

Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Le 1^{er} avril 2015

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction



Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») se tiendra le mercredi 1^{er} avril 2015, à 9 h 30, au Monument-National, 1182, boul. Saint-Laurent, Montréal (Québec), aux fins suivantes :

- 1) réception des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2014 et du rapport de l'auditeur y afférent;
- 2) élection des administrateurs;
- 3) nomination de l'auditeur;
- 4) examen et, s'il est jugé à propos, adoption d'une résolution, à titre consultatif, sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction visés divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe (le texte de cette résolution est énoncé à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 5) examen et, s'il est jugé à propos, adoption d'une proposition d'un actionnaire (le texte de cette proposition est énoncé à l'annexe B de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe); et
- 6) examen de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.

Au 11 février 2015, le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées pour chaque vote devant être tenu à l'assemblée est de 28 944 619, à l'exception de l'élection des administrateurs, où le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées par vote cumulatif est de 376 280 047.

Les procurations destinées à être utilisées à l'assemblée doivent parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Services aux investisseurs Computershare inc., Service de transfert de titres, 100, University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, avant la fermeture des bureaux le 31 mars 2015.

Par ordre du conseil d'administration,

La secrétaire,

Lorraine Pilon

Montréal (Québec), le 11 février 2015

Si vous êtes un actionnaire inscrit de la Banque et prévoyez ne pas être présent à l'assemblée, veuillez remplir, dater, signer et retourner le formulaire de procuration dans l'enveloppe affranchie ci-jointe ou le transmettre par télécopieur SANS FRAIS à partir du Canada ou des États-Unis au 1-866-249-7775 et à partir de tout autre pays au (416) 263-9524. Les droits de vote afférents à vos actions seront exercés conformément aux directives que vous aurez indiquées sur le formulaire de procuration.

Instructions importantes concernant le vote et les procurations

INSTRUCTIONS POUR LES ACTIONNAIRES INSCRITS

Voter en personne — Si vous désirez voter en personne à l'assemblée, vous devez vous présenter à la table d'inscription au moins trente minutes avant l'ouverture de l'assemblée afin d'obtenir vos bulletins de vote. Vous devrez avoir en votre possession l'invitation ci-jointe ainsi qu'une pièce d'identité.

Voter par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir proposé sur le formulaire de procuration ci-joint — Si vous prévoyez ne pas être présent à l'assemblée et désirez nommer les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ci-joint pour vous représenter à l'assemblée, veuillez simplement remplir, dater, signer et retourner le formulaire de procuration dans l'enveloppe affranchie ci-jointe ou le transmettre par télécopieur SANS FRAIS à partir du Canada ou des États-Unis au 1-866-249-7775 et à partir de tout autre pays au (416) 263-9524 dans les délais indiqués sur l'avis d'assemblée. Les droits de vote afférents à vos actions seront exercés conformément aux directives que vous aurez indiquées sur le formulaire de procuration.

Voter par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir autre qu'un fondé de pouvoir proposé sur le formulaire de procuration ci-joint — Si vous prévoyez ne pas être présent à l'assemblée et désirez nommer une personne autre que les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ci-joint pour vous représenter à l'assemblée, veuillez inscrire le nom de la personne que vous désignez dans l'espace prévu à cette fin et remplir, dater, signer et retourner le formulaire de procuration dans l'enveloppe affranchie ci-jointe ou le transmettre par télécopieur SANS FRAIS à partir du Canada ou des États-Unis au 1-866-249-7775 et à partir de tout autre pays au (416) 263-9524 dans les délais indiqués sur l'avis d'assemblée. Votre fondé de pouvoir doit se présenter à la table d'inscription au moins trente minutes avant l'ouverture de l'assemblée afin d'obtenir ses bulletins de vote. Votre fondé de pouvoir doit avoir en sa possession l'invitation ci-jointe et une pièce d'identité.

INSTRUCTIONS POUR LES ACTIONNAIRES NON INSCRITS*

Voter en personne — Si vous désirez voter en personne à l'assemblée, veuillez inscrire votre propre nom sur le formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire vous a fait parvenir et le retourner à votre intermédiaire, avant la fermeture des bureaux le 31 mars 2015, selon ses instructions. Vous devez vous présenter à la table d'inscription au moins trente minutes avant l'ouverture de l'assemblée afin d'obtenir vos bulletins de vote. Vous devrez avoir en votre possession l'invitation ci-jointe ainsi qu'une pièce d'identité.

Voter par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir proposé sur le formulaire d'instructions de vote — Si vous prévoyez ne pas être présent à l'assemblée et désirez nommer les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire vous a fait parvenir pour vous représenter à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner à votre intermédiaire, selon ses instructions. Les droits de vote afférents à vos actions seront exercés conformément aux directives que vous aurez indiquées sur le formulaire d'instructions de vote.

Voter par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir autre qu'un fondé de pouvoir proposé sur le formulaire d'instructions de vote — Si vous prévoyez ne pas être présent à l'assemblée et désirez nommer une personne autre que les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire vous a fait parvenir pour vous représenter à l'assemblée, inscrivez le nom de la personne que vous désignez sur le formulaire d'instructions de vote et retournez-le à votre intermédiaire, selon ses instructions. Votre fondé de pouvoir doit se présenter à la table d'inscription au moins trente minutes avant l'ouverture de l'assemblée afin d'obtenir ses bulletins de vote. Votre fondé de pouvoir doit avoir en sa possession l'invitation ci-jointe ainsi qu'une pièce d'identité.

* Si vos actions sont détenues par un courtier de valeurs mobilières, une agence de compensation, une institution financière, un fiduciaire ou un dépositaire vous êtes considéré comme un actionnaire **non inscrit**.

Veuillez également vous référer à l'avis d'assemblée annuelle des actionnaires et à la Partie A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction qui contient des instructions supplémentaires concernant la nomination d'un fondé de pouvoir et la révocation d'une procuration. Si vous avez des questions concernant le vote et les procurations, vous pouvez contacter Services aux investisseurs Computershare inc. par téléphone au 1-800-564-6253 ou par courriel à l'adresse suivante : service@computershare.com.

Table des matières

PARTIE A – RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE	1
PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION	1
INSTRUCTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS	1
DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS	2
TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS	2
PARTIE B – ORDRE DU JOUR DE L’ASSEMBLÉE	2
ÉTATS FINANCIERS	2
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	2
NOMINATION DE L’AUDITEUR	3
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	4
PROPOSITIONS D’UN ACTIONNAIRE	4
PARTIE C – CANDIDATS AUX POSTES D’ADMINISTRATEURS	4
PARTIE D – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	12
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	12
VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UAD	12
DÉTENTION D’ACTIONS ET D’UAD	12
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	13
PARTIE E – RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	14
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	14
COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DE LA HAUTE DIRECTION	17
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	36
ATTRIBUTIONS EN VERTU D’UN PLAN INCITATIF	37
PRESTATIONS EN VERTU D’UN RÉGIME DE RETRAITE	38
PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	39
PARTIE F – RÉGIE D’ENTREPRISE	41
CONSEIL D’ADMINISTRATION	41
RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE	43
COMITÉS DU CONSEIL	44
DESCRIPTIONS DE FONCTIONS	49
ÉTHIQUE D’ENTREPRISE ET INTÉGRITÉ	49
RÉMUNÉRATION	50
AUTRES RENSEIGNEMENTS	50
PARTIE G – AUTRES RENSEIGNEMENTS	50
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	50
ASSURANCE-RESPONSABILITÉ À L’INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS	51
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	51
PROCÉDURE DES DÉLIBÉRATIONS	51
PROCÈS-VERBAL	51
AUTRES RENSEIGNEMENTS	51
VISIONNEMENT À DISTANCE DE L’ASSEMBLÉE ANNUELLE	51
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	51
ANNEXES	52
ANNEXE A VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	52
ANNEXE B PROPOSITIONS D’UN ACTIONNAIRE	53
ANNEXE C RÉGIME D’OPTIONS D’ACHAT D’ACTIONS	56
ANNEXE D CODE DE PROCÉDURE	57

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») est datée du 11 février 2015.

Dans ce document, les références à la notice annuelle de la Banque sont des références à la notice annuelle de la Banque datée du 10 décembre 2014 et les références au rapport annuel de la Banque sont des références au rapport annuel 2014, lesquels peuvent être consultés sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

PARTIE A – RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION

La Circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations effectuée par la direction de la Banque en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui se tiendra aux date, heure, lieu et aux fins énoncés dans l'avis d'assemblée qui précède (l'« assemblée »), ainsi qu'à toute reprise de l'assemblée. La sollicitation des procurations est assurée principalement par courrier et aussi par téléphone ou autres contacts personnels par des employés. La Banque a également retenu les services de D.F. King Canada, une division de CST Investor Services Inc., pour aider à la sollicitation de procurations, au coût d'environ 30 000 \$, plus les dépenses encourues. Tous les coûts de la sollicitation sont assumés par la Banque et cette dernière a l'intention de payer un intermédiaire pour envoyer aux propriétaires véritables opposés (au sens donné à ce terme dans la réglementation en valeurs mobilières) les documents reliés aux procurations.

INSTRUCTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS

Les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ci-joint sont administrateurs de la Banque. Sous réserve des restrictions énoncées à la section « Titres comportant droit de vote et principaux porteurs » ci-après, **un actionnaire inscrit qui désire nommer une autre personne pour le représenter à l'assemblée peut le faire en inscrivant le nom de la personne qu'il désigne dans l'espace prévu à cette fin.** Une personne agissant comme fondé de pouvoir n'est pas tenue d'être un actionnaire de la Banque.

La désignation d'un fondé de pouvoir doit se faire par un acte écrit signé par l'actionnaire ou par son mandataire muni d'une autorisation écrite.

Toutes les procurations en bonne et due forme reçues par la Banque, par l'entremise de Services aux investisseurs Computershare inc., à l'adresse énoncée dans l'avis d'assemblée qui précède, avant la fermeture des bureaux le 31 mars 2015, seront utilisées à tout scrutin tenu au cours de l'assemblée ou de toute reprise de l'assemblée pour l'exercice du droit de vote, conformément aux instructions que chaque actionnaire y aura indiquées ou selon les modalités de la procuration.

Le formulaire de procuration ci-joint, lorsque dûment signé, confère aux fondés de pouvoir qui y sont désignés **un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne toute question pour laquelle aucun choix n'est précisé, toute modification relative aux questions énoncées dans l'avis d'assemblée et toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.**

Dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire, les fondés de pouvoir proposés sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter

POUR :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination de l'auditeur;
- l'adoption d'une résolution, à titre consultatif, sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction visés divulguée dans la Circulaire; et

CONTRE :

- la proposition d'un actionnaire.

Les administrateurs et les dirigeants de la Banque n'ont connaissance d'aucune question dont l'assemblée pourrait être saisie, sauf celles indiquées dans l'avis d'assemblée ou la Circulaire.

DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS

L'actionnaire peut révoquer sa procuration en signant, en personne ou par un mandataire muni d'une autorisation écrite, un acte remis à la secrétaire de la Banque, au 1981, avenue McGill College, 20^e étage, Montréal (Québec) H3A 3K3, jusqu'au dernier jour ouvrable précédant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci, ou au président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou toute reprise de celle-ci, avant l'ouverture de l'assemblée, ou de toute autre manière autorisée par la loi.

TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Le 11 février 2015, 28 944 619 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

Sauf pour l'élection des administrateurs, chaque action ordinaire donne au porteur inscrit le droit à un vote à tous les scrutins de toute assemblée générale des actionnaires de la Banque. Le vote cumulatif, tel que décrit à la section « Élection des administrateurs » de la Partie B de la Circulaire, est utilisé pour l'élection des administrateurs. Les votes peuvent être exprimés en personne ou par procuration.

