présente également la rémunération directe totale versée aux membres visés de la haute direction pour les cinq derniers exercices.



	2020 ⁽¹⁾	2021 ⁽¹⁾	2022	2023 ⁽¹⁾	2024 ⁽¹⁾	2025
Salaire de base (millions \$) ⁽²⁾	2,1 \$	2,1 \$	2,1 \$	2,6 \$	2,6 \$	2,6 \$
Rémunération incitative (millions \$) ⁽²⁾	7,3 \$	8,1 \$	6,5 \$	7,1 \$	7,0 \$	7,4 \$
Rémunération directe totale (millions \$) ⁽²⁾	9,3 \$	10,2 \$	8,6 \$	9,7 \$	9,6 \$	10,0 \$
RTA - Banque Laurentienne du Canada ⁽³⁾	100 \$	167 \$	125 \$	110 \$	122 \$	166 \$
RTA - Indice composé S&P/TSX ⁽³⁾	100 \$	139 \$	132 \$	133 \$	175 \$	225 \$
Résultat net ajusté (millions \$)	138,2 \$	211,2 \$	237,1 \$	208,3 \$	168,7 \$	147,2 \$
Ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté	6,8 %	4,8 %	3,6 %	4,7 %	5,7 %	6,8 %

(1) Les montants de rémunération directe totale 2020, 2021, 2023 et 2024 sont ceux de six membres visés de la haute direction.

(2) La rémunération de M. Radley a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change indiqués dans les notes du *Tableau sommaire de la rémunération*.

(3) Montant total que rapporte un placement à l'investisseur (appréciation du prix de l'action et dividendes versés au cours de la période).

Analyse de la tendance

Au cours de la période couverte par le graphique, la rémunération directe totale des membres visés de la haute direction a fluctué principalement en raison du nombre de membres inclus dans ce groupe. En 2020 et en 2021, la rémunération directe totale figurait parmi les plus élevées de la période alors que le groupe comprenait six membres. Elle a diminué en 2022 alors que le groupe a été réduit à cinq membres, puis elle a augmenté en 2023 et en 2024 alors que le groupe comprenait de nouveau six membres. La rémunération directe totale est restée relativement stable de 2023 à 2025. De 2023 à 2025, bien que le ratio de la rémunération directe totale sur le résultat net ajusté ait augmenté par rapport à 2022, il est

demeuré généralement aligné sur le ratio de comparaison entre 2025 et 2020. Pour la période couverte par le graphique, la rémunération directe totale est également corrélée positivement au rendement pour les actionnaires de la Banque et au résultat net ajusté. Le Comité RHG continue de surveiller de près l'alignement de la rémunération sur la performance et il s'assure, au moyen des indicateurs de performance et des caractéristiques de la rémunération incitative, que la rémunération des membres visés de la haute direction reste alignée sur la performance financière de la Banque et son objectif de créer de la valeur à long terme.

Efficacité du programme de rémunération au fil du temps

Le tableau qui suit illustre l'excellente performance de la Banque en ce qui concerne l'alignement à long terme de la rémunération du président et chef de la direction sur le rendement total pour les actionnaires. Dans ce tableau, la valeur de la rémunération directe attribuée pour les fonctions de président et chef de la direction de la Banque au cours des cinq derniers exercices, en date du 31 décembre 2025, est comparée à la valeur des placements annuels dans le titre de la Banque pour les mêmes périodes. En moyenne, la valeur d'un placement de 100 \$ est supérieure à la valeur de 100 \$ versés pour les fonctions de président et chef de la direction. Le tableau indique également qu'en moyenne, depuis l'exercice 2021, la valeur réalisée et réalisable de 100 \$ versés pour les fonctions de président et chef de la direction est supérieure au 100 \$ cible en date du 31 décembre 2025.

En date du 31 décembre 2025, pour les exercices indiqués, la valeur actuelle des octrois pour les fonctions de président et chef de la direction représente le total de :

- A. la rémunération réalisée de la personne chargée des fonctions de président et chef de la direction (la somme du salaire de base, de la RICT versée, des unités d'actions payées et des options d'achat d'actions levées); et
- B. la rémunération réalisable potentielle (la somme des unités d'actions non acquises, des unités d'actions différées acquises et de la valeur dans le cours des options d'achat d'actions non levées).

Année	Titulaire des fonctions	Valeur au 31 décembre 2025 (millions \$)				Valeur de 100 \$		
		Rémunération directe totale attribuée	A : réalisée	B : réalisable	A+B=C : valeur actuelle	Période	Pour le ou la titulaire ⁽¹⁾ (\$)	Pour les actionnaires ⁽²⁾ (\$)
2021	Rania Llewellyn	3,68	3,38	—	3,38	Du 31/10/2020 au 31/12/2025	92	204
2022	Rania Llewellyn	3,38	2,50	—	2,50	Du 31/10/2021 au 31/12/2025	74	122
2023	Rania Llewellyn	2,46	1,76	—	1,76	Du 31/10/2022 au 31/12/2025	83	163
2023	Éric Provost	1,74	1,49	0,24	1,73	Du 31/10/2023 au 31/12/2025	159	185
2024	Éric Provost	3,04	1,57	3,28	4,85	Du 31/10/2024 au 31/12/2025	131	168
2025	Éric Provost	3,50	1,85	2,72	4,57	Moyenne sur cinq ans	108	168

M. Provost a été nommé à ses fonctions le 2 octobre 2023. Mme Llewellyn a été démise de la fonction de présidente et cheffe de la direction le 1^{er} octobre 2023 et son emploi a pris fin le 30 octobre 2023.

(1) Valeur de la rémunération au 31 décembre 2025 pour chaque 100 \$ de rémunération directe totale pendant l'exercice de référence.

(2) Valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions de la Banque pendant la période de référence en supposant le réinvestissement des dividendes.

Rendement et rémunération directe totale des membres visés de la haute direction

Éric Provost — Président et chef de la direction



Éric Provost fait partie de l'équipe de la Banque Laurentienne depuis plus d'une décennie. Le 2 octobre 2023, il a été promu au poste de président et chef de la direction alors qu'il occupait le poste de chef de groupe des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises. Avant d'occuper ces postes, Éric a dirigé le performant secteur des Services bancaires aux entreprises. Sous sa direction, le secteur des Services bancaires aux entreprises a été largement reconnu pour sa croissance exceptionnelle et son excellent service à la clientèle.

Comptant plus de 25 années d'expérience dans le secteur financier, Éric présente une éloquente feuille de route de croissance profitable, de satisfaction client exceptionnelle et d'acquisitions réussies, comme les acquisitions par la Banque des activités canadiennes de financement d'équipement de CIT en 2016 et de Financement commercial Northpoint en 2017.

Avant de se joindre à la Banque Laurentienne en 2012, Éric a travaillé 12 ans chez un prêteur commercial où il a occupé divers postes de haute direction.

Impliqué activement dans sa collectivité et dévoué au bien-être des jeunes, Éric fait depuis 2014 du bénévolat pour Fondation Tel-Jeunes, un organisme de bienfaisance québécois qui offre des services de soutien gratuits et confidentiels 24 heures sur 24 et sept jours sur sept aux jeunes et aux parents, où il siège actuellement au conseil d'administration.

Éric est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en finance appliquée de l'Université du Québec à Montréal. Il détient également le titre d'analyste financier agréé (CFA).

Langues : français et anglais.

En 2025, le Comité RHG a évalué le rendement individuel d'Éric Provost en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Voici les réalisations de M. Provost :

Orientation stratégique : expansion des Services aux entreprises

Nous avons continué à remodeler notre portefeuille pour prioriser les secteurs où notre expertise a le plus grand impact :

- Examen minutieux de nos modèles d'exploitation et d'affaires menant à l'adoption d'une approche stratégique pour nos services aux particuliers et au renforcement et à l'expansion de notre présence pour les services aux entreprises.
- Réaffectation de ressources touchées par des cessions d'activités vers des segments commerciaux à fort potentiel.
- Simplification de nos activités de financement d'équipement et d'inventaires à la suite de la fusion vers la marque Financement Commercial Northpoint.

Bâtir une banque plus intelligente

En 2025, nous avons fait d'importants progrès au chapitre de la technologie et de la continuité des opérations :

- Migration vers une infrastructure infonuagique ayant un impact positif sur l'efficacité, la résilience et l'expérience client.
- Renforcement de la résilience opérationnelle et de la redondance assurant plus de stabilité et de réactivité dans un environnement dynamique tout en améliorant le niveau de satisfaction de nos employés et de nos clients.

Mise en œuvre de nos priorités

Notre feuille de route pour 2025 était ambitieuse et nous sommes fiers d'avoir respecté notre plan en atteignant des jalons clés :

- Simplification de nos opérations informatiques, notamment en réduisant significativement notre nombre de centres de données et en corrigeant l'obsolescence d'applications ou de systèmes clés.
- Progression par rapport aux mandats du secteur concernant des capacités pouvant améliorer l'expérience client, plus particulièrement au chapitre des paiements.

Culture d'entreprise

Notre transformation repose sur la mobilisation de nos équipes :

- Maintien de la mobilisation élevée des employés : taux de participation de 87 % et taux de mobilisation de 82 %.
- Maintien d'un rythme de travail personnel me permettant d'assurer l'alignement et une boucle de rétroaction à tous les niveaux de l'organisation, notamment grâce à la tenue périodique d'événements, de webinaires avec les employés et d'appels avec les équipes de direction et de gestionnaires.
- Maintien d'une solide présence auprès de la clientèle afin d'approfondir des relations et d'en créer de nouvelles.

Faits saillants de la rémunération 2025			
Éléments de la rémunération	Cible 2025 (\$)	Réelle 2025 (\$)	Réelle 2024 (\$)
Salaire de base	741 762	741 762	700 000
RICT			
Versée en espèces	750 000	1 108 800	870 240
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions	1 102 500	1 155 000	1 041 389
Octrois fondés sur des options	472 500	495 000	428 611
Rémunération directe totale	3 066 762	3 500 562	3 040 240

Détention d'actions		
Exigences de détention (multiple du salaire de base)	5x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	105 237	3 504 383
UAP et/ou UAPD acquises	9 361	311 723
UAR et/ou UARD acquises	973	32 390
UAP et/ou UAPD non acquises	94 903	3 160 270
UAR et/ou UARD non acquises	—	—
Actions ordinaires	5 574	185 625
Total des actions ordinaires et des unités d'actions ⁽²⁾	110 811	3 690 008
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	4,92	
Satisfait aux exigences ⁽³⁾	En progression	

(1) Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.

(2) Évaluation du niveau de détention d'actions selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2025 (33,30 \$).

(3) Les exigences de détention d'actions doivent être satisfaites d'ici le 2 octobre 2028.

Yvan Deschamps, CPA — Chef de la Direction financière



Yvan Deschamps, chef de la Direction financière, est responsable des activités liées aux finances, à la comptabilité, à la trésorerie, à la fiscalité, aux relations avec les investisseurs et au développement corporatif.

Yvan s'est joint à la Banque en 2016 à titre de vice-président, Développement corporatif responsable de l'évaluation des projets de fusions et acquisitions dans le cadre du plan stratégique de la Banque et de la supervision des relations avec les investisseurs. Il a par la suite été nommé PVP, Finance, Comptabilité et Développement corporatif, assumant progressivement des responsabilités additionnelles pour effectuer la transition à son poste actuel. Cumulant plus de 25 années d'expérience dans les secteurs des services bancaires et

financiers, des médias et des télécommunications, des fonds de pension et des capitaux privés et de l'aérospatiale et de la défense, il est reconnu pour son sens des affaires, ses habiletés de négociation et son leadership dans la gestion d'équipes multidisciplinaires.

Yvan est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une maîtrise en finance de l'Université de Sherbrooke. Il détient également le titre de comptable professionnel agréé (CPA).

Langues : français et anglais.

En 2025, le Comité RHG a évalué le rendement individuel d'Yvan Deschamps en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Voici les réalisations de M. Deschamps :

- Rôle clé dans de la transition stratégique de la Banque vers un modèle commercial spécialisé, notamment pour la vente des portefeuilles visant les particuliers et les PME à la Banque Nationale et la vente de toutes les actions ordinaires émises et en circulation de la Banque Laurentienne à la Banque Fairstone.
- Gestion efficace du bilan de la Banque dans un contexte d'incertitude économique, en assurant de solides ratios de fonds propres réglementaires, la diversification des sources de financement et des niveaux de liquidités robustes, et en adoptant une approche prudente et disciplinée à l'égard du risque de crédit.
- Amélioration et maintien d'un cadre de gouvernance financière discipliné grâce au renforcement des normes élevées d'information financière, de contrôle interne et de responsabilisation opérationnelle.
- Atteinte d'un taux de mobilisation des employés de 83 % pour son groupe (amélioration de 4 % d'une année à l'autre) et maintien d'un faible taux de renouvellement du personnel et d'un solide alignement organisationnel.
- Leadership déterminant en comptabilité et en finance en soutien de plusieurs initiatives stratégiques à la Banque.
- Supervision réussie de l'application de la ligne directrice Assurance fournie par les relevés de capital/fonds propres, de levier et de liquidité, en assurant la conformité et l'état de préparation opérationnelle.

Faits saillants de la rémunération 2025			
Éléments de la rémunération	Cible 2025 (\$)	Réelle 2025 (\$)	Réelle 2024 (\$)
Salaire de base	425 000	425 000	425 000
RICT			
Versée en espèces	340 000	502 656	387 464
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions	535 500	535 500	541 947
Octrois fondés sur des options	229 500	229 500	223 053
Rémunération directe totale	1 530 000	1 692 656	1 577 464

Détention d'actions		
Exigences de détention (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	84 738	2 821 790
UAP et/ou UAPD acquises	63 490	2 114 224
UAR et/ou UARD acquises	21 248	707 566
UAP et/ou UAPD non acquises	—	—
UAR et/ou UARD non acquises	—	—
Actions ordinaires	3 094	103 034
Total des actions ordinaires et des unités d'actions ⁽²⁾	87 832	2 924 824
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	6,88	
Satisfait aux exigences	Oui	

(1) Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.

(2) Évaluation du niveau de détention d'actions selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2025 (33,30 \$).

Thierry Langevin — Chef des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises



Thierry Langevin s'est joint à la Banque en 2013 à titre de vice-président, Services bancaires aux entreprises, où il a joué un rôle déterminant dans la création et le développement de LBC Capital, la division de financement d'équipement de la Banque, qui connaît un grand succès. En collaboration avec Financement commercial Northpoint, la filiale nord-américaine de financement d'inventaires de la Banque, il a dirigé des équipes spécialisées pour fournir une solide expérience de financement de bout en bout reconnue pour sa simplicité et un excellent service à la clientèle dans un éventail de secteurs à travers le Canada et les États-Unis.

En octobre 2023, Thierry a été nommé vice-président exécutif, Services bancaires aux entreprises, responsable de l'ensemble du financement immobilier et des secteurs du financement d'équipement et d'inventaires de la Banque.

Son mandat a été élargi en septembre 2024 afin d'inclure le secteur des Services bancaires aux particuliers de la Banque. Thierry tire parti de sa feuille de route éprouvée dans le domaine des services aux entreprises et de ses plus de 20 années d'expérience du secteur bancaire pour faire croître les services aux particuliers de la Banque et améliorer l'expérience client.

Thierry est titulaire d'un baccalauréat en finance de l'Université de Sherbrooke.

Langues : français et anglais.

En 2025, le Comité RHG a évalué le rendement individuel de Thierry Langevin en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Voici les réalisations de M. Langevin :

- Solide performance financière dans tous les secteurs d'activités, y compris le résultat avant impôt et provisions pour les Services aux particuliers et le résultat net pour les grands projets immobiliers, et prestation de résultats supérieurs aux cibles de portefeuille et de rentabilité pour les PME.
- Transformations opérationnelles et réglementaires importantes, y compris la modernisation de l'environnement de paiements, le remplacement des paiements de factures, le paiement par saisie d'images, l'optimisation de processus de services aux particuliers et la simplification d'activités, par exemple la gestion des taxes municipales.
- Renforcement de la culture gagnante et de l'engagement des employés : solides augmentations du taux net de recommandation (NPS), tenue d'initiatives d'autonomisation des équipes de première ligne et amélioration significative de la participation et de la mobilisation pour le sondage Voix des employés.
- Réalisation d'une intégration organisationnelle et de gains d'efficacité, y compris la fusion des activités de B2B Banque Services de courtiers et du secteur Services aux institutions et le déploiement réussi de plateformes clés comme e-Flex et Fundmore.

Faits saillants de la rémunération 2025			
Éléments de la rémunération	Cible 2025 (\$)	Réelle 2025 (\$)	Réelle 2024 (\$)
Salaire de base	400 000	400 000	357 443
RICT			
Versée en espèces	320 000	473 088	364 672
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions	504 000	532 000	396 720
Octrois fondés sur des options	216 000	228 000	163 280
Rémunération directe totale	1 440 000	1 633 088	1 282 115

Détection d'actions		
Exigences de détention (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	41 357	1 377 203
UAP et/ou UAPD acquises	1 676	55 817
UAR et/ou UARD acquises	—	—
UAP et/ou UAPD non acquises	39 681	1 321 386
UAR et/ou UARD non acquises	—	—
Actions ordinaires	1 398	46 564
Total des actions ordinaires et des unités d'actions ⁽²⁾	42 755	1 423 767
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	3,56	
Satisfait aux exigences	Oui	

(1) Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.