Les porteurs d'actions ordinaires peuvent voter pour ou s'abstenir de voter pour l'élection des administrateurs et la nomination de l'auditeur. Ils ont le droit de voter pour ou contre l'adoption de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie, ou de s'abstenir de voter.

Seuls les porteurs d'actions inscrits aux registres de la Banque à la fermeture des bureaux le 11 février 2015, ou leurs fondés de pouvoir dûment nommés, auront le droit d'assister et de voter à l'assemblée.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, aucun actionnaire n'est, directement ou indirectement, le véritable propriétaire ou exerce le contrôle ou une emprise sur des actions de la Banque conférant plus de 10 % des droits de vote afférents à toute catégorie d'actions et pouvant être exercés relativement à toute question soumise à l'assemblée.

La *Loi sur les banques* (Canada) contient des dispositions qui, dans certaines circonstances, restreignent l'exercice du droit de vote afférent aux actions de la Banque, à titre de fondé de pouvoir ou personnellement.

PARTIE B – ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la Banque et le rapport de l'auditeur y afférent pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2014 sont inclus dans le rapport annuel posté aux actionnaires le 9 janvier 2015. Les états financiers consolidés ont été préparés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS), incluant les exigences comptables du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les porteurs d'actions ordinaires éliront 13 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.

En vertu de l'article 8.1 du règlement III des règlements généraux de la Banque, les administrateurs doivent être élus par vote cumulatif des actionnaires habilités à voter. Lors du vote cumulatif, les actionnaires disposent d'un nombre de voix égal à celui dont sont assorties leurs actions multiplié par le nombre d'administrateurs à élire et les voix peuvent être réparties sur un ou plusieurs candidats de toute manière. L'actionnaire qui a voté pour plus d'un candidat, sans autres précisions, est réputé avoir réparti ses voix également entre les candidats. L'assemblée peut, par une résolution adoptée à l'unanimité, permettre l'élection des administrateurs par un seul vote.

Le conseil d'administration de la Banque a adopté en 2008 une politique de vote majoritaire en vertu de laquelle un candidat qui ne reçoit pas le nombre de voix minimum prévu lors de l'assemblée des actionnaires sera considéré comme n'ayant pas obtenu le soutien des actionnaires, même s'il a été élu conformément aux règlements généraux de la Banque, et devra immédiatement soumettre sa démission. Compte tenu de l'utilisation du vote cumulatif, le nombre de voix minimum est égal au nombre d'actions ordinaires détenues par les actionnaires présents ou représentés par procuration lors de l'assemblée, divisé par deux, plus un. Par exemple, si le nombre d'actions ordinaires détenues par les actionnaires présents ou représentés par procuration lors de l'assemblée est de 10 000 000, un candidat devra soumettre sa démission s'il ne reçoit pas au moins 5 000 001 voix. Le conseil examinera la démission soumise dans le cadre d'une réunion à laquelle l'administrateur ne participera pas. Dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires, le conseil annoncera publiquement soit la démission de l'administrateur ou soit les motifs justifiant sa décision de ne pas accepter sa démission. Dans l'éventualité où la démission est acceptée, celle-ci prend effet au moment de son acceptation par le conseil. Le conseil pourra alors entamer les démarches afin de combler le poste vacant conformément à la loi et aux règlements généraux de la Banque. La politique de vote majoritaire ne s'applique pas lors d'élections contestées.

Les candidats au poste d'administrateurs sont présentés à la Partie C - Candidats aux postes d'administrateurs.

NOMINATION DE L'AUDITEUR

Le conseil d'administration, sur l'avis du comité d'audit, recommande que les comptes de la Banque soient audités par le cabinet de comptables Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. Ernst & Young a agi à titre d'auditeur de la Banque, soit seul ou de concert avec un autre cabinet, de façon continue depuis 1990. Conformément à son mandat, le comité d'audit s'est assuré de la rotation périodique de l'associé de l'auditeur responsable de la mission auprès de la Banque.

La nomination de l'auditeur de la Banque se fera par vote des porteurs d'actions ordinaires à l'assemblée. L'auditeur nommé demeurera en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Pour être adoptée, la nomination de l'auditeur doit être approuvée à la majorité des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires, présents ou représentés par procuration, et habilités à voter à l'assemblée.

Évaluation de l'auditeur

En conformité avec la pratique en vigueur, le comité d'audit a procédé à l'évaluation de l'auditeur externe pour le dernier exercice financier. Cette évaluation a été faite en conformité avec le rapport sur les inspections de la qualité des audits menées au Canada en 2013 du Conseil canadien sur la reddition des comptes et prend également en considération une évaluation faite par certains membres de la direction.

L'évaluation de l'auditeur externe effectuée par le comité d'audit repose principalement sur les critères suivants :

- i. l'expertise de l'auditeur externe;
- ii. la qualité du travail d'audit effectué;
- iii. la qualité de l'information transmise;
- iv. l'indépendance, l'objectivité et l'intégrité démontrées;
- v. le rapport complexité / coût / valeur ajoutée des services fournis; et
- vi. une évaluation globale de la qualité des services.

Basé sur les critères mentionnés ci-dessus, le comité d'audit s'est dit satisfait des services de l'auditeur externe et a donc proposé au conseil d'administration la reconduite de son mandat pour l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2015.

Honoraires de l'auditeur

Le tableau qui suit présente par catégorie les honoraires facturés par l'auditeur Ernst & Young pour les exercices terminés les 31 octobre 2014 et 2013.

Catégorie d'honoraires	2014 (\$)	2013 (\$)
Honoraires d'audit	2 141 000	2 211 280
Honoraires pour services liés à l'audit	408 000	439 700
Honoraires pour services fiscaux	96 000	166 136
Autres honoraires	117 000 (Note 1)	1 004 544 (Note 2)
Total	2 762 000	3 821 660

Note 1 : En 2014, les autres honoraires représentaient 4 % des honoraires totaux versés à Ernst & Young.

Note 2 : En 2013, les autres honoraires représentaient 26 % des honoraires totaux versés à Ernst & Young. La Banque avait retenu les services de Ernst & Young pour l'assister dans la conception et l'implantation de la méthode de notations internes propre à l'accord de Bâle qui a des impacts importants sur l'ensemble des opérations de crédit et autres aspects financiers et comptables, après un appel de propositions auprès de plusieurs firmes. Ernst & Young s'était démarqué grâce aux connaissances acquises lors de leurs mandats avec d'autres banques ayant implanté cette approche, en plus d'avoir l'avantage de bien connaître la Banque.

De plus amples détails sur les catégories d'honoraires de l'auditeur sont disponibles à la section 12.5 de la notice annuelle de la Banque.

Le comité d'audit a révisé, au cours de l'exercice financier 2014, la politique relative aux services pouvant être rendus par l'auditeur externe de la Banque. Cette politique est présentée à la section 12.4 de la notice annuelle de la Banque.

VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Tel que décidé lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 10 mars 2009, les actionnaires pourront de nouveau cette année voter sur une résolution concernant l'approche de la Banque en matière de rémunération des membres de la haute direction visés. Cette résolution n'est qu'à titre consultatif et ne peut donc pas lier le conseil d'administration de la Banque. Le conseil tiendra compte des résultats du vote lors de ses délibérations concernant de futures modifications aux politiques, procédures ou décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction visés. Si un nombre important d'actionnaires votent contre la résolution, le conseil consultera les actionnaires afin de mieux comprendre leurs inquiétudes et positions.

Le résultat du vote sur cette résolution sera annoncé à la fin de l'assemblée en même temps que le résultat des votes sur l'ensemble des points à l'ordre du jour. Le texte de la résolution est énoncé à l'annexe A.

PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

La Banque a reçu trois propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), un actionnaire de la Banque, dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Après des entretiens avec des représentants de la direction de la Banque, le MÉDAC a convenu :

- de soumettre au vote la première proposition intitulée « Rapport sur la rémunération »; et
- de ne pas soumettre au vote la deuxième proposition intitulée « Compétence des administrateurs : carence en responsabilité sociale et en environnement », mais de l'inclure à la Circulaire à titre informatif seulement.

Par ailleurs, le MÉDAC a convenu de retirer sa troisième proposition intitulée « Pratiques commerciales en regard des cartes de crédit et responsabilité sociale ».

Le texte de la proposition du MÉDAC qui a été maintenue ainsi que la recommandation du conseil d'administration de la Banque est énoncé à l'annexe B. Si l'assemblée est effectivement saisie de cette proposition, les fondés de pouvoir proposés sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **CONTRE** cette proposition, à moins que d'autres directives ne soient indiquées sur les formulaires de procuration. Le texte de la deuxième proposition qui ne sera pas soumise au vote est également énoncé à l'annexe B.

Les actionnaires qui désirent faire inclure une proposition dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque doivent faire parvenir le texte de la proposition à la secrétaire de la Banque au plus tard le 14 novembre 2015.

PARTIE C – CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **POUR** l'élection des candidats dont le nom figure dans la Circulaire, à moins que la procuration ne contienne une instruction expresse de s'abstenir de voter sur cette question pour un, plusieurs ou l'ensemble des candidats. Tous les candidats ont formellement établi leur qualification et éligibilité et exprimé leur désir de faire partie du conseil d'administration de la Banque.

Les tableaux ci-dessous indiquent, pour chaque candidat à un poste d'administrateur :

- son nom, son âge et sa municipalité de résidence;
- la date depuis laquelle il ou elle siège au conseil d'administration de la Banque;
- le fait qu'il ou elle soit ou non indépendant(e) au sens du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et selon les critères d'indépendance adoptés par le conseil d'administration de la Banque (cette détermination est faite en date de la Circulaire);
- ses principaux domaines d'expertise;
- son occupation et activités principales et ses principales qualifications et expérience pertinentes pour agir à titre d'administrateur de la Banque;
- les autres émetteurs assujettis pour lesquels il ou elle siège ou a siégé au cours des cinq dernières années à titre d'administrateur ou de membre d'un comité du conseil;
- les comités du conseil d'administration de la Banque sur lesquels il ou elle siège ainsi que ses présences aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2014;
- le nombre et la valeur des actions ordinaires de la Banque dont il ou elle est, directement ou indirectement, véritable propriétaire ou sur lesquelles il ou elle exerce le contrôle ou une emprise à la date de la Circulaire ainsi qu'en date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction précédente (12 février 2014) – la valeur de l'action au 11 février 2015 et au 12 février 2014 est équivalente au cours de clôture de l'action ordinaire à la Bourse de Toronto à ces dates soit 49,51 \$ et 45,20 \$ respectivement (les renseignements relatifs aux actions détenues ont été fournis par chacun des candidats);

- le nombre et la valeur des unités d'actions différées (UAD) de la Banque qui lui sont créditées à la date de la Circulaire ainsi qu'en date de la précédente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (12 février 2014) – la valeur de l'unité au 11 février 2015 et au 12 février 2014 est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire à la Bourse de Toronto à ces dates soit, 49,51 \$ et 45,20 \$ respectivement;
- le fait qu'il ou qu'elle satisfasse ou non aux exigences minimales en matière d'actionnariat pour les administrateurs, lesquelles sont détaillées à la Partie D - Rémunération des administrateurs;
- la valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2014 à titre d'administrateur de la Banque.