(2) Évaluation du niveau de détention d'actions selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2025 (33,30 \$).

Dan Radley — Chef de la direction, Financement commercial Northpoint



Dan Radley compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur des services financiers et un vaste bagage en développement des activités, en relation avec la clientèle, en démarrage d'entreprises, en planification stratégique et en gestion de risques. Il a commencé sa carrière chez ITT Commercial Finance, puis a occupé des postes de direction dans les services de crédit, d'exploitation et de vente de Deutsche Bank et de Green Tree.

Avant de fonder Northpoint et d'y exercer ses fonctions actuelles de chef de la direction, Dan occupait le poste de vice-président exécutif du financement commercial à Textron Financial Corp, où il était responsable d'un portefeuille d'actifs de plus de 2,4 milliards de dollars regroupant les divisions Habitations, Marques privées, Canada et Royaume-Uni, en plus d'assurer les fonctions de président et de président du Conseil du secteur UE de la société.

Dan a obtenu un diplôme de premier cycle en finance de l'université de Buffalo, un MBA de Providence College et la certification Ceinture verte Lean Six Sigma, un programme pour lequel il a également complété la formation Champion. Dan a également suivi des cours de gestion des affaires à la Wharton Executive School of Business et à la Thunderbird University.

Langue : anglais.

En 2025, le Comité RHG a évalué le rendement individuel de Dan Radley en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Voici les réalisations de M. Radley :

- Maintien d'indicateurs conformes aux budgets pour la plateforme de financement d'inventaires, y compris le ratio d'efficacité, les niveaux d'actifs sous gestion, l'écart de rendement, le rendement des capitaux propres et le résultat avant impôts.
- Maintien des niveaux de profitabilité et d'actifs du financement d'équipement dans un contexte économique difficile.
- Poursuite des efforts de gains d'efficacité et de partage de clientèle dans les activités de financement d'équipement et de financement d'inventaires, plaçant les deux équipes en position de croissance future.
- Évolution de la structure organisationnelle afin de mieux l'harmoniser avec les fonctions de contrôle de la Banque Laurentienne du Canada.

Faits saillants de la rémunération 2025 ⁽¹⁾			
Éléments de la rémunération	Cible 2025 (\$)	Réelle 2025 (\$)	Réelle 2024 (\$)
Salaire de base	631 665	631 665	604 099
RICT			
Versée en espèces	631 665	631 665	673 101
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions	414 590	414 590	233 183
Octrois fondés sur des options	128 808	128 808	267 900
Rémunération directe totale	1 806 728	1 806 728	1 778 283

(1) La rémunération de M. Radley a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change indiqués dans les notes du *Tableau sommaire de la rémunération*.

Détenition d'actions ⁽¹⁾		
Composantes ⁽²⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	23 865	1 114 676
UAP et/ou UAPD acquises	—	—
UAR et/ou UARD acquises	—	—
UAP et/ou UAPD non acquises	10 334	482 677
UAR et/ou UARD non acquises	13 531	631 999
Actions ordinaires	—	—
Total des actions ordinaires et des unités d'actions ⁽³⁾	23 865	1 114 676
Détention d'actions (multiple du salaire de base) ⁽⁴⁾	1,77	

(1) Le taux de change utilisé pour convertir les montants en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSGE/Refinitiv le 31 octobre 2025 (1,4026).

(2) Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.

(3) Évaluation du niveau de détention d'actions selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2025 (33,30 \$).

(4) Le contrat d'emploi de M. Radley ne comprend pas d'exigences de détention d'actions. Toutefois, compte tenu des caractéristiques du programme de RILT de la Banque, M. Radley pourra satisfaire ou dépasser les exigences de détention d'action d'ici cinq ans.

Christian De Broux — Chef de la Gestion des risques



Christian De Broux a été nommé chef de la Gestion des risques de la Banque Laurentienne en juin 2024. Dans le cadre de cette fonction stratégique, il est responsable de la gestion des risques financiers et non financiers à la Banque, y compris les risques associés à toutes les activités de gestion des portefeuilles de crédit, et il veille à ce que les activités de gestion des risques s'alignent sur les objectifs d'affaires de la Banque.

Christian possède plus de 30 ans d'expérience dans les domaines de la finance et de la gestion de risques. Il a occupé divers postes de direction dans le secteur des services bancaires et financiers, y compris le poste de premier vice-président et directeur du crédit à la Banque Laurentienne avant son poste actuel. Reconnu pour sa vision stratégique et son expertise, son apport essentiel aux pratiques de gestion de risques permet à la Banque Laurentienne de conserver une position de chef de file dans ce domaine.

Christian est titulaire d'un MBA en finance de l'Université McGill et d'un diplôme en droit de l'Université de Montréal.

Langues : français et anglais.

En 2025, le Comité RHG a évalué le rendement individuel de Christian De Broux en se basant sur le tableau de bord prédéterminé qui est résumé ci-après :

Voici les réalisations de M. De Broux :

- Maintien d'un dialogue productif avec les organismes de réglementation, contribuant à l'établissement de relations solides.
- Avancées importantes concernant le processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres (PIEAFP).
- Simplification des activités et amélioration de la collaboration à l'échelle des fonctions grâce à l'établissement de processus simplifiés concernant l'évaluation des risques associés aux nouveaux produits, directives et politiques.
- Maintien de l'accent sur la qualité et l'amélioration des données.
- Création d'un climat favorable à la croissance des prêts pour le secteur de l'immobilier commercial, pour Financement Commercial Northpoint et pour le secteur des prêts à l'investissement, tout en équilibrant les risques et les avantages dans un contexte économique difficile.

Faits saillants de la rémunération 2025 ⁽¹⁾			
Éléments de la rémunération	Cible 2025 (\$)	Réelle 2025 (\$)	Réelle 2024 (\$)
Salaire de base	385 000	385 000	145 477
RICT			
Versée en espèces	269 500	398 429	105 500
Différée en UAR	—	—	—
RILT			
Octrois fondés sur des actions ⁽²⁾	431 200	431 200	500 000
Octrois fondés sur des options	184 800	184 800	—
Rémunération directe totale	1 270 500	1 399 429	750 977

(1) M. De Broux s'est joint à la Banque le 17 juin 2024.

(2) Comprend un octroi à l'embauche de 500 000 \$ en UAR en 2024.

Détention d'actions		
Exigences de détention (multiple du salaire de base)	2x	
Composantes ⁽¹⁾	Participation (#)	Participation (\$)
Total des unités d'actions	29 612	986 057
UAP et/ou UAPD acquises	—	—
UAR et/ou UARD acquises	—	—
UAP et/ou UAPD non acquises	15 235	507 313
UAR et/ou UARD non acquises	14 377	478 744
Actions ordinaires	—	—
Total des actions ordinaires et des unités d'actions ⁽²⁾	29 612	986 057
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	2,56	
Satisfait aux exigences	Oui	

(1) Comprend les UAP et/ou UAPD non acquises, calculées selon la cible.

(2) Évaluation du niveau de détention d'actions selon le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2025 (33,30 \$).

3.5 Tableau sommaire de la rémunération.

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération payée, payable, consentie, octroyée, donnée ou autrement fournie aux membres visés de la haute direction pour les trois derniers exercices.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Octrois fondés sur des actions ⁽¹⁾ (\$)	Octrois fondés sur des options d'achat d'actions ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un programme incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Autres rémunérations ⁽⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Programmes incitatifs annuels ⁽³⁾			
Éric Provost⁽⁶⁾ Président et chef de la direction	2025	741 762	1 155 000	495 000	1 108 800	274 000	57 100	3 831 662
	2024	700 000	1 041 389	428 611	870 240	98 000	43 800	3 182 040
	2023	400 479	420 000	180 000	742 427	860 000	35 100	2 638 006
Yvan Deschamps Chef de la Direction financière	2025	425 000	535 500	229 500	502 656	85 000	735 000	2 512 656
	2024	425 000	541 947	223 053	387 464	75 000	434 600	2 087 064
	2023	363 410	503 200	172 800	706 536	225 000	36 200	2 007 146
Thierry Langevin⁽⁷⁾ Chef des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises	2025	400 000	532 000	228 000	473 088	64 000	35 800	1 732 888
	2024	357 443	396 720	163 280	364 672	285 000	33 400	1 600 515
	2023	278 199	173 250	74 250	218 491	191 000	45 577	980 767
Dan Radley⁽⁸⁾ Chef de la direction, Financement commercial Northpoint	2025	631 665	414 590	128 808	631 665	19 652	350 925	2 177 305
	2024	604 099	233 183	267 900	673 101	18 765	—	1 797 048
	2023	556 754	225 063	—	616 184	17 817	404 940	1 820 758
Christian De Broux⁽⁹⁾ Chef de la Gestion des risques	2025	385 000	431 200	184 800	398 429	57 973	30 900	1 488 302
	2024	145 477	500 000	—	105 500	19 990	11 200	782 167

(1) Ces montants représentent la juste valeur des octrois suivants à leur date d'octroi :

La juste valeur des UAR et des UAP à leur date d'octroi correspond au produit du nombre d'unités octroyées et du prix de l'action. Le prix de l'action est la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés par le volume quotidien de l'action de la Banque à la TSX au cours des dix (10) jours de bourse précédant l'ouverture de la fenêtre pour les opérations d'initié à la suite de la publication des résultats financiers annuels.

M. De Broux a reçu un octroi à l'embauche de 500 000 \$ en UAR. Les UAR seront acquises à raison d'un tiers par année pendant trois ans, en décembre 2024, en décembre 2025 et en décembre 2026.

Au cours de l'exercice financier 2023, M. Deschamps a reçu un octroi additionnel de 100 000 \$ en UAR.

(2) Les montants pour chaque membre visé de la haute direction représentent les octrois dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions (ou du régime de DPVA dans le cas de M. Radley), selon le modèle Black-Scholes de calcul des octrois d'options d'achat d'actions (ou de DPVA) aux fins de rémunération. Pour l'exercice 2025, la valeur estimée de la rémunération correspond à 15,79 % du prix d'octroi (30,18 \$), selon un terme attendu de 8 ans, un rendement de l'action de 5,70 % et un taux de volatilité de 22 %.

L'octroi d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2024 était plafonné à 1 % du nombre moyen pondéré d'actions en circulation au moment de l'octroi. Le Conseil a donc approuvé l'octroi d'UAP additionnelles afin de respecter le cadre de rémunération et de conserver l'alignement à long terme entre la rémunération des cadres supérieurs et l'expérience des actionnaires.

(3) Montants des primes annuelles de RICT versées dans le cadre du programme de RICT de la Banque, prime de nomination et/ou prime spéciale pour les travaux accomplis dans le cadre de la revue stratégique, si applicable.

(4) Montants de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, y compris le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des changements de régime ou des octrois d'années de service reconnues, tel qu'il est détaillé dans le *Tableau des régimes à prestations déterminées* et dans le *Tableau des régimes à cotisation déterminée et du régime 401(k)*.

(5) M. Deschamps a reçu une prime de rétention de 400 000 \$ en avril 2024 et une prime de rétention de 700 000 \$ en avril 2025.

M. Radley a reçu une prime de rétention de 300 000 \$ US lors de l'exercice financier 2023 et de 250 000 \$ US lors de l'exercice financier 2025. Ces montants sont inclus en dollars canadiens et ont été convertis selon la méthode indiquée à la note 8. M. Radley recevra également des primes de rétention de 250 000 \$ US en mai 2026 et en mai 2027.

(6) M. Provost a été promu au poste de chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises en septembre 2023 et au poste de président et chef de la direction le 2 octobre 2023.

(7) M. Langevin a été promu au poste de VPE, Services bancaires aux entreprises et président de LBC Capital le 9 octobre 2023, et il a été promu au poste de chef des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises le 9 septembre 2024.

(8) M. Radley occupe le poste de président et chef de la direction de Financement commercial Northpoint. Son mandat a été élargi à la suite de la fusion des marques Financement commercial Northpoint et LBC Capital le 29 octobre 2024, date à laquelle il a commencé à relever de M. Provost.

La rémunération de M. Radley a été attribuée en \$ US. Le cas échéant, le taux de change utilisé pour convertir la rémunération attribuée en \$ US (à l'exception des octrois fondés sur des actions ou des DPVA) correspond au taux de clôture moyen US/CDN LSSE/Refinitiv de fin de mois de l'exercice concerné (2025 = 1,4037; 2024 = 1,3598; 2023 = 1,3498).

Le taux de change utilisé pour la conversion des octrois fondés sur des actions et des octrois fondés sur des DPVA en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSSE/Refinitiv du jour de bourse qui précède la date de chaque octroi (2025 = 1,4174 pour les octrois fondés sur des actions et 1,4312 pour les octrois fondés sur des DPVA; 2024 = 1,3572 pour les octrois fondés sur des actions et 1,3395 pour les octrois fondés sur des DPVA; 2023 = 1,3558).

(9) M. De Broux a été engagé au mois de juin 2024 à titre de VPE, chef de la Gestion des risques.

3.6 Octrois en vertu d'un programme de rémunération incitative.

Octrois en cours (options)

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, tous les octrois fondés sur des options qui sont en cours au 31 octobre 2025, y compris ceux attribués avant le dernier exercice clos.

	Octrois fondés sur des options				
	Date d'octroi des options	Titres sous-jacents aux options non levées (#)	Prix de levée des options ⁽¹⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeur dans le cours des options non levées ⁽²⁾ (\$)
Éric Provost	04-12-2018	10 461	38,97	04-12-2028	—
	13-12-2019	11 000	43,68	13-12-2029	—
	14-12-2020	12 290	33,13	14-12-2030	2 089
	20-12-2021	24 618	40,26	20-12-2031	—
	21-12-2022	32 432	32,99	21-12-2032	10 054
	19-12-2023	98 758	25,86	19-12-2033	734 760
	18-12-2024	103 773	30,18	18-12-2034	323 772
Yvan Deschamps	04-12-2018	7 054	38,97	04-12-2028	—
	13-12-2019	7 345	43,68	13-12-2029	—
	14-12-2020	10 420	33,13	14-12-2030	1 771
	20-12-2021	23 482	40,26	20-12-2031	—
	21-12-2022	31 135	32,99	21-12-2032	9 652
	19-12-2023	51 394	25,86	19-12-2033	382 371
	18-12-2024	48 113	30,18	18-12-2034	150 113
Thierry Langevin	20-12-2021	9 275	40,26	20-12-2031	—
	21-12-2022	13 378	32,99	21-12-2032	4 147
	19-12-2023	37 622	25,86	19-12-2033	279 908
	18-12-2024	47 798	30,18	18-12-2034	149 130
Dan Radley ⁽³⁾	19-12-2023	46 083	25,86	19-12-2033	480 892
	18-12-2024	18 867	30,18	18-12-2034	82 564
Christian De Broux	18-12-2024	38 742	30,18	18-12-2034	120 875

(1) Cours moyen, pondéré en fonction du volume, d'une action à la TSX pour les cinq jours de bourse qui précèdent la date de l'octroi.

(2) La valeur dans le cours des options non levées correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2025 (33,30 \$). Cela inclut les options qui ne sont pas encore acquises ou qui ne peuvent pas être levées en raison de conditions de prix non satisfaites.

(3) M. Radley a reçu un octroi de DPVA.

Le taux de change utilisé pour convertir la valeur dans le cours des DPVA non levés en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSSE/Refinitiv le 31 octobre 2025 (1,4026).

Octrois en cours (actions)

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, tous les octrois fondés sur des actions qui sont en cours au 31 octobre 2025, y compris ceux attribués avant le dernier exercice clos.

	Octrois fondés sur des actions ⁽¹⁾		
	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des octrois fondés sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des octrois fondés sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ⁽²⁾ (\$)
Éric Provost	94 903	3 160 270	344 113
Yvan Deschamps	—	—	2 821 790
Thierry Langevin	39 681	1 321 386	55 817
Dan Radley ⁽³⁾	23 865	1 114 676	—
Christian De Broux	29 612	986 057	—

(1) Octrois d'UAR et d'UAP, y compris les équivalents de dividende. La valeur de ces octrois est calculée sur la base du paiement cible en vertu du programme.

(2) Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2025 (33,30 \$).

(3) Le taux de change utilisé pour convertir la valeur des octrois fondés sur des actions en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSGE/Reuters le 31 octobre 2025 (1,4026).

Octrois en vertu d'un programme de rémunération incitative - Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, la valeur de tous les octrois fondés sur des options ou des actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice, ainsi que la valeur des primes annuelles gagnées au cours de l'exercice.

Nom	Octrois fondés sur des options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Octrois fondés sur des actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Rémunération incitative non fondée sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Éric Provost	—	180 698	1 108 800
Yvan Deschamps	—	1 775 004	502 656
Thierry Langevin	—	68 077	473 088
Dan Radley ⁽³⁾	—	167 258	631 665
Christian De Broux	—	203 459	398 429

(1) La valeur des octrois fondés sur des options comprend la valeur des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice financier, y compris 50 % des options octroyées le 14 décembre 2020 et le 20 décembre 2021. La valeur correspond au nombre d'options dont les droits ont été acquis, multiplié par le résultat de la différence entre le prix d'octroi des options (33,13 \$ et 40,26 \$, respectivement) et le cours de clôture de l'action à la TSX à la date d'acquisition (30,29 \$ et 28,83 \$, respectivement).