LISE BASTARACHE		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
		Lise Bastarache est économiste et administratrice de sociétés.							
		Mme Bastarache détient une maîtrise et a poursuivi une scolarité de doctorat en sciences économiques. Elle était, de 2001 à 2005, vice-présidente régionale - Québec, Gestion Privée de RBC Groupe financier. Mme Bastarache a siégé au conseil d'administration d'Énergie NB de 2004 à 2007. Elle a également été membre du conseil des gouverneurs et présidente du comité des finances de l'Université de Moncton de 2004 à 2013. Elle siège au conseil d'administration d'Université de Moncton Développement inc.							
51 ans Candiac (Québec), Canada Administratrice depuis le 7 mars 2006 Indépendante	ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS				
	Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (de 2003 à ce jour)				Membre du comité d'audit Membre du comité de régie d'entreprise et de nomination Membre du comité des ressources humaines et de rémunération				
Principaux domaines d'expertise : - Finance - Gestion des risques - Services bancaires - Crédit - Valeurs mobilières	Chartwell Retirement Residences (de 2005 à ce jour)				Membre du conseil des fiduciaires Membre du comité d'audit Membre du comité d'investissement				
	MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)				
Conseil d'administration		9 sur 9 (100 %)		15 sur 16 (94 %)					
Comité de gestion des risques		6 sur 7 (86 %)							
TITRES DÉTENUS									
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs		
11 fév. 2015	4 132	2 989	7 121	49,51	352 561	5 000	142 %	Oui	
12 fév. 2014	4 132	2 579	6 711	45,20	303 337	5 000	134 %	Oui	
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014									
90 000 \$									

JEAN BAZIN, C.R.		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
		Jean Bazin est avocat-conseil auprès de Dentons Canada s.e.n.c.r.l., avocats.							
		Avocat depuis 1965, Conseiller de la Reine depuis 1984 et membre du Sénat de 1986 à 1989, M. Bazin a présidé l'Association du Barreau canadien en 1987-1988 et le Forum des gens d'affaires Québec-Japon en 1999. Il a siégé au conseil de la Banque de 1990 à 2000 et fut président du conseil de sa filiale B2B Trust (maintenant B2B Banque) de 2000 à 2002. Très actif au sein de la communauté d'affaires et auprès de divers organismes culturels, M. Bazin siège au conseil d'administration de l'Association canadienne des ex-parlementaires.							
75 ans Montréal (Québec), Canada Administrateur depuis le 1 ^{er} septembre 2002 (et de 1990 à 2000) Indépendant	ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS				
	5N Plus inc (de 2003 à 2014)								
Principaux domaines d'expertise : - Conformité - Régie d'entreprise - Ressources humaines - Fusions et acquisitions - Développement des affaires	Technologies Miranda inc. (de 2005 à 2012)								
	MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)				
Conseil d'administration		9 sur 9 (100 %)		18 sur 18 (100 %)					
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (président)		9 sur 9 (100 %)							
TITRES DÉTENUS									
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs		
11 fév. 2015	6 733	1 175	7 908	49,51	391 525	5 000	158 %	Oui	
12 fév. 2014	6 733	840	7 573	45,20	342 300	5 000	151 %	Oui	
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014									
102 500 \$									

RICHARD BÉLANGER, FCPA, FCA **SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**



Richard Bélanger est président de Groupe Toryvel inc., une société de portefeuille détenant des investissements principalement dans le secteur des ressources naturelles.

Comptable professionnel agréé depuis 1980, Richard Bélanger a reçu le titre de membre d'honneur (Fellow) et le Prix Émérite de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec en 2004. M. Bélanger est administrateur et président de Groupe Toryvel inc. et de Doryfor inc., une société de transport, administrateur et président de Terminal exécutif de Québec inc., commandité de Terminal 611, s.e.c., une société exploitant un terminal aéroportuaire. Il est également administrateur et membre du comité d'audit d'Optosécurité inc., une société de développement et commercialisation de solutions logicielles pour la protection des infrastructures physiques.

57 ans
Lac-Beauport (Québec), Canada
Administrateur depuis le 20 mars 2003
Indépendant
Principaux domaines d'expertise :
- Finance
- Audit
- Ressources humaines
- Fusions et acquisitions
- Développement des affaires

ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS
Groupe WSP Global inc. (auparavant Genivar inc.)	(de 2007 à ce jour)	Administrateur indépendant principal Président du comité spécial Membre du comité d'audit Membre du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération
Stella Jones inc.	(1997 à 2012)	

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)
Conseil d'administration	9 sur 9 (100 %)	23 sur 24 (96 %)
Comité d'audit (président)	8 sur 8 (100 %)	
Comité de gestion des risques	6 sur 7 (86 %)	

TITRES DÉTENUS							
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs
11 fév. 2015	5 000	768	5 768	49,51	285 574	5 000	115 % Oui
12 fév. 2014	5 000	451	5 451	45,20	246 385	5 000	109 % Oui

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014
111 250 \$

MICHAEL T. BOYCHUK, FCPA, FCA **SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**



Michael T. Boychuk est président de Bimcor inc., gestionnaire de placements des caisses de retraite des compagnies du groupe Bell Canada, depuis juillet 2009.

M. Boychuk est comptable professionnel agréé depuis 1979. Il a reçu le titre de membre d'honneur (Fellow) de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec en 2012. De 1999 à 2009, M. Boychuk était premier vice-président et trésorier de BCE inc./Bell Canada, assumant la responsabilité de l'ensemble des activités de trésorerie, de la sécurité corporative, de l'environnement et du développement durable et des caisses de retraite des compagnies du groupe BCE. M. Boychuk est membre du conseil des gouverneurs et président du comité d'audit de l'Université McGill ainsi que membre du conseil consultatif international de la Faculté d'administration de cette université. Il est également membre du comité consultatif de Nunavut Trust et membre du comité d'investissement de la Fondation de la famille J.W. McConnell.

59 ans
Baie d'Urfé (Québec), Canada
Administrateur depuis le 30 août 2013
Indépendant
Principaux domaines d'expertise :
- Finance
- Gestion des régimes de retraite
- Régie d'entreprise
- Fusions et acquisitions
- Trésorerie

ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS
Yellow Média inc. (Voir note 1)	(de 2003 à 2012)	

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)
Conseil d'administration	9 sur 9 (100 %)	17 sur 17 (100 %)
Comité d'audit	8 sur 8 (100 %)	

TITRES DÉTENUS							
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs
11 fév. 2015	530	2 631	3 161	49,51	156 501	5 000	63 % Non
12 fév. 2014	505	731	1 236	45,20	55 867	5 000	25 % Non

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014
90 000 \$

ISABELLE COURVILLE SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Isabelle Courville est administratrice de sociétés. Elle était, jusqu'en janvier 2013, présidente d'Hydro-Québec Distribution, la division d'Hydro-Québec responsable de la distribution d'électricité.

Mme Courville est ingénieure et avocate de formation. De 2003 à 2006, elle était présidente du Groupe Grandes entreprises de Bell Canada et de 2001 à 2003, présidente et chef de la direction du Groupe Bell Nordiq (Télébec NorthernTel). Elle a été lauréate en 2005, 2006 et 2008 du concours Top 100 : les femmes les plus influentes au Canada, prix décerné par le Réseau des femmes exécutives et a reçu, en 2007, le McGill Management Achievement Award pour sa contribution dans le monde des affaires et son engagement dans la communauté. Mme Courville siège au conseil d'administration et au comité exécutif de l'École Polytechnique de Montréal. Elle est également administratrice et membre du comité exécutif de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal, administratrice et membre du comité d'audit de l'Institut des administrateurs de sociétés, de même qu'administratrice de la Fondation de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et de l'Institut des administrateurs de sociétés - Québec.

52 ans Rosemère (Québec), Canada Administratrice depuis le 6 mars 2007 Indépendante Principaux domaines d'expertise : - Finance - Technologie - Régie d'entreprise - Responsabilité sociale et développement durable - Ressources humaines	ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS					
	Groupe TVA inc. (de 2013 à ce jour)		Membre du comité de rémunération					
	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (de 2013 à ce jour)		Présidente du comité d'audit Membre du comité sécurité, opérations et environnement					
	Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (de 2013 à ce jour)		Présidente du comité d'audit Membre du comité sécurité, opérations et environnement					
	Technologies Miranda inc. (de 2006 à 2012)							
	MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)			
	Conseil d'administration (présidente du conseil)		9 sur 9 (100 %)		26 sur 26 (100 %)			
	Comité d'audit		8 sur 8 (100 %)					
	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise		9 sur 9 (100 %)					
	TITRES DÉTENUS							
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
11 fév. 2015	7 896	6 120	14 016	49,51	693 932	5 000	280 %	Oui
12 fév. 2014	6 366	5 580	11 946	45,20	539 959	5 000	239 %	Oui
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014								
210 000 \$								

PIERRE GENEST, FICA, FSA SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Pierre Genest est président du conseil de SSQ, Société d'assurance-vie inc.

Actuaire de formation, Fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Society of Actuaries (USA), Pierre Genest était, de 1994 à 2001, président-directeur général de SSQ Groupe financier. Il était, de 2002 à 2006, président-directeur général du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.). M. Genest est président du comité d'audit et membre du comité de gestion des risques de Financière des professionnels inc., une compagnie de gestion de patrimoine. Il est président du conseil d'administration et membre du comité des ressources humaines de Gestion PFT inc., une société de transformation de bois d'œuvre et administrateur et président d'Aleamar inc., une société de portefeuille. M. Genest est également administrateur et membre du comité d'audit et gestion des risques du Conseil québécois de la coopération et de la mutualité et de Socodevi : société de coopération pour le développement international.

68 ans Québec (Québec), Canada Administrateur depuis le 7 mars 2006 Indépendant Principaux domaines d'expertise : - Finance - Conformité - Gestion des régimes de retraite - Gestion des risques - Développement des affaires	ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS						
	Aucun								
	MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)				
	Conseil d'administration		9 sur 9 (100 %)		18 sur 18 (100 %)				
	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise		9 sur 9 (100 %)						
	TITRES DÉTENUS								
	Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
	11 fév. 2015	7 769	768	8 537	49,51	422 667	5 000	171 %	Oui
	12 fév. 2014	7 769	451	8 220	45,20	371 544	5 000	164 %	Oui
	VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014								
90 000 \$									

MICHEL LABONTÉ		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
 <p>69 ans Montréal (Québec), Canada Administrateur depuis le 10 mars 2009 Indépendant Principaux domaines d'expertise : - Finance - Technologie - Gestion des risques - Régie d'entreprise - Règles comptables</p>	<p>Michel Labonté est administrateur de sociétés.</p> <p>M. Labonté a oeuvré pendant plus de treize années au sein de la Banque Nationale du Canada, notamment à titre de premier vice-président, Finances et Contrôle (1993-2002). En 2002, il fut promu premier vice-président, Finances et Technologie et devint membre du comité de direction. En 2003, il fut nommé premier vice-président, Finances, Technologies et Affaires corporatives, poste qu'il occupa jusqu'en 2005. De 2005 à sa retraite en 2006, M. Labonté était conseiller à la direction. De mars 2007 à novembre 2008, il a agi comme consultant dans le domaine financier. M. Labonté a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il siège au conseil d'administration d'Otéra Capital, une filiale de la Caisse de dépôt et placement du Québec, dont il préside le comité d'audit et est membre du comité de gestion des risques. Il est également membre du conseil d'administration du Concours international d'orgue du Canada.</p>								
	ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES			FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS					
	Métro inc. (de 2006 à ce jour)			Président du comité d'audit					
	Manac inc. (de 2013 à ce jour)			Président du conseil					
	MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		Présences	Présences (Total)					
	Conseil d'administration		9 sur 9 (100 %)	16 sur 16 (100 %)					
	Comité de gestion des risques (président)		7 sur 7 (100 %)						
	TITRES DÉTENUS								
	Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
	11 fév. 2015	681	4 845	5 526	49,51	273 592	5 000	110 %	Oui
12 fév. 2014	681	3 469	4 150	45,20	187 580	5 000	83 %	Non	
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014									
102 500 \$									