(2) Ces montants représentent la valeur globale des UAR et des UAP à leur date d'acquisition au cours de l'exercice. Au cours de l'exercice, les UAR et les UAP octroyées en décembre 2021 sont devenues acquises. La valeur est basée sur le cours de l'action au moment de l'acquisition (29,72 \$) et un facteur de performance de 56,30 % associé aux UAP. Pour M. Deschamps, toutes les UAR et UAP qui n'étaient pas acquises sont devenues acquises à sa date d'admissibilité à la retraite. La valeur estimative est calculée selon le versement correspondant à la cible aux termes du programme et le cours de clôture de l'action à la date d'acquisition (27,10 \$). La valeur cible des UAP octroyées le 11 décembre 2024 est également incluse, puisque ces unités ont été acquises à la date de l'octroi.

(3) La rémunération de M. Radley a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change indiqués dans les notes du *Tableau sommaire de la rémunération*.

3.7 Prestations en vertu d'un régime de retraite.

Tableau des régimes de prestations déterminées

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction participant, les années de participation aux régimes au 31 octobre 2025, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle des obligations au titre des prestations déterminées du 31 octobre 2024 au 31 octobre 2025, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs en ce qui a trait à leur participation aux régimes pour l'exercice 2025.

Nom	Années décomptées (#)		Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽³⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽³⁾ (\$)
	Régime des cadres	Régime supp.	À la fin de l'exercice ⁽¹⁾	À 65 ans ⁽²⁾				
Éric Provost	13,0	13,0	129 000	262 000	2 105 000	274 000	108 000	2 487 000
Yvan Deschamps	9,5	9,5	69 000	139 000	974 000	85 000	46 000	1 105 000
Thierry Langevin	12,0	12,0	73 000	171 000	1 046 000	64 000	47 000	1 157 000

(1) Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2025 et payables au titre des régimes en présumant une retraite à 60 ans.

(2) Ces montants représentent les rentes projetées qui seraient payables au titre des régimes en présumant une retraite à 65 ans.

(3) La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations déterminées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de participation au 31 octobre 2024 ou au 31 octobre 2025, selon le cas. Cette valeur a été calculée en utilisant les mêmes hypothèses que celles retenues aux fins des états financiers de la Banque, notamment en utilisant un taux d'actualisation de 4,75 % et de 4,80 % (4,68 % et 4,67 % pour le régime supplémentaire de retraite) pour les exercices clos les 31 octobre 2024 et 31 octobre 2025 respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2024 et 2025. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 17 des états financiers consolidés de la Banque se retrouvant dans le Rapport annuel 2025.

(4) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des modifications de régime ou des octrois d'années de service décomptées. Le montant apparaissant dans cette colonne se trouve également dans la colonne *Valeur du régime de retraite* du *Tableau sommaire de la rémunération* plus haut.

(5) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend des montants attribuables à l'intérêt sur la valeur actuelle du solde d'ouverture de l'obligation au titre des prestations constituées, à des écarts actuariels (autres que ceux associés à la rémunération) et à des modifications d'hypothèses actuarielles.

Tableau des régimes à cotisation déterminée et du régime 401(k)

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction participant, la valeur accumulée dans les régimes au 31 octobre 2025, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs pour l'exercice 2025.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽¹⁾ (\$)	Valeur accumulée en date du 31 octobre 2025 (\$)
Dan Radley ⁽²⁾	951 869	19 652	1 201 027
Christian De Broux	20 277	57 973	82 851

(1) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs correspond à la contribution de l'employeur aux régimes de retraite à cotisation déterminée au nom des membres visés de la haute direction.

(2) La rémunération de M. Radley a été attribuée en \$ US, mais elle est rapportée ci-dessus en \$ CA. Le taux de change utilisé pour convertir la rémunération attribuée en \$ US correspond au taux de clôture moyen US/CDN LSGE/Refinitiv de fin de mois pour l'exercice 2024 (1,3598) dans le cas de la valeur accumulée au début de l'exercice, au taux de clôture moyen US/CDN LSGE/Refinitiv de fin de mois pour l'exercice 2025 (1,4037) dans le cas de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, et au taux de clôture US/CDN LSGE/Refinitiv en date du 31 octobre 2025 (1,4026) dans le cas de la valeur accumulée à cette date.

3.8 Prestations de cessation des fonctions et de changement de contrôle.

Conditions applicables en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Le tableau suivant résume les conséquences de certains événements de cessation de fonctions sur les différentes composantes de la rémunération des membres visés de la haute direction.

Retraite	
Salaire de base	Cessation du salaire.
RICT	La prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata des mois travaillés durant l'année.
UAR et UAP	L'acquisition des unités d'actions se poursuit après la retraite. Les unités sont payables après la période d'acquisition. Les UARD et/ou UAPD acquises sont payables entre la date de la retraite et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la retraite. Les UARD et/ou UAPD non acquises sont payables entre la date d'acquisition et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la retraite dans le cas des unités qui auraient été acquises pendant cette période. Dans le cas des autres UARD et/ou UAPD non acquises, elles sont payables à la fin de la période d'acquisition. Les principes de détention d'actions continuent à s'appliquer au titulaire des fonctions de président et chef de la direction une année après la retraite.
Options d'achat d'actions / DPVA	L'acquisition des options d'achat d'actions ou des DPVA se poursuit après la retraite. Toutes les options d'achat d'actions ou tous les DPVA peuvent être levés entre la date d'acquisition et cinq années après la date de la retraite, au plus tard au terme d'exercice.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Pour les régimes à cotisation déterminée, paiement de la valeur accumulée des régimes à cotisation déterminée. Pour les régimes à prestations déterminées, paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente.
Régimes d'avantages sociaux	Cessation de tous les avantages.
Autres obligations	Respect des ententes de non-sollicitation (12 mois pour les fonctions de président et chef de la direction et M Radley et 9 mois pour les autres membres visés de la haute direction) et des ententes de confidentialité conformément au contrat d'emploi.
Cessation sans motif valable	
Salaire de base	Indemnité de départ équivalente à 24 mois pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction. Indemnité de départ équivalente à 12 mois de salaire de base pour M. Radley. Indemnité de départ équivalente à un mois par année de service, sous réserve d'un minimum de 12 mois et d'un maximum de 24 mois, pour les autres membres visés de la haute direction.
RICT	Pour tous les membres visés de la haute direction, la prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année. De plus, une prime de cessation est versée, selon le montant moyen de prime annuelle versée sur trois ans (ou selon la cible si le titulaire est en poste depuis moins de trois ans).
UAR et UAP	L'acquisition des unités d'actions se poursuit après la cessation. Les unités sont payables après la période d'acquisition. Les UARD et/ou UAPD acquises sont payables entre la date de la cessation et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la cessation. Les UARD et/ou UAPD non acquises sont payables entre la date d'acquisition et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la cessation dans le cas des unités qui auraient été acquises pendant cette période. Dans le cas des autres UARD et/ou UAPD non acquises, elles sont payables à la fin de la période d'acquisition.
Options d'achat d'actions / DPVA	Les options d'achat d'actions ou DPVA dont les droits sont acquis à la fin de la période d'indemnité peuvent être levés dans les 90 jours suivant cette période.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Pour les membres visés de la haute direction qui participent aux régimes de retraite à prestations déterminées, des mois de service additionnels équivalents à la période d'indemnité dans le régime supplémentaire seraient crédités. Pour les membres visés de la haute direction qui participent aux régimes à cotisation déterminée, les contributions de la Banque sont payées pour la période d'indemnité. Aucun droit additionnel pour M. Radley.