A. MICHEL LAVIGNE, FCPA, FCA		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE						
 <p>64 ans Laval (Québec), Canada Administrateur depuis le 19 mars 2013 Indépendant Principaux domaines d'expertise : - Finance - Audit - Gestion des risques - Régie d'entreprise - Règles comptables</p>	<p>A. Michel Lavigne est administrateur de sociétés.</p> <p>Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec et membre de l'Institut canadien des comptables agréés, M. Lavigne était de 1986 à 2005, associé chez Raymond Chabot Grant Thornton, dont il a été président et chef de la direction de 2001 à 2005. M. Lavigne est membre des conseils d'administration des sociétés suivantes : Québecor Média inc. (membre du comité d'audit et président du comité de rémunération), Vidéotron Ltée (membre du comité d'audit), Corporation Sun Media (membre du comité d'audit), TeraXion inc., un leader en solutions optiques de haut niveau (président du conseil et président du comité d'audit) et Société canadienne des postes (président du comité des pensions et membre du comité d'audit). M. Lavigne a été membre du conseil d'administration et du comité d'audit de la Caisse de dépôt et placement du Québec de 2005 à 2013 et président dudit comité de 2009 à 2013.</p>							
	ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES			FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS				
	Groupe TVA (de 2005 à ce jour)			Membre du comité d'audit et du comité de rémunération				
	Québecor inc. (de 2013 à ce jour)			Membre du comité d'audit Président du comité de rémunération				
	Primary Energy Recycling Corporation (de 2005 à 2014)							
	Nstein Technologies inc. (de 2006 à 2010)							
	Mines Richmont inc. (de février 2010 à octobre 2010)							
	MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)				
	Conseil d'administration		8 sur 9 (89 %)	15 sur 17 (88 %)				
	Comité d'audit		7 sur 8 (88 %)					
TITRES DÉTENUS								
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
11 fév. 2015	5 000	443	5 443	49,51	269 483	5 000	109 %	Oui
12 fév. 2014	5 000	139	5 139	45,20	232 283	5 000	103 %	Oui
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014								
90 000 \$								



Jacqueline C. Orange est administratrice de sociétés.

Mme Orange a œuvré dans le secteur des services financiers pendant plus de 20 ans, occupant divers postes de haut niveau dans les domaines bancaire, des fiducies et de l'assurance-vie. Elle a été, de 1996 à 2005, présidente et chef de la direction de Placements Épargne Canada, un organisme spécial du ministère fédéral des Finances. Très impliquée dans la communauté, elle a servi sur les conseils d'administration de plusieurs organismes de soins de santé, culturels et éducationnels. Elle a été une gouverneure de l'Université de Toronto (1999-2008) et présidente de son conseil d'affaires (2003-2007). Elle est présentement membre du comité d'examen indépendant de First Trust Portfolios Canada et membre du Conseil des experts-comptables de la province de l'Ontario (présidente du comité d'audit). Mme Orange est détentrice d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) et a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

70 ans

Toronto (Ontario), Canada

Administratrice depuis le 11 mars 2008

Indépendante

Principaux domaines d'expertise :

- Finance
- Régie d'entreprise
- Services bancaires
- Assurances
- Marketing

ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS

Aucun

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS

PRÉSENCES

PRÉSENCES (TOTAL)

Conseil d'administration	8 sur 9 (89 %)	15 sur 17 (88 %)
Comité d'audit	7 sur 8 (88 %)	

TITRES DÉTENUS

Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
11 fév. 2015	5 282	768	6 050	49,51	299 536	5 000	121 %	Oui
12 fév. 2014	5 282	451	5 733	45,20	259 132	5 000	115 %	Oui

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

90 000 \$



Réjean Robitaille est président et chef de la direction de la Banque.

Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, M. Robitaille a une vaste connaissance de la Banque pour y avoir occupé des fonctions très diversifiées depuis 1988, dont celles de premier vice-président et trésorier, de vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers, puis de premier vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers et aux entreprises. De juin à décembre 2006, il occupait le poste de premier vice-président exécutif et chef de l'exploitation et devint président et chef de la direction de la Banque le 13 décembre 2006. M. Robitaille a annoncé son intention de prendre sa retraite le 1^{er} novembre 2015.

54 ans

Montréal (Québec), Canada

Administrateur depuis le 13 décembre 2006

Non indépendant (membre de la direction)

Principaux domaines d'expertise :

- Finance
- Gestion des risques
- Règles comptables
- Services bancaires
- Développement des affaires

ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS

Aucun

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS

PRÉSENCES

PRÉSENCES (TOTAL)

Conseil d'administration	9 sur 9 (100 %)	9 sur 9 (100 %)
--------------------------	-----------------	-----------------

TITRES DÉTENUS

Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
11 fév. 2015	2 801	0	2 801	49,51	138 678	(Note 2)	(Note 2)	(Note 2)
12 fév. 2014	2 503	0	2 503	45,20	113 136	(Note 2)	(Note 2)	(Note 2)

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

M. Robitaille ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur.

MICHELLE R. SAVOY		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
	Michelle R. Savoy est administratrice de sociétés.								
	Au cours d'une carrière de plus de 25 ans, Mme Savoy a acquis de vastes connaissances du secteur des services financiers, y compris la gestion d'investissements et les marchés des capitaux. De 1998 à 2011, Mme Savoy a occupé plusieurs postes de direction au sein du Capital Group of Companies, une organisation mondiale de gestion de placement, notamment à titre de présidente de Capital Guardian (Canada) Inc. de 2003 à 2011. Précédemment, elle a agi durant près de deux ans comme recruteur de cadres chez Spencer Stuart & Associés inc. Son expérience antérieure inclut plus de dix années auprès de CIBC Wood Gundy au sein de laquelle elle est devenue directrice générale, chef des marchés de revenus fixes institutionnels à l'échelle mondiale. Elle est présentement administratrice de la Fondation fiduciaire canadienne de bourses d'études, l'un des plus importants et des plus expérimentés fournisseurs de régimes d'épargne-études collectifs au Canada, et présidente de son comité de placement. (Voir note 3)								
55 ans Toronto (Ontario), Canada Administratrice depuis le 20 mars 2012 Indépendante Principaux domaines d'expertise : - Gestion des régimes de retraite - Gestion des risques - Ressources humaines - Produits dérivés - Valeurs mobilières	ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS				
	Aucun								
	MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)				
	Conseil d'administration		9 sur 9 (100 %)		16 sur 16 (100 %)				
	Comité de gestion des risques		7 sur 7 (100 %)						
	Comité des ressources humaines et régie d'entreprise		s.o. (Note 4)						
	TITRES DÉTENUS								
	Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
	11 fév. 2015	3 232	1 716	4 948	49,51	244 975	5 000	99 %	Non
	12 fév. 2014	2 123	983	3 106	45,20	140 391	5 000	62 %	Non
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014									
90 000 \$									

JONATHAN I. WENER, C.M.		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
	Jonathan I. Wener est président du conseil et chef de la direction de Société de portefeuille Canderel inc., une société de d'investissement et de gestion d'immeubles commerciaux et résidentiels.								
	Membre de l'Ordre du Canada, Jonathan Wener, spécialiste réputé de l'immobilier, possède une vaste expérience des secteurs commercial, industriel, résidentiel, récréatif et hôtelier. Associé depuis 40 ans au succès de Canderel, M. Wener participe au bien-être de sa collectivité en s'impliquant dans de nombreuses associations professionnelles ou de bienfaisance. En octobre 2014, l'Université Concordia l'a nommé chancelier, soulignant ainsi son implication au sein du conseil d'administration en tant que président de 1995 à 2012 et le rôle déterminant de M. Wener au sein de la communauté. Il est également membre des conseils d'administration de Technologies Silanis inc. et de Silanis International Limited, deux compagnies spécialisées dans le développement et la recherche de logiciels, et de Thrasos Therapeutics, une société se consacrant à la recherche sur les maladies du rein. M. Wener est membre de plusieurs autres conseils d'administration, dont ceux de la Fondation du Musée des beaux-arts de Montréal, de l'Institut Fraser, du Centre de recherche sur le cancer Goodman, de l'Hôpital général juif et du Festival des arts de Saint-Sauveur.								
64 ans Westmount (Québec), Canada Administrateur depuis le 22 janvier 1998 Indépendant Principaux domaines d'expertise : - Finance - Gestion des risques - Fusions et acquisitions - Crédit - Marketing	ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS				
	Silanis International Limited (de 2007 à 2013) (AIM Exchange [Londres])								
	MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)				
	Conseil d'administration		9 sur 9 (100 %)		16 sur 16 (100 %)				
	Comité de gestion des risques		7 sur 7 (100 %)						
	TITRES DÉTENUS								
	Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
	11 fév. 2015	8 149	768	8 917	49,51	441 481	5 000	178 %	Oui
	12 fév. 2014	7 175	451	7 626	45,20	344 695	5 000	153 %	Oui
	VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014								
90 000 \$									



Susan Wolburgh Jenah est administratrice de sociétés. Elle était jusqu'en octobre 2014, présidente et chef de la direction de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM), l'organisme d'autorégulation national qui surveille l'ensemble des courtiers en placement et l'ensemble des opérations effectuées sur les marchés des titres de capitaux propres et les marchés des titres de créance au Canada.

Mme Wolburgh Jenah est avocate de formation. Elle a été nommée présidente et chef de la direction de l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières (ACCOVAM) en juin 2007 et, à ce titre, a dirigé la fusion de l'ACCOVAM et des Services de réglementation du marché inc., laquelle a donné naissance à l'OCRCVM en 2008. Mme Wolburgh Jenah est membre du conseil des gouverneurs de U.S. Financial Industry Regulatory Authority (FINRA) et membre du comité des politiques de réglementation. Elle est également membre du conseil consultatif national de C.D. Howe Institute, membre du conseil consultatif du doyen de Ted Rogers School of Management (TRSM) de Ryerson University et administratrice de Global Risk Institute.

59 ans

Toronto (Ontario), Canada

Administratrice depuis
le 9 décembre 2014

Indépendante

Principaux domaines d'expertise :

- Conformité
- Gestion des risques
- Régie d'entreprise
- Ressources humaines
- Valeurs mobilières

ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS

Aucun

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)
Conseil d'administration	s.o. (Note 5)	s.o. (Note 5)
Comité de gestion des risques	s.o. (Note 5)	

TITRES DÉTENUS

Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
11 fév. 2015	0	111	111	49,51	5 496	5 000	2 %	Non

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

0 \$ (Note 5)

Note 1 : M. Boychuk était administrateur de Yellow Média inc., lorsque cette société a annoncé une restructuration de son capital le 23 juillet 2012. La mise en œuvre de la restructuration du capital a pris effet le 20 décembre 2012 et a été mise en œuvre au moyen d'un plan d'arrangement approuvé par le tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

Note 2 : M. Robitaille n'est pas admissible aux UAD. Les exigences en matière d'actionariat applicables à M. Robitaille sont celles de la haute direction décrites plus amplement à la section « Exigences minimales d'actionariat » à la page 23 de la Circulaire.

Note 3 : Mme Savoy était administratrice, présidente et secrétaire de la société 2172079 Ontario Inc., une société fermée opérant une franchise de restaurant, lorsque cette société a fait une cession de tous ses biens au profit de ses créanciers conformément à l'article 49 de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada) le 3 décembre 2013.

Note 4 : Mme Savoy est devenue membre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise le 9 décembre 2014.

Note 5 : Ayant été nommée après la fin du dernier exercice financier, Mme Wolburgh Jenah n'a assisté à aucune réunion et n'a reçu aucune rémunération.

Suite à l'annonce par M. Robitaille de son intention de prendre sa retraite à titre d'administrateur et de président et chef de la direction de la Banque le 1^{er} novembre 2015, le conseil d'administration de la Banque a enclenché le processus de relève afin d'annoncer prochainement le nom de son successeur.

PARTIE D – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

La structure de la rémunération des administrateurs de la Banque est la suivante :

	Rémunération annuelle en vigueur jusqu'au 30 avril 2014	Rémunération annuelle en vigueur à compter du 1 ^{er} mai 2014
Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	85 000 \$ (dont 10 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)	95 000 \$ (dont 20 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président du conseil	115 000 \$	125 000 \$
Rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent	10 000 \$	15 000 \$
Rémunération fixe annuelle pour un administrateur siégeant sur plus d'un comité, à l'exception du président du conseil	6 000 \$	10 000 \$

Les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération pour leur présence aux réunions du conseil d'administration et des comités. Les administrateurs qui sont appelés à participer pour la Banque à des comités spéciaux, à des groupes de travail internes ou externes ou à des séances de formation offertes par la Banque reçoivent à ce titre une rémunération supplémentaire de 1 200 \$ par réunion ou séance de formation. Au cours du dernier exercice financier, aucun administrateur n'a reçu une rémunération de cette nature. Les administrateurs sont remboursés de leurs frais de transport et de séjour sur présentation de pièces justificatives.

Les administrateurs qui sont également des dirigeants de la Banque ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateur.

La rémunération des administrateurs est payée à chaque trimestre à même la somme attribuée par le règlement XII des règlements généraux de la Banque.

VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UAD

Depuis le 1^{er} mai 2012, chaque administrateur reçoit une partie de sa rémunération annuelle sous forme d'unités d'actions différées (UAD). Cet octroi annuel est fait suite à la publication des résultats du troisième trimestre.

De plus, un administrateur peut choisir annuellement de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération sous forme d'actions ordinaires déjà émises de la Banque et/ou d'UAD. Ce choix peut être changé en tout temps et prend effet lors du prochain versement trimestriel de la rémunération. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise peut également, à sa discrétion, permettre à un administrateur d'adhérer au programme d'UAD en cours d'année.

La valeur des actions est déterminée en fonction du prix du marché boursier au moment de leur versement à l'administrateur.

Une UAD est une unité dont la valeur est équivalente à la valeur d'une action ordinaire de la Banque et tient compte des autres événements qui affectent le titre (fractionnement, échange d'action, etc.). Les UAD ne peuvent être converties qu'au départ de l'administrateur du conseil et sont versées, au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit l'année du départ, en espèces ou en actions. Le nombre d'unités octroyées est établi en divisant le montant payable à l'administrateur par le cours moyen d'une action ordinaire de la Banque pendant une période définie par le programme d'UAD. Les UAD donnent également droit aux dividendes versés sous forme d'UAD additionnelles. Ce programme est en vigueur depuis le 1^{er} février 2000.

DÉTENTION D' ACTIONS ET D'UAD

Chaque administrateur doit détenir au moins 5 000 actions ordinaires de la Banque et/ou UAD. Tant que ce seuil n'est pas atteint, au moins 50 % de la rémunération de l'administrateur est utilisée pour l'achat d'actions et/ou d'UAD. Au 11 février 2015, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété de 5 000 actions ordinaires et/ou d'UAD, à l'exception de M. Boychuk (63 % de l'objectif), de Mme Savoy (99 % de l'objectif) et de Mme Wolburgh Jenah (2 % de l'objectif). Le nombre d'actions et d'UAD détenu par chacun des candidats aux postes d'administrateurs est indiqué à la Partie C - Candidats aux postes d'administrateurs. M. Robitaille est soumis à des règles de détention minimale d'actions à titre de président et chef de la direction de la Banque, telles que décrites à la Partie E - Rémunération de la haute direction.

Les membres du conseil d'administration de la Banque (à l'exception du président et chef de la direction) ne sont pas éligibles au *Régime d'options d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales*, qui est le seul régime d'options en vigueur à la Banque, ni aux autres programmes de rémunération incitative en vigueur à la Banque.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération versée au cours du dernier exercice financier à chacun des membres du conseil d'administration de la Banque.

Nom	En espèces (\$)	Actions/UAD (\$)	Total des honoraires (\$)
Lise Bastarache	56 250	33 750	90 000
Jean Bazin	76 858	25 642	102 500
Richard Bélanger	96 250	15 000	111 250
Michael T. Boychuk	0	90 000	90 000
Isabelle Courville	97 593	112 407	210 000
Pierre Genest	75 000	15 000	90 000
Michel Labonté	43 750	58 750	102 500
A. Michel Lavigne	75 000	15 000	90 000
Jacqueline C. Orange	75 000	15 000	90 000
Marie-France Poulin (Note 1)	44 633	6 957	51 590
Réjean Robitaille (Note 2)	0	0	0
Michelle R. Savoy	2 837	87 163	90 000
Jonathan I. Wener	46 903	43 097	90 000
Susan Wolburgh Jenah (Note 3)	0	0	0

Note 1 : Mme Poulin a cessé d'être administratrice le 5 juin 2014.

Note 2 : M. Robitaille ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque.

Note 3 : Comme Mme Wolburgh Jenah est devenue administratrice après la fin du dernier exercice financier, elle n'a reçu aucune rémunération.

PARTIE E – RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Pour les fins de la présente partie, le terme « membres de la haute direction » désigne le président et chef de la direction de la Banque et les personnes responsables de l'une des principales unités d'affaires de la Banque ou exerçant un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations de la Banque. Les « membres de la haute direction visés » sont le président et chef de la direction, le chef de la direction financière et les trois (3) autres membres de la haute direction de la Banque, y compris ses filiales, les mieux rémunérés à la fin du dernier exercice, tel que prévu par le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*. Les « cadres supérieurs » désignent les membres de la haute direction ainsi que tous les autres vice-présidents de la Banque.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

La présente analyse de la rémunération décrit et explique tous les éléments composant la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie aux membres de la haute direction visés pour l'exercice financier 2014 ainsi que le processus décisionnel relatif à la rémunération. Elle comprend notamment un aperçu de la façon dont les résultats financiers de la Banque ont influencé la rémunération de la haute direction. Les objectifs des divers programmes de rémunération de la haute direction, une description des différentes composantes de la rémunération de la haute direction et certaines autres modalités applicables sont également expliquées.

Survol de l'exercice financier 2014

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2014, le résultat net ajusté a totalisé 163,6 millions \$, soit un résultat dilué par action de 5,31 \$, une hausse de 5 %, par rapport à 155,4 millions \$, ou un résultat dilué par action de 5,07 \$, en 2013. Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté a été de 11,9 % pour l'exercice clos le 31 octobre 2014, par rapport à 12,1 % pour la période correspondante de 2013.

La Banque a généré une solide croissance des résultats au cours de l'exercice, alors qu'elle a poursuivi ses efforts ciblés pour améliorer son efficacité et maximiser son levier d'exploitation. La croissance des activités commerciales ainsi que le contrôle rigoureux des dépenses et la qualité de crédit constante du portefeuille de prêts ont contribué à la bonne performance dans un contexte de ralentissement de la demande de prêts à la consommation et de compression des marges.

La Banque a aussi maintenu sa solide situation financière tout au long de l'exercice et a géré son capital avec prudence, comme en témoignent les ratios de fonds propres robustes, calculés selon l'approche standard, ainsi que le rehaussement de la note de crédit de la Banque par DBRS en octobre 2014. La Banque a ainsi pu hausser son dividende trimestriel de 6%, lequel s'établit maintenant à 0,54 \$ par action.

Le tableau qui suit présente les objectifs financiers de la direction et la performance de la Banque pour 2014. Ces objectifs financiers étaient fondés sur les hypothèses présentées à la page 21 du rapport annuel 2013 de la Banque, à la section « Hypothèses clés à la base des objectifs de la Banque ».

Indicateurs de performance 2014

La Banque a atteint ses objectifs pour l'exercice 2014 et a enregistré un résultat net ajusté record. Dans un contexte de faible croissance des revenus, le contrôle rigoureux des dépenses, la solide qualité du crédit, les stratégies visant à augmenter les autres revenus et la bonne croissance interne des activités commerciales à marge plus élevée ont été les inducteurs importants de la bonne performance financière de la Banque au cours de l'exercice et de l'atteinte de ses objectifs en matière de rentabilité, d'efficacité et de fonds propres.

	OBJECTIFS DE 2014	RÉSULTATS 2014
Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté (Note 1)	10,5 % à 12,5 %	11,9 %
Résultat net ajusté (en millions de dollars) (Note 1)	145,0 \$ à 165,0 \$	163,6 \$
Ratio d'efficacité ajusté (Note 1)	72,5 % à 69,5 %	71,0 %
Levier d'exploitation ajusté (Note 1)	Positif	2,4 %
Ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires - base « tout compris »	> 7,0 %	7,9 %

Note 1 : Voir la rubrique sur les mesures financières non conformes au PCGR à la page 20 du rapport annuel.

Pour établir l'objectif financier Banque court terme aux fins du programme de rémunération incitative à court terme, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de la Banque (le « Comité RH ») a décidé d'utiliser le revenu net après impôts et avant dividendes ajustés (« résultats nets ajustés »), excluant les frais de restructuration et autres ajustements. Ainsi, le résultat net pris en compte pour l'exercice, pour des fins de bonification, est de 155,6 millions \$.

Plus de détails sur la performance financière de la Banque au cours de l'exercice financier 2014 se retrouvent à la section « Rapport de gestion » du rapport annuel. Plus de détails sur le programme de rémunération incitative à court terme de la Banque se retrouvent à la section « Composantes de la rémunération globale de la haute direction » ci-dessous.

Politique de rémunération de la haute direction

La Banque a adopté en 2009 une politique de rémunération de la haute direction (la « politique »). Les sujets suivants sont traités dans la politique : gouvernance, groupe de référence, conseillers externes, composantes de la rémunération globale de la haute direction, équilibre entre la rémunération variable et la rémunération fixe, procédure de récupération et exigences minimales d'actionnariat. Ces éléments sont présentés dans les sections suivantes.

La politique a pour objectifs :

- de favoriser, en tout temps, par les programmes de rémunération, l'alignement des intérêts de la haute direction avec ceux des actionnaires;
- de favoriser la transparence quant à la gestion de la rémunération de la haute direction;
- d'attirer et retenir des membres de la haute direction compétents et motivés;
- d'établir une rémunération compétitive et liée à la performance de la Banque; et
- de respecter les principes en matière de saines pratiques de rémunération en termes d'équité interne et externe et de gestion prudente des risques.

La politique vise à positionner la rémunération cible des membres de la haute direction, pour chaque élément de rémunération, à la médiane du marché de référence et exige également un équilibre entre la rémunération variable et fixe, tel que plus amplement décrit ci-dessous.

La politique est révisée annuellement par le Comité RH. Une modification applicable à la rémunération pour l'exercice 2015 a été apportée au régime incitatif à court terme afin d'améliorer l'alignement des cibles avec le marché de référence. Celle-ci est plus amplement décrite ci-dessous.