Régimes d'avantages sociaux	Pour tous les membres visés de la haute direction à l'exception de M. Radley, les avantages sociaux (sauf l'assurance-invalidité) sont maintenus pendant la période d'indemnité ou jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi.
Autres obligations	Pour tous les membres visés de la haute direction à l'exception de M. Radley, les allocations liées aux avantages indirects sont payées pour la période d'indemnité. Ententes de non-sollicitation (12 mois pour les fonctions de président et chef de la direction et pour M. Radley et 9 mois pour les autres membres visés de la haute direction) et ententes de confidentialité, conformément au contrat d'emploi.
Démission pour raison sérieuse/Cessation avec motif valable	
Salaire de base	Cessation du salaire.
RICT	Aucune prime annuelle.
UAR et UAP	Les unités d'actions acquises sont payées aux dates d'acquisition applicables et les UARD et/ou UAPD acquises sont payées à la cessation. Les unités d'actions non acquises et les UARD et/ou UAPD non acquises sont annulées.
Options d'achat d'actions / DPVA	Les options d'achat d'actions ou DPVA dont les droits sont acquis peuvent être levés dans les 90 jours suivant la cessation.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Pour les régimes à cotisation déterminée, paiement de la valeur accumulée des régimes à cotisation déterminée. Pour les régimes à prestations déterminées, paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente.
Régimes d'avantages sociaux	Cessation de tous les avantages.
Cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle (non applicable pour M. Radley)	
Salaire de base	Continuation de salaire pendant l'équivalent de 24 mois pour le titulaire des fonctions de président et chef de la direction et continuation de salaire pendant 18 mois pour les autres membres visés de la haute direction.
RICT	Identique aux modalités en cas de cessation sans motif valable.
UAR et UAP	Les unités d'actions acquises et les UARD et/ou UAPD acquises sont payées à la cessation. Les UAR non acquises deviennent acquises et sont payées à la cessation. Les UAP non acquises sont versées en fonction de la performance réelle au moment de la cessation d'emploi.
Options d'achat d'actions / DPVA	Toutes les options d'achat d'actions ou tous les DPVA peuvent être levés dans les 90 jours suivant la date de cessation, au plus tard au terme d'exercice.
Régimes de retraite	Pour les membres visés de la haute direction qui participent aux régimes à prestations déterminées, les droits aux prestations continuent de s'accumuler pour la période d'indemnité. Pour les membres visés de la haute direction qui participent aux régimes à cotisation déterminée, les contributions de la Banque sont payées pour la période d'indemnité.
Régimes de retraite	Identique aux modalités en cas de cessation sans motif valable.
Autres obligations	Identique aux modalités en cas de cessation sans motif valable.

Tableau sommaire des versements estimés lors de la cessation des fonctions et d'un changement de contrôle

Le tableau suivant présente les montants additionnels qui auraient été payables aux termes de chacune des composantes de la rémunération des membres visés de la haute direction en supposant la cessation de leurs fonctions le 31 octobre 2025.

Nom	Composantes de la rémunération	Cessation sans motif valable (\$)	Cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle ⁽⁵⁾ (\$)
Éric Provost	Salaire de base	1 500 000	1 500 000
	RICT	1 626 811	1 626 811
	UAR et UAP ⁽¹⁾	3 160 270	3 160 270
	Options d'achat d'actions ⁽²⁾	377 434	1 068 585
	Régimes de retraite ⁽⁴⁾	—	—
	Avantages sociaux et avantages indirects	85 760	85 760
	Total	6 750 275	7 441 426
Yvan Deschamps ⁽⁶⁾	Salaire de base	— ⁽⁵⁾	637 500
	RICT	— ⁽⁵⁾	608 328
	UAR et UAP ⁽¹⁾	—	—
	Options d'achat d'actions ⁽²⁾	—	—
	Régimes de retraite ⁽⁴⁾	— ⁽⁵⁾	—
	Avantages sociaux et avantages indirects	— ⁽⁵⁾	49 320
	Total	1 000 000	1 295 148
Thierry Langevin	Salaire de base	400 000	600 000
	RICT	352 084	528 126
	UAR et UAP ⁽¹⁾	1 321 386	1 321 386
	Options d'achat d'actions ⁽²⁾	2 074	433 185
	Régimes de retraite ⁽⁴⁾	—	—
	Avantages sociaux et avantages indirects	32 880	49 320
	Total	2 108 423	2 932 016
Dan Radley ⁽⁷⁾	Salaire de base	631 170	631 170
	RICT	—	—
	UAR et UAP ⁽¹⁾	1 114 676	1 114 676
	DPVA ⁽²⁾	—	563 456
	Régimes de retraite ⁽³⁾	—	—
	Avantages sociaux et avantages indirects	—	—
	Total	1 745 846	2 309 302
Christian De Broux	Salaire de base	385 000	577 500
	RICT	269 500	404 250
	UAR et UAP ⁽¹⁾	986 057	986 057
	Options d'achat d'actions ⁽²⁾	—	120 875
	Régimes de retraite ⁽³⁾	57 750	86 625
	Avantages sociaux et avantages indirects	32 880	49 320
	Total	1 731 187	2 224 627

(1) Montants payables des droits non acquis qui ne sont pas visés par les règles d'admissibilité à la retraite des régimes. Pour les UAP, la valeur est basée sur un versement correspondant à la cible, au cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la TSX le 31 octobre 2025 (33,30 \$).

(2) Correspond au nombre d'options ou de DPVA devenues acquises (ou qui seront acquises) multiplié par la différence entre le prix d'octroi des options ou des DPVA et le cours de clôture de l'action à la TSX le 31 octobre 2025 (33,30 \$).

(3) Les montants de prestation de retraite en cas de cessation sans motif valable et de cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, en plus de la valeur accumulée du *Tableau des régimes à cotisation déterminée et du régime 401(k)*, en date du 31 octobre 2025.

(4) Les montants de prestation de retraite en cas de cessation sans motif valable et de cessation d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, en plus de la valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées du *Tableau des régimes à prestations déterminées*, en date du 31 octobre 2025.

(5) Sous réserve du respect des ententes de non-sollicitation liées à la cessation d'emploi.

(6) Conformément à son contrat d'emploi, advenant la cessation involontaire sans motif valable de son emploi, M. Deschamps recevra une indemnité de cessation d'emploi minimale de 1 000 000 \$ à titre de salaire de base, de RICT et d'allocations mensuelles liées aux avantages indirects.

(7) Le taux de change utilisé pour convertir les montants en dollars canadiens correspond au taux de clôture US/CDN LSGE/Refinitiv le 31 octobre 2025 (1,4026).

04 Autres renseignements.

4.1 Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	101
4.2 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes	101
4.3 Code de procédure	102
4.4 Procès-verbaux	102
4.5 Approbation des administrateurs	102

4.1 Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction.

Le tableau qui suit indique l'encours total des prêts consentis par la Banque ou ses filiales à tous les actuels et anciens membres de la haute direction, administrateurs et employés de la Banque ou de ses filiales en date du 31 janvier 2026. Les prêts de caractère courant, tels que décrits à la note 3 plus bas, sont exclus du tableau.

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales
Achat d'actions	— \$
Autres	180 634 863 \$

Le tableau qui suit indique les prêts consentis par la Banque ou ses filiales à chaque personne qui est ou a été au cours du dernier exercice un administrateur ou un membre de la haute direction de la Banque, ainsi qu'à chaque candidat à un poste d'administrateur de la Banque et à chaque personne avec laquelle ceux-ci ont des liens, à l'exception des prêts de caractère courant au sens de la législation en matière de valeurs mobilières et des prêts qui ont été entièrement remboursés à la date de la circulaire. Les prêts de caractère courant, tels que décrits à la note 3 plus bas, sont exclus du tableau.

Nom et poste	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours du dernier exercice clos (\$)	Encours au 31 janvier 2026 (\$)
Marie-Christine Custeau Cheffe, Stratégie et Transformation	Banque (prêteur)	678 000 ⁽¹⁾	670 000
Macha Pohu Cheffe des Ressources humaines et des Affaires corporatives	Banque (prêteur)	587 340 ⁽²⁾	550 000

(1) Prêt hypothécaire sur résidence, taux fixes.

(2) Marge de crédit sur résidence, taux fixes.

(3) Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :

- les prêts consentis aux administrateurs, aux candidats aux postes d'administrateurs, aux membres de la haute direction et à chaque personne avec laquelle ceux-ci ont des liens, à des modalités qui ne sont pas plus favorables à l'emprunteur que les modalités applicables aux prêts généralement consentis aux employés lorsque le solde impayé n'a pas excédé 50 000 \$ au cours du dernier exercice clos;
- les prêts consentis aux employés à temps plein lorsque le montant du prêt n'excède pas le salaire annuel de l'emprunteur et que le prêt est entièrement garanti par une sûreté sur la résidence de l'emprunteur;
- les prêts consentis, dans le cours normal des affaires, aux personnes qui ne sont pas des employés à temps plein, lorsqu'ils sont consentis à des modalités qui sont sensiblement les mêmes que celles qui s'appliquent aux prêts consentis aux autres clients dont le crédit est comparable, notamment quant aux taux d'intérêt et aux garanties, et qu'ils ne comportent pas de risques inhabituels quant au remboursement;
- les prêts afférents à des achats assujettis aux conditions commerciales habituelles ou à des avances courantes pour déplacements ou notes de frais; et
- les prêts pour des raisons similaires à celles du point précédent si les modalités de remboursement sont conformes aux modalités commerciales usuelles.

4.2 Intérêts de personnes informées dans des opérations importantes.

Depuis le début du dernier exercice clos, la Banque n'a pas fait d'opérations ayant d'importants effets sur elle ou l'une de ses filiales et pour lesquelles un candidat à un poste d'administrateur, un administrateur ou un dirigeant de la Banque ou de l'une de ses filiales, ou encore leurs associés ou affiliés respectifs, avaient un intérêt direct ou indirect.