Gouvernance

Le Comité RH est responsable de superviser tous les aspects de la gestion des ressources humaines de la Banque, incluant tous les éléments liés à la rémunération. Ainsi, en matière de rémunération, le Comité RH approuve la politique, les programmes de rémunération, les augmentations de salaire des membres de la haute direction, les octrois en vertu des programmes d'options, de droits à la plus-value des actions et d'unités d'actions ainsi que les primes versées en vertu du programme de rémunération incitative à court terme. Le Comité RH révisé, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse des risques liés aux programmes de rémunération. Le Comité RH discute aussi annuellement des évaluations de performance des relevants du président et chef de la direction de la Banque. Dans le cas du président et chef de la direction de la Banque, le conseil d'administration discute de son évaluation de performance et, sur recommandation du Comité RH, détermine son salaire, les octrois en vertu de programmes d'options, de droits à la plus-value des actions et d'unités d'actions ainsi que la prime versée en vertu du programme de rémunération incitative à court terme.

Le rôle du Comité RH fait l'objet d'une description plus détaillée dans certaines des sections suivantes. Le mandat du Comité RH et son rapport pour l'exercice financier 2014 se retrouvent respectivement à la section « Régie d'entreprise » sur le site internet de la Banque et à la Partie F - Régie d'entreprise.

Les membres du Comité RH sont : Jean Bazin (président), Isabelle Courville, Pierre Genest et Michelle R. Savoy (depuis le 9 décembre 2014). Tous les membres sont indépendants au sens entendu par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*.

Chaque membre du Comité RH possède une expérience pertinente pour ses responsabilités liées à la rémunération de la haute direction tel que décrit ci-dessous.

Jean Bazin (président) :

- membre du Barreau du Québec depuis 1965, avec une pratique spécialisée en droit du travail;
- membre du comité des ressources humaines de Pétro-Canada de 1984 à 1986;
- membre du comité de rémunération et des ressources humaines de Bradley Air Services Inc. (First Air) de 1991 à 2007;
- membre du comité des ressources humaines et du comité de déontologie et de régie d'entreprise de la Société générale de financement du Québec de 2004 à 2010;
- membre du comité des ressources humaines et de gouvernance d'entreprise de Technologies Miranda inc. de 2004 à 2012; et
- membre du Comité RH depuis mars 2011 et président de celui-ci depuis mars 2013.

Isabelle Courville :

- présidente d'Hydro-Québec Distribution, une division d'Hydro-Québec comptant environ 7 500 employés, de mars 2011 à janvier 2013;
- présidente d'Hydro-Québec TransÉnergie, une division d'Hydro-Québec comptant environ 3 500 employés, de 2007 à 2011;
- présidente du Groupe Grandes entreprises de Bell Canada, une division de Bell Canada comptant environ 5 000 employés, de 2003 à 2006;
- présidente du comité des ressources humaines et de gouvernance d'entreprise de Technologies Miranda inc., de 2006 à 2012;
- membre du comité de rémunération de Groupe TVA inc. depuis mai 2013; et
- membre du Comité RH depuis 2008 et présidente de celui-ci de mars 2009 à mars 2013.

Pierre Genest :

- Fellow de l'Institut canadien des actuaires depuis 1973, Fellow de *Society of Actuaries* (U.S.A.) depuis 1973 et membre de l'*American Academy of Actuaries* depuis 1977;
- président du conseil de SSQ Groupe financier depuis 2006;
- président-directeur général du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) de 2002 à 2006;
- plusieurs postes de direction à la SSQ Groupe financier entre 1986 et 2001 dont le poste de président-directeur général de 1994 à 2001;
- président du comité des ressources humaines de Gestion PFT inc. depuis juin 2010; et
- membre du Comité RH depuis août 2013.

Michelle R. Savoy :

- plusieurs postes en gestion et à la haute direction de Capital Guardian (Canada) Inc. de 2003 à 2011;
- expertise dans le domaine de la gestion de fonds de régimes de retraite et dans les marchés des capitaux;
- formation dans le domaine des valeurs mobilières;
- associée à titre de recruteur pour une firme internationale de recrutement de cadres supérieurs (1997 à 1998);
- membre du comité de gestion des risques du mois d'août 2013 à décembre 2014; et
- membre du Comité RH depuis décembre 2014.

Sur la base de ce qui précède, le conseil d'administration croit que, dans l'ensemble, les membres du Comité RH ont les compétences et l'expérience qui leur permettent de prendre des décisions éclairées sur l'adéquation des politiques et pratiques de la Banque en matière de rémunération.

GRUPE DE RÉFÉRENCE

Les entreprises faisant partie du groupe de référence sont sélectionnées afin de représenter le marché primaire de comparaison de la Banque ainsi que son bassin de recrutement. Les critères de sélection utilisés sont les suivants :

- sociétés œuvrant dans les secteurs bancaire et financier;
- sociétés publiques;
- clientèle comparable;
- activités commerciales comparables; et
- profil d'employés comparable.

Un seul groupe de référence est utilisé pour évaluer la valeur au marché de la rémunération globale des membres de la haute direction. Le groupe de référence comprend les 25 entreprises suivantes :

ATB Finacial	Placements Franklin Templeton	Financière Manuvie
Autorité des marchés financiers	Banque HSBC Canada	Banque Nationale Groupe financier
BMO Groupe financier	Placements IA Clarington inc.	Banque Royale du Canada
Banque de développement du Canada	Industrielle Alliance Pacifique, Assurance	La Banque de Nouvelle-Écosse
Canadian Western Bank	et services financiers inc.	Compagnie d'assurance Standard Life
Banque canadienne impériale de commerce	Banque ING du Canada (Tangerine)	Financière Sun Life
Patrimoine Dundee inc.	Groupe Investors inc.	Groupe financier Banque TD
Fédération des caisses Desjardins du Québec	La Capitale assurances générales inc.	Vancity Savings Credit Union
Fidelity Investments Canada	Corporation financière Mackenzie	

Préalablement à toute étude sur la rémunération de la haute direction, le Comité RH révisé la liste des critères de sélection ainsi que les entreprises choisies pour constituer le groupe de référence. Le Comité RH est d'avis que les critères utilisés sont pertinents puisque le groupe de référence comprend la plupart des entreprises de services financiers importantes au Canada, mais ne se limite pas aux banques, reflétant ainsi la taille et la diversité du modèle d'affaires de la Banque.

De plus, pour mesurer la performance aux fins du programme d'unités d'actions de performance, un groupe de référence est utilisé, soit le *XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund*, lequel comprend des émetteurs canadiens du secteur des services financiers inscrits à la cote de la Bourse de Toronto. De plus amples renseignements à ce sujet se retrouvent à la section « Unités d'actions de performance (UAP) ».

Conseillers externes

La politique prévoit que des conseillers externes soient mandatés pour analyser et comparer la rémunération cible totale des membres de la haute direction de la Banque avec celle payée dans le groupe de référence. Dans cette analyse, les conseillers externes font les ajustements appropriés conformément à leur méthodologie pour prendre en considération la taille relative de la Banque de même que les différences dans les niveaux de responsabilité entre les dirigeants des entreprises faisant partie du groupe de référence.

Conformément à sa pratique d'effectuer aux deux ans une étude sur le positionnement de la rémunération totale directe des cadres supérieurs, une étude a été demandée au Groupe Hay en 2014. Cette étude a notamment démontré qu'un écart subsistait au niveau de la rémunération incitative à court terme pour certains niveaux de cadres supérieurs. Ceci a mené à une révision du programme de rémunération incitative à court terme, tel que plus amplement décrit ci-dessous.

L'expertise du Groupe Hay a aussi été sollicitée pour évaluer certains postes.

Les honoraires totaux payés par la Banque pour l'ensemble des services rendus par des conseillers externes à la Banque au cours des exercices financiers 2014 et 2013 sont les suivants :

Conseiller	Rémunération de la haute direction - honoraires connexes (\$) (Note 1)		Autres honoraires connexes (\$) (Note 2)	
	2014	2013	2014	2013
Groupe Hay	75 020	13 059	16 096	3 028

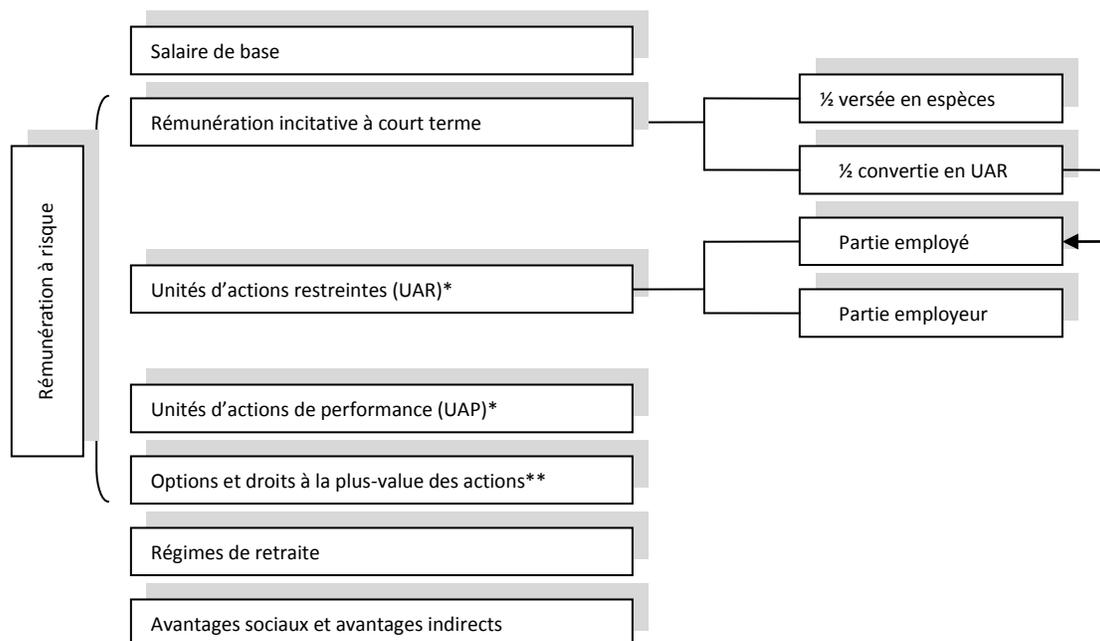
Note 1 : Les honoraires inclus dans cette catégorie ont trait majoritairement à l'étude sur le positionnement de la rémunération totale directe et sur les évaluations d'emplois.

Note 2 : Les honoraires inclus dans cette catégorie ont trait à la formation des employés sur la méthode d'évaluation Hay, la révision de certains programmes de rémunération des employés et des frais pour les données d'enquêtes de rémunération.

Le Comité RH n'est pas requis d'approuver au préalable les autres services fournis par les conseillers externes, toutefois celui-ci est d'avis que les montants payés et la nature des travaux ne posent pas un risque de conflit d'intérêt.

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DE LA HAUTE DIRECTION

La politique prévoit sept composantes de rémunération globale pour les membres de la haute direction, lesquelles sont illustrées ci-dessous.



* Les UAR et UAP peuvent être différées, tel qu'expliqué ci-après.

** Attribués sur une base ad hoc seulement.

Le tableau suivant présente plus en détail chacune des composantes de la rémunération globale de la haute direction.