4.3 Code de procédure.

Un code de procédure régit le déroulement des assemblées annuelles des actionnaires de la Banque. Il constitue un complément aux dispositions de la *Loi sur les banques* (Canada), y compris aux règlements ou aux lignes directrices afférents à celle-ci, et aux règlements généraux de la Banque disponibles sur le site Web de la Banque à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/fr/a-propos-de-nous/notre-societe/autres-documents-connexes. En cas de conflit, la *Loi sur les banques* (Canada) prévaut. Le code de procédure précise notamment les droits des actionnaires et facilite les délibérations à l'assemblée. Une version intégrale du code de procédure est disponible sur le site Web de la Banque.

4.4 Procès-verbaux.

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le **8 avril 2025** est disponible sur le site Web de la Banque à l'adresse www.banquelaurentienne.ca/docs/2025/proces-verbal-de-l-assemblee-annuelle-des-actionnaires.pdf.

4.5 Approbation des administrateurs.

Le Conseil a approuvé le contenu de la circulaire ainsi que son envoi à chaque administrateur et à l'auditeur de la Banque, aux organismes de réglementation appropriés et à chaque actionnaire en droit de recevoir l'avis d'assemblée.

(s) Anna Dell'Api

Anna Dell'Api

Cheffe des Affaires juridiques et secrétaire corporative

Le 17 février 2026

ANNEXE

Propositions d'actionnaires

La Banque a reçu huit propositions du MÉDAC. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de soumettre seulement deux propositions au vote.**

Les propositions et les déclarations à l'appui de celles-ci représentent le point de vue de l'actionnaire qui les soumet. Elles ont été traduites par la Banque pour la version anglaise de la circulaire. Les propositions sont présentées ci-dessous dans leur version originale, en *italique*, et conformément à la *Loi sur les banques* (Canada) les déclarations à l'appui des propositions sont incluses lorsque l'actionnaire en a fait la demande.

PROPOSITION 1. Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

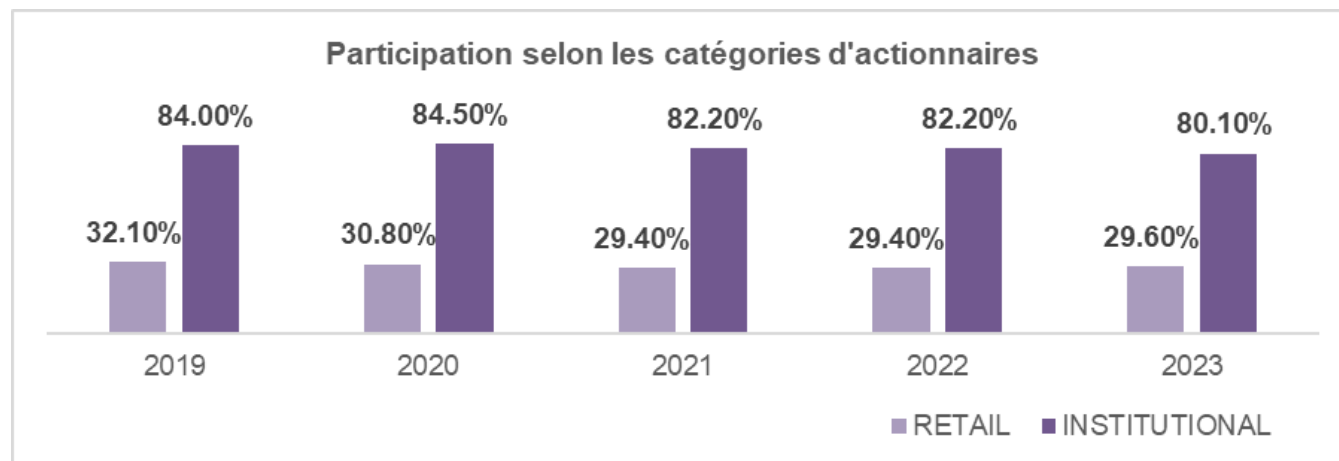
Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :

1. Amélioration de l'expérience de vote
 - Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
 - Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
 - Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.
2. Modernisation des communications
 - Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
 - Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
 - Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
 - Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).
3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle
 - Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
 - Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouvernance d'entreprise (gouvernance) dans un format vulgarisé.
4. Documentation de la participation
 - Divulguer en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
 - I. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),
 - II. le quorum,
 - III. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
 - IV. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents, et
 - V. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

Arguments

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observée depuis plusieurs années, est bien documentée.

Constat préoccupant : les données issues du Broadridge Proxy Pulse Canada¹ révèlent :



En 2025, Transat A.T. inc. a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé², crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (parties prenantes). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son leadership en matière de gouverne d'entreprise (gouvernance) moderne et inclusive.

Position de la Banque

La Banque reconnaît l'importance de maintenir la confiance et l'engagement de l'ensemble de ses investisseurs, notamment les actionnaires individuels. À cette fin, la Banque déploie des mesures concrètes pour renforcer la transparence, faciliter la participation et multiplier les interactions, avant comme après les assemblées annuelles des actionnaires. La Banque met en œuvre, chaque année, un plan d'engagement particulier pour ces assemblées, appuyé par des communications claires, des outils accessibles et une logistique favorisant la participation.

- Amélioration de l'expérience de vote :
 - La Banque consacre une page Web complète à l'assemblée annuelle des actionnaires pour regrouper en un seul endroit l'information et les outils pertinents, incluant :
 - un Guide du participant pour l'assemblée virtuelle;
 - le Code de procédure de l'assemblée annuelle des actionnaires;
 - des instructions claires pour faciliter le vote électronique et la participation en ligne.
 - La Banque tient ses assemblées en format hybride, ce qui permet aux actionnaires d'exercer leurs droits de vote et de poser des questions en temps réel en personne ou à distance, selon le mode de participation choisi.
 - Pour favoriser l'accès et maximiser la participation des actionnaires, la Banque travaille en étroite collaboration avec son agent des transferts et ses fournisseurs spécialisés, y compris une firme de sollicitation de procurations qui agit à titre de conseiller stratégique concernant l'interaction avec les actionnaires, afin d'optimiser la sollicitation de procurations, les rappels et le soutien technique offert aux participants.
- Communications proactives et accessibles (avant comme après les assemblées des actionnaires) :

¹https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf

²<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

- La Banque veille à ce que tous les documents destinés aux actionnaires en vue des assemblées soient clairs, organisés et accessibles, et qu'ils comprennent des directives et des explications simples et claires sur les modalités de participation et de vote.
- Notre site Web comprend une [salle de presse](#) qui regroupe tous nos communiqués officiels.
- Une page dédiée aux [relations avec les investisseurs](#) offre de l'information financière, nos rapports annuels et les documents de nature réglementaire.
- Des mises à jour régulières sont fournies sur les initiatives stratégiques et les résultats financiers par le biais de communiqués de presse.
- Une adresse courriel dédiée et une personne-ressource sont identifiées pour répondre aux demandes et aux questions des investisseurs.
- Mobilisation thématique et intergénérationnelle :
 - Dans ses communications aux actionnaires, y compris la plus récente [circulaire](#) connexe aux assemblées des actionnaires, la Banque met en relief des thématiques d'intérêt sociétal, notamment les facteurs ESG et ses engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cette intégration permet de rejoindre des publics d'âges et de profils variés, de refléter les attentes des différentes générations d'investisseurs et de favoriser un dialogue constructif et durable sur la gouvernance, la stratégie et l'impact de la Banque.
- Documentation de participation :
 - À la suite de chaque assemblée, la Banque publie sur son [site Web](#) et sur [SEDAR+](#) les résultats détaillés du vote, y compris le nombre total d'actions votées et le pourcentage des voix exprimées pour chaque sujet. Elle publie également un communiqué de presse présentant, de façon transparente, les résultats des élections des administrateurs.

Pour ces motifs, nous recommandons de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 2. Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.

Les préoccupations soulevées par le MÉDAC dans la présente proposition s'adressent également aux grandes banques canadiennes en général et non à la Banque Laurentienne en particulier.

Comme convenu avec le MÉDAC, les arguments à l'appui de la proposition ne sont pas reproduits, la position de la Banque n'est pas présentée et la proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 3. Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque

Les préoccupations soulevées par le MÉDAC dans la présente proposition s'adressent également aux grandes banques canadiennes en général et non à la Banque Laurentienne en particulier.

Comme convenu avec le MÉDAC, les arguments à l'appui de la proposition ne sont pas reproduits, la position de la Banque n'est pas présentée et la proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 4. Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Les préoccupations soulevées par le MÉDAC dans la présente proposition s'adressent également aux grandes banques canadiennes en général et non à la Banque Laurentienne en particulier.