Composante de la rémunération	Type de rémunération	Employés visés	Fréquence	Éléments de l'analyse
Salaire de base	Espèces	Tous les employés	Révision annuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe • Contribution générale • Équité à l'interne
Rémunération incitative à court terme*	Primes en espèces (cependant, dans le cas des cadres supérieurs, 50 % de la prime est convertie en unités d'actions restreintes)	Tous les employés à l'exception des employés cléricaux syndiqués	Attribuée annuellement	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe pour établir les primes cibles • Performance individuelle et de l'entreprise
Unités d'actions restreintes (UAR)*	Unités d'actions	Cadres supérieurs	Attribuées annuellement seulement si une prime est versée en vertu du programme de rémunération incitative à court terme Le participant peut choisir lors de l'octroi des UAR de différer l'encaissement des unités octroyées jusqu'à la fin de son emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe pour la valeur cible • Performance individuelle et de l'entreprise
Unités d'actions de performance (UAP)*	Unités d'actions	Cadres supérieurs	Attribuées annuellement Le participant peut choisir lors de l'octroi des UAP de différer l'encaissement des unités octroyées jusqu'à la fin de son emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe pour la valeur cible • Performance individuelle et de l'entreprise
Options et droits à la plus-value des actions (DPVA)	Actions (options) Espèces (DPVA)	Cadres supérieurs	Attribués sur une base ad hoc à la discrétion du Comité RH	
Régimes de retraite (à prestations définies)*	Espèces	Cadres supérieurs, à l'exception du premier niveau de vice-présidents	Payable quand le cadre supérieur prend sa retraite ou quitte la Banque	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe pour la valeur finale attendue • Salaire admissible uniquement composé du salaire de base • Années de service
Avantages sociaux et avantages indirects*	Assurance collective et avantages personnels	Tous les employés (les cadres supérieurs bénéficient de certains avantages additionnels, tels que assurance-vie supplémentaire, compte santé additionnel, prestations en cas de changement de contrôle, allocation automobile, stationnement et examen médical annuel)	Sur une base continue	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe

* Des modalités particulières s'appliquent au président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne inc. (VMBL), tel que plus amplement décrit plus loin dans cette section.

Chacune des composantes de la rémunération globale de la haute direction est commentée dans les sections suivantes.

Salaire de base

La détermination du salaire de base versé aux membres de la haute direction repose sur les critères suivants :

- la valeur au marché du poste;
- les qualifications du membre de la haute direction;
- la performance du membre de la haute direction;
- la contribution du membre de la haute direction à la Banque (tel qu'évalué par son supérieur immédiat); et
- l'enveloppe salariale disponible.

Le salaire de base des membres de la haute direction est révisé annuellement par le Comité RH.

Rémunération incitative à court terme

Le but principal du programme de rémunération incitative à court terme est de reconnaître l'atteinte des objectifs suivants pour les membres de la haute direction :

- Objectifs financiers à court terme de la Banque; et
- Objectifs sectoriels annuels.

La prime en vertu du programme est calculée ainsi :

$$\left[\text{Prime cible} \right] \times \left[\text{Facteur global de performance} \right] = \left[\text{Rémunération incitative à court terme versée} \right]$$

La **prime cible** est équivalente au salaire de base multiplié par un pourcentage établi en fonction du niveau hiérarchique de chaque dirigeant et varie de 55 % à 60 % dans le cas d'un vice-président exécutif et est de 100 % dans le cas du président et chef de la direction. Pour 2015, la prime cible variera de 55 % à 80 % du salaire de base pour les vice-présidents exécutifs.

Le **facteur global de performance** comprend des composantes pour refléter l'atteinte des résultats financiers à court terme de la Banque tout en maintenant un équilibre avec les résultats sectoriels et individuels, tels le développement de la clientèle, l'exécution des projets et du plan stratégique, le maintien d'une saine gouvernance, la gestion des risques et la gestion du capital humain. Les composantes du facteur global de performance sont détaillées ci-dessous.

$$\left[\begin{array}{c} \text{Facteur financier} \\ \text{Banque court} \\ \text{terme} \\ \\ 0 - 150 \% \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{c} \text{Résultats} \\ \text{financiers} \\ \text{sectoriels} \\ + \\ \text{Développement} \\ \text{de la clientèle} \\ + \\ \text{Projets et plan} \\ \text{stratégique} \\ + \\ \text{Gouvernance} \\ \text{et gestion des} \\ \text{risques} \\ + \\ \text{Gestion du} \\ \text{capital} \\ \text{humain} \\ \\ 0 - 150 \% \end{array} \right]$$

Facteur financier Banque court terme	Est fonction des résultats annuels de la Banque selon le revenu net après impôts et avant dividendes (résultat net ajusté). Le facteur financier découle d'un objectif établi par le conseil d'administration en début d'année et a pour but d'inciter la direction à tenir compte de l'ensemble des opérations de la Banque.
Résultats financiers sectoriels	Les résultats financiers propres à chaque ligne d'affaires ou secteur. Dans le cas du président et chef de la direction, ces résultats incluent les objectifs financiers pour la Banque, à l'exclusion du revenu net après impôts et avant dividendes (résultat net ajusté) qui fait partie du facteur financier Banque court terme.
Développement de la clientèle	Objectifs se rapportant à la clientèle, tels que la croissance des volumes d'affaires et autres éléments se rapportant à la clientèle.
Projets et plan stratégique	Objectifs en lien avec l'exécution de projets et des stratégies ayant des impacts à court, moyen et long termes.
Gouvernance et gestion des risques	Objectifs qui visent à maintenir une saine gouvernance et une gestion équilibrée de l'ensemble des risques de l'organisation.
Gestion du capital humain	Objectifs en lien avec le comportement de chaque dirigeant ainsi que la gestion de la performance, du talent, de la relève et du climat organisationnel.

Le facteur global de performance peut varier de 0 % à 225 %. Tel que mentionné ci-dessus, il se compose de deux groupes de facteurs, soit du facteur financier Banque court terme et du groupe de facteurs individuels énumérés ci-dessus (le résultat de chaque groupe pouvant varier de 0 % à 150 %). Le Comité RH pourrait inclure dans ce facteur tout autre élément qu'il jugerait approprié.

Le pourcentage applicable au groupe de facteurs individuels est déterminé selon l'échelle suivante :

Facteurs à court, moyen et long termes		
Au-dessus des attentes	Conformes aux attentes	Nettement en-dessous des attentes
150 %	50 % - 120 %	0 %

Pendant l'année, le degré d'atteinte de ces objectifs fait l'objet d'un rapport du membre de la haute direction au président et chef de la direction qui, à la fin de l'année, procède à une évaluation écrite de la performance de celui-ci, laquelle évaluation est présentée au Comité RH. Les recommandations du président et chef de la direction concernant l'évaluation du membre de la haute direction et la fixation de ses objectifs pour la prochaine année sont alors discutées et approuvées par le Comité RH. Afin d'évaluer la performance des membres de la haute direction visés pour l'exercice financier 2014 (autre que le président et chef de la direction), le Comité RH a utilisé comme balise d'évaluation le niveau d'atteinte des objectifs propres à chaque dirigeant. Le Comité RH tient aussi compte d'autres éléments spéciaux survenus en cours d'année, s'il y a lieu. La performance des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2014 est décrite à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

La fixation des objectifs ainsi que l'évaluation du président et chef de la direction sont réalisées par le conseil d'administration, sur recommandation du Comité RH. Dans l'établissement du facteur global de performance du président et chef de la direction pour l'exercice financier 2014, le conseil d'administration a considéré l'atteinte de l'ensemble de ses objectifs déterminés en début d'année, de même que d'autres éléments spéciaux survenus en cours d'année, tel que plus amplement décrit à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés ».

La prime annuelle versée aux membres de la haute direction visés en vertu du programme de rémunération incitative à court terme peut osciller entre 0 % et 225 % de la prime cible, sauf dans les circonstances où aucune prime annuelle n'est payable (soit, pour 2014, si le résultat net ajusté avait été inférieur à 112,1 millions \$). Le Comité RH a discrétion pour ajuster le montant des primes si des circonstances particulières le justifient. Pour l'exercice financier 2014, les primes versées aux membres de la haute direction visés ont été établies conformément aux critères indiqués ci-dessus. Les primes versées aux membres de la haute direction visés pour l'exercice financier 2014 ont été approuvées par le Comité RH le 9 décembre 2014 et, en ce qui concerne le président et chef de la direction, par le conseil d'administration le 10 décembre 2014. Les montants font l'objet d'une divulgation à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés ».

Les membres de la haute direction visés doivent convertir 50 % de leur prime annuelle en UAR, tel qu'expliqué ci-dessous.

En ce qui concerne le président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne inc. (VMBL), la prime a été établie en fonction d'un pourcentage du bénéfice avant impôts de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque.

Rémunération incitative à moyen et long termes

Les programmes d'unités d'actions ont été mis en place avec les objectifs communs suivants :

- Aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires, par exemple :
 - Les unités d'actions simulent le cours de l'action. Ainsi le dirigeant bénéficie de la hausse et est impacté par toute baisse de la même façon que les actionnaires.
 - La conversion de 50 % de la prime de rémunération incitative à court terme en UAR permet d'étaler dans le temps la prime tout en la soumettant au même risque que l'actionnaire.
- Assurer une performance soutenue et à long terme de la Banque, par exemple :
 - La période de détention minimale des unités d'actions est de trois ans et peut même être différée jusqu'au départ du dirigeant.
 - La période de détention s'applique au-delà de la participation active en incluant la période de retraite, le cas échéant, et ce dans les limites prévues aux règles fiscales.
- Créer un lien direct entre le succès de la Banque et les primes offertes à ses principaux dirigeants, par exemple :
 - Aucune prime annuelle n'est versée aux membres de la haute direction si la Banque n'atteint pas son objectif minimal en termes de résultat net ajusté, tel que prévu au programme de rémunération incitative à court terme. Dans ce cas, aucune UAR n'est octroyée.
 - Advenant qu'une prime soit versée dans une année donnée, le programme d'UAR prévoit la conversion de 50 % de la prime annuelle en unités d'actions dont la valeur est liée au cours de l'action.
 - Le programme d'UAR prévoit des règles d'acquisition qui tiennent compte d'une performance cible établie sur trois ans pour toutes les unités octroyées.
- Éviter l'effet de dilution pour les actionnaires, par exemple :
 - Les unités d'actions ne peuvent pas être converties en actions de la Banque.

Unités d'actions restreintes (UAR)

Le Comité RH a adopté en 2005 un *Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*, selon lequel les membres de la haute direction doivent convertir 50 % de leur prime annuelle en UAR. La Banque contribue un montant additionnel égal à 30 % de la prime annuelle, lequel montant est également converti en UAR. Le nombre d'UAR octroyées est déterminé en fonction du prix de l'action de la Banque à la date de l'octroi, tel que décrit plus amplement au « Tableau sommaire de la rémunération ». Chaque participant doit choisir en début d'année financière s'il participe à la version régulière du programme (en vertu duquel les montants accumulés sont versés à l'expiration d'une période d'acquisition de trois ans de la date d'octroi) ou à la version différée du programme (en vertu duquel les montants accumulés sont versés lorsque le dirigeant quitte la Banque). Le programme prévoit également le réinvestissement des équivalents de dividendes sur toutes les unités octroyées jusqu'à leur encaissement. Sauf exception, aucune UAR n'est octroyée à un dirigeant dans l'éventualité où aucune prime annuelle ne lui est payable en vertu du programme de rémunération incitative à court terme.

Les montants d'UAR ainsi octroyées pour l'exercice financier 2014 aux membres de la haute direction visés et leur détention totale d'UAR aux fins des exigences minimales d'actionnariat sont divulgués à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés ».

En ce qui concerne le président et chef de la direction de VMBL, un programme de rémunération différée distinct s'applique à celui-ci, soit le programme de rémunération différée du secteur Marchés des capitaux. En vertu de ce programme, 30 % de la prime annuelle qui lui est versée, entre 75 000 \$ et 500 000 \$, ainsi que 40 % de la tranche excédentaire, est convertie en UAR. Ce programme ne prévoit aucune contribution de l'employeur et l'encaissement des UAR s'effectue à raison d'un tiers à chacune des trois premières dates d'anniversaire de l'octroi. Ce programme permet une saine gestion des risques et un alignement avec les intérêts des actionnaires.