Comme convenu avec le MÉDAC, les arguments à l'appui de la proposition ne sont pas reproduits, la position de la Banque n'est pas présentée et la proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 5. Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.

Les préoccupations soulevées par le MÉDAC dans la présente proposition s'adressent également aux grandes banques canadiennes en général et non à la Banque Laurentienne en particulier.

Comme convenu avec le MÉDAC, les arguments à l'appui de la proposition ne sont pas reproduits, la position de la Banque n'est pas présentée et la proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 6. Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.

Les préoccupations soulevées par le MÉDAC dans la présente proposition s'adressent à la Banque Laurentienne en particulier.

Comme convenu avec le MÉDAC, les arguments à l'appui de la proposition ne sont pas reproduits, la position de la Banque n'est pas présentée et la proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 7. Certification raisonnable des rapports ESG

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.

Arguments

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre.

Selon un rapport récent du cabinet PWC³, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable⁴. »

Position de la Banque

Cette proposition reprend, presque mot pour mot, la proposition 7 formulée par le MÉDAC dans la circulaire 2025 de la Banque. Nous souhaitons donc réitérer notre position exprimée l'an dernier, avec des commentaires supplémentaires tenant compte des récentes mises à jour des règles et des normes applicables.

Le 7 mars 2023, le BSIF a publié la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques (ligne directrice B-15), laquelle énonce les attentes du BSIF en matière de gestion et d'informations à fournir sur les risques climatiques à l'intention des institutions financières fédérales (IFF) et vise à aider les IFF à accroître leur résilience face à ces risques et à mieux les gérer.

Le 20 mars 2024, le BSIF a publié une nouvelle version de la ligne directrice B-15 pour harmoniser davantage les informations à fournir avec celles de la norme IFRS S2, Informations à fournir en lien avec les changements climatiques, dans sa version définitive, de l'International Sustainability Standards Board (ISSB). Parallèlement, le BSIF a produit des relevés relatifs aux risques climatiques pour recueillir des données normalisées sur les émissions et les expositions. Les données recueillies par le BSIF appuieront ses activités de surveillance des risques climatiques.

³ Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

⁴ Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

La plupart des obligations d'information se rapportant à la ligne directrice B-15 sont entrées en vigueur pour les PMB à l'exercice 2025, alors que des obligations supplémentaires entreront en vigueur à l'exercice 2026 et par la suite. La Banque participe activement à un projet visant à assurer une conformité complète à la ligne directrice B-15 avant la date limite de présentation prévue, soit au plus tard 180 jours après la fin de l'exercice.

Nous continuons de renforcer notre gouvernance ESG et nos processus de déclaration afin de garantir que l'information soit aussi solide et fiable que possible compte tenu de l'évolution rapide des normes, des méthodologies et des considérations relatives à la qualité des données.

Pour ces motifs, nous recommandons de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 8. Optimisation des investissements technologiques en fonction de la taille et des capacités financières de la Banque Laurentienne

Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque Laurentienne mandate un comité indépendant (ou des experts externes...) consacré à l'optimisation des investissements technologiques.

Arguments

Ce comité devra :

1. évaluer la pertinence, la portée et la soutenabilité financière des investissements technologiques actuels et prévus de la Banque, en tenant compte de :
 - La taille de l'institution;
 - Ses ressources financières et opérationnelles;
 - Son positionnement concurrentiel.
2. recommander, le cas échéant, des ajustements visant à optimiser ces investissements, incluant :
 - La priorisation des projets technologiques offrant les meilleurs retours sur investissement;
 - Le rééchelonnement ou la révision des projets dont la portée ou les coûts excèdent les capacités réalistes de la Banque;
 - L'identification de gains d'efficacité opérationnelle liés à ces projets.
3. rendre public, dans le respect des exigences de confidentialité commerciale, un résumé des principales conclusions et des mesures retenues, afin d'en informer les actionnaires de manière transparente.

La Banque Laurentienne a entrepris depuis plusieurs années d'importants investissements technologiques visant à moderniser ses opérations et à répondre aux besoins de sa clientèle. Ces initiatives sont nécessaires pour demeurer compétitive, mais soulèvent des préoccupations légitimes, compte tenu des éléments suivants :

- la **taille modeste** de la Banque par rapport aux grandes banques du pays, limitant ses ressources financières et sa capacité d'absorption des coûts au vu de ce contexte concurrentiel;
- les **investissements technologiques à venir**, proportionnellement encore plus lourds;
- les **difficultés d'intégration et de modernisation**, observées dans les dernières années, ayant contribué à accentuer les coûts et la complexité des projets;
- le **contexte économique difficile**, notamment en raison du ralentissement nord-américain, qui fragilise davantage la Banque et appelle à la prudence.

Cette proposition est nécessaire et :

- elle vise à assurer que la transformation technologique soit **adaptée aux capacités financières réelles de la Banque**, évitant des dépassements de coûts et des projets disproportionnés;
- Elle soutient une **gouverne d'entreprise (gouvernance) responsable et proactive**, en permettant au conseil et aux actionnaires d'avoir une lecture claire des risques et des opportunités liés aux investissements technologiques;
- Elle renforce la **transparence et la confiance des investisseurs**, essentielles à stabiliser l'actionnariat dans un contexte où la Banque est perçue comme plus vulnérable que ses concurrentes.

Position de la Banque

En réponse à la proposition visant à créer un comité indépendant consacré à l'optimisation des investissements technologiques, nous soulignons que la Banque dispose déjà d'un Comité des technologies de l'information, qui est mandaté par le Conseil pour superviser toutes les questions liées à la technologie, aux données et à la cybersécurité. Le comité est composé de 5 administrateurs indépendants.

Son mandat comprend ce qui suit :

- la surveillance des investissements technologiques et des projets prioritaires;

- l'analyse des tendances émergentes;
- la recommandation de politiques et procédures en matière de TI, de données et de cybersécurité.

Ce comité dispose déjà du pouvoir de retenir les services de conseillers indépendants et il l'a exercé à plusieurs reprises au cours de la dernière année, ce qui nous assure une expertise externe spécialisée sans multiplier les structures.

Il convient de souligner que l'entente conclue avec la Banque Nationale concernant l'acquisition des portefeuilles visant les particuliers et les PME de la Banque Laurentienne a notamment pour but de permettre aux clients de profiter des services numériques de pointe de la Banque Nationale. Voir le [communiqué de presse](#) disponible sur notre site Web.

La transaction avec la Banque Nationale aura un impact sur nos priorités technologiques et nécessitera des ajustements. Le Comité des technologies de l'information de la Banque supervisera l'alignement de ces ajustements sur la stratégie globale, afin d'optimiser la valeur des investissements technologiques pour nos clients et nos actionnaires.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

Renseignements aux actionnaires.

Bureaux corporatifs

Montréal

1360, boul. René-Lévesque
Ouest,
Bureau 600
Montréal (Québec) H3G 0E5

Toronto

199 Bay St
Bureau 600
Toronto (Ontario) M5L 0A2
www.banquelaurentienne.ca

Régie d'entreprise

Des renseignements sur nos pratiques en matière de régie d'entreprise, y compris les politiques de gouvernance et les mandats du conseil d'administration et des comités, figurent dans le site Web de la Banque.

www.laurentianbank.ca/fr/a-propos-de-nous

Agent des transferts et registraire

Services aux investisseurs
Computershare Inc.

650, boul. de Maisonneuve
Ouest, 7^e étage
Montréal (Québec) H3A 3T2

service@computershare.com

514 982-7888

Investisseurs et analystes

Les investisseurs et analystes peuvent communiquer avec l'équipe Relations avec les investisseurs en écrivant à

relations.investisseurs@blcgf.ca

Médias

Les médias peuvent communiquer avec la conseillère principale des Relations avec les médias et les investisseurs :

media@blcgf.ca

438 364-1596

Régime de réinvestissement de dividendes et d'achat d'actions

La Banque offre aux détenteurs canadiens de ses actions ordinaires et privilégiées de participer à son régime de réinvestissement de dividendes et d'achat d'actions, lequel leur permet d'acquérir des actions ordinaires de la Banque sans payer de commission ou de frais d'administration. L'acquisition d'actions ordinaires par les participants canadiens s'effectue au moyen du réinvestissement des dividendes en espèces versés sur les actions qu'ils détiennent, ou bien en effectuant des versements facultatifs en espèces d'un montant minimal de 500 \$ par versement, jusqu'à concurrence de 20 000 \$ sur chaque période de 12 mois se terminant le 31 octobre.

Pour de plus amples renseignements, les actionnaires sont priés de communiquer avec Computershare, à l'adresse service@computershare.com ou au numéro 1 800 564-6253.

Les actionnaires non inscrits de la Banque doivent s'adresser à leur institution financière ou à leur courtier pour adhérer à ce régime.



**BANQUE
LAURENTIENNE**