Unités d'actions de performance (UAP)

Afin de s'assurer que la Banque demeure concurrentielle en matière de rémunération incitative à moyen terme, le Comité RH a adopté en mai 2007 un programme d'intéressement intitulé *Programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*.

Le programme d'UAP a été amendé en 2011 et 2012 afin d'être mieux aligné avec les pratiques du marché et d'intégrer des propositions faites par des actionnaires. Les principaux changements introduits par ces amendements sont l'élimination du volet rétention du programme, l'utilisation du rendement total à l'actionnaire au lieu du rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires pour la détermination de l'objectif de performance et l'augmentation des cibles d'octroi en pourcentage du salaire de base.

Les UAP sont octroyées à la discrétion du Comité RH et le sont généralement annuellement. Les octrois sont faits en fonction d'un % du salaire de base, soit le % d'octroi cible. Le nombre d'UAP octroyées est déterminé en fonction du % d'octroi maximal selon :

$$\frac{\text{Salaire annuel du dirigeant} \times \% \text{ cible}^* \times \% \text{ facteur de performance maximal}^{**}}{\text{Prix de l'action}^{***}}$$

- * Pour l'exercice 2014, le % cible varie de 93,5 % à 132 % dans le cas d'un vice-président exécutif, il est de 60 % pour le président et chef de la direction de VMBL et de 270 % pour le président et chef de la direction.
- ** Le facteur de performance maximal est de 125 %. Parce que les UAP sont sujettes aux obligations de divulgation publique, le % de performance maximal est utilisé plutôt qu'un % de performance cible afin d'assurer une divulgation complète et appropriée.
- *** Prix de l'action à la date de l'octroi (tel que décrit plus amplement au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après).

Le nombre d'UAP étant octroyées sur la base du % d'octroi maximal, le nombre d'unités acquises sera ajusté en fonction du rendement réel obtenu. Le nombre d'unités acquises variera entre 75 % et 125 % du nombre d'unités cible et ce, basé sur la formule de rendement suivante :

$$\left[\frac{\text{Rendement total annuel à l'actionnaire}^* \text{ de la Banque moyen sur trois ans moins}}{\text{Rendement total annuel à l'actionnaire}^* \text{ du groupe de comparaison}^{**} \text{ moyen sur trois ans}} \right] \times 3 + 100 \%$$

- * Le rendement total annuel à l'actionnaire est égal au prix de l'action à la fin de la période moins le prix de l'action au début de la période plus les dividendes payés, le tout divisé par le prix de l'action au début de la période.
- ** Le groupe de comparaison est le *XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund*, comprenant des émetteurs canadiens dans le secteur financier inscrits à la cote de la Bourse de Toronto.

Les unités qui ne deviennent pas acquises sont annulées.

Chaque participant doit choisir en début d'année financière s'il participe à la version régulière du programme (en vertu de laquelle les montants accumulés sont versés à l'expiration d'une période de trois ans de l'octroi) ou à la version différée du programme (en vertu de laquelle les montants accumulés sont versés lorsque le dirigeant quitte la Banque). Le participant doit choisir la version différée du programme tant que les exigences minimales d'actionnariat ne sont pas atteintes, tel qu'indiqué à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-après. Le programme prévoit également le réinvestissement des équivalents de dividendes sur toutes les unités d'actions jusqu'à leur encaissement.

Les montants d'UAP ainsi octroyées pour l'exercice financier 2014 aux membres de la haute direction visés et leur détention totale d'UAR aux fins des exigences minimales d'actionnariat sont divulgués à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés ».

Options d'achat d'actions et droits à la plus-value des actions (DPVA)

Bien que ces régimes fassent partie de la rémunération globale actuelle des membres de la haute direction, ils sont utilisés de façon exceptionnelle et tout octroi est à la discrétion du Comité RH, prenant en considération les octrois passés. Au cours de l'exercice financier 2014, aucune option et aucun DPVA n'ont été octroyés aux membres de la haute direction visés. La détention d'options et de DPVA par les membres de la haute direction visés est indiquée au tableau « Attributions fondées sur des actions et des options en cours » ci-après sous la section « Attributions en vertu d'un plan incitatif ».

La Banque a un *Régime d'options d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales* (dont la création a été approuvée par les actionnaires de la Banque à l'assemblée annuelle tenue le 24 janvier 1992) et un *Régime d'actions fictives pour les membres de la haute direction de la Banque Laurentienne et ses filiales*, adopté en 1995.

L'importance relative de ces régimes continuera de diminuer au profit des programmes d'UAR et d'UAP. Sauf exceptions, par exemple, lors de l'embauche d'un candidat ou lors de situations financières exceptionnelles, le Comité RH n'octroie pas d'options et de DPVA aux membres de la haute direction visés. Bien que le Comité RH revoit périodiquement les programmes d'intéressement applicables aux membres de la haute direction, il n'a pas l'intention en ce moment d'introduire de nouveaux régimes à base d'actions ou d'options.

Les principales modalités du régime d'options d'achat d'actions de la Banque se retrouvent à l'annexe C.

Le régime de DPVA permet aux participants de bénéficier de la plus-value des actions ordinaires de la Banque. En vertu du régime, des DPVA sont attribués en fonction de la valeur au marché de l'action ordinaire de la Banque au moment de l'attribution, cette valeur étant établie comme la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés des actions négociées à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de négociation précédant la date de l'attribution. La plus-value est calculée sur la base de la valeur à la clôture d'une action de la Banque le jour précédant l'exercice. Les DPVA deviennent acquis par tranche de 25 % à compter du deuxième anniversaire de la date d'attribution; leur durée ne peut dépasser dix (10) ans. La plus-value est payée en argent et les détenteurs de DPVA ne jouissent d'aucun des droits d'un actionnaire. Certaines autres modalités s'appliquent.

Titres pouvant être émis en vertu de plans de rémunération à base de titres de participation

Le tableau suivant fournit de l'information concernant les plans de rémunération aux termes desquels des titres de participation de la Banque peuvent être émis.

Catégorie de plan	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation en date du 31 octobre 2014	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2014 (\$)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) en date du 31 octobre 2014
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs (Note 1)	20 000	29,47	124 962 (Note 2)
Plans de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs	–	–	–

Note 1 : Régime d'options d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales

Note 2 : Le taux de dilution des options restant à émettre en tant que pourcentage des actions en circulation au 31 octobre 2014 est de 0,433 % (basé sur 28 838 627 actions ordinaires en circulation).

Régimes de retraite

Les régimes de retraite applicables aux membres de la haute direction sont décrits à la section « Prestations en vertu d'un régime de retraite ». Le président et chef de la direction de VMBL ne participe à aucun régime de retraite.

Avantages sociaux et avantages indirects

En plus des avantages applicables à l'ensemble des employés de la Banque, les membres de la haute direction ont droit à une assurance-vie pouvant représenter jusqu'à quatre fois leur salaire, jusqu'à un maximum de 1,2 million \$. Ils bénéficient également d'un compte santé d'une valeur de 5 000 \$ annuellement. Les montants alloués au compte santé sont valides pour une période de deux ans, après quoi tout montant inutilisé est perdu. Ils ont également droit à un examen médical annuel dont les coûts sont défrayés par la Banque. Une allocation automobile est également versée mensuellement à certains membres de la haute direction (dont les membres de la haute direction visés) et ceux-ci ont droit au remboursement de leur stationnement. Le président et chef de la direction de VMBL ne bénéficie d'aucun avantage particulier, sauf une allocation automobile et le remboursement de son stationnement.

Les membres de la haute direction bénéficient également d'un régime d'indemnisation en cas de changement de contrôle, dont les modalités sont décrites à la section « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » ci-après.

Équilibre entre la rémunération variable et la rémunération fixe

La proportion entre la rémunération fixe et la rémunération variable des membres de la haute direction de la Banque varie selon le niveau hiérarchique et le facteur global de performance de chaque dirigeant et vise à aligner les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires, reflétant le degré d'influence que le membre de la haute direction possède sur les résultats d'affaires globaux de la Banque.

Annuellement, le Comité RH s'assure de l'équilibre entre la rémunération fixe (salaire de base) et variable (primes annuelles, UAR et UAP) ainsi qu'entre les composantes à court, moyen et long termes de la rémunération des membres de la haute direction. Le Comité RH vise à maintenir un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et l'offre de rémunération. La section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de chacun des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2014.

Procédure de récupération

La politique de récupération prévoit que si les états financiers de la Banque d'un exercice financier antérieur devaient être redressés pour des raisons de fraude ou d'irrégularité grave, le Comité RH pourrait procéder à l'ajustement des primes annuelles, des unités d'actions, DPVA ou options dont le nombre accordé était lié à la performance financière afin d'ajuster ce nombre en fonction des résultats financiers redressés. Étant donné l'importance des règles encadrant les décisions de placements de VMBL et Marchés des capitaux, la politique de récupération prévoit aussi une récupération en cas de défaut de suivre les politiques et procédures internes applicables.

Exigences minimales d'actionnariat

Afin de favoriser la mobilisation à long terme de la haute direction, le Comité RH a adopté en 2007 des exigences minimales de détention d'actions de la Banque. Ces exigences ont été rehaussées en 2011 et s'établissent présentement comme suit :

Niveau	Exigence minimale
Président et chef de la direction	5 x salaire de base
Vice-président exécutif	3 x salaire de base
Premier vice-président	2 x salaire de base
Vice-président	1 x salaire de base

Le niveau d'actionnariat atteint par chaque membre de la haute direction est évalué annuellement sur la base du plus élevé du cours de l'action ordinaire de la Banque au 31 octobre ou à la date d'achat ou d'octroi. Sont incluses dans le calcul de l'actionnariat, les actions et unités d'actions suivantes :

- actions ordinaires de la Banque détenues;
- UAR incluant l'octroi relatif à l'exercice qui vient de se terminer; et
- UAP acquises ainsi que UAP non acquises, calculées sur la base du paiement minimal en vertu du programme.

Bien qu'aucune limite dans le temps ne soit fixée pour atteindre les exigences minimales d'actionnariat, les membres de la haute direction doivent participer à la version différée du programme d'UAP jusqu'à ce que les exigences soient atteintes. Des simulations effectuées par la Banque démontrent qu'en utilisant la version différée du programme d'UAP, les exigences minimales d'actionnariat peuvent être atteintes dans un délai de trois ans.

La section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » présente le niveau d'actionnariat de chacun des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2014.

Analyse des risques

Dans le cadre de l'adoption de pratiques de rémunération et de la fixation de la rémunération des membres de la haute direction, le Comité RH, avec l'assistance du comité de gestion des risques, considère les conséquences des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque. Au cours de l'exercice 2010, les mandats du Comité RH et du comité de gestion des risques ont été modifiés afin de permettre à ceux-ci de procéder à des travaux d'analyse des risques liés aux divers programmes de rémunération. Également en 2010, une grille d'analyse a été montée afin d'évaluer le risque associé à chaque programme de rémunération de la Banque. La grille couvre les cinq catégories de critères suivantes : la conception du programme, le processus de détermination des résultats, l'approbation des résultats, la prise de risque et la synchronisation des primes et des pertes.

Depuis 2010, le Comité RH examine annuellement, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse de risque des programmes de rémunération préparée par le chef des risques et la vice-présidente exécutive, Affaires corporatives, Ressources humaines et secrétaire sur la base de la grille d'analyse. La dernière analyse fut effectuée en décembre 2014. Suite à cette analyse, le Comité RH a jugé satisfaisant le niveau de risque lié aux divers programmes de rémunération.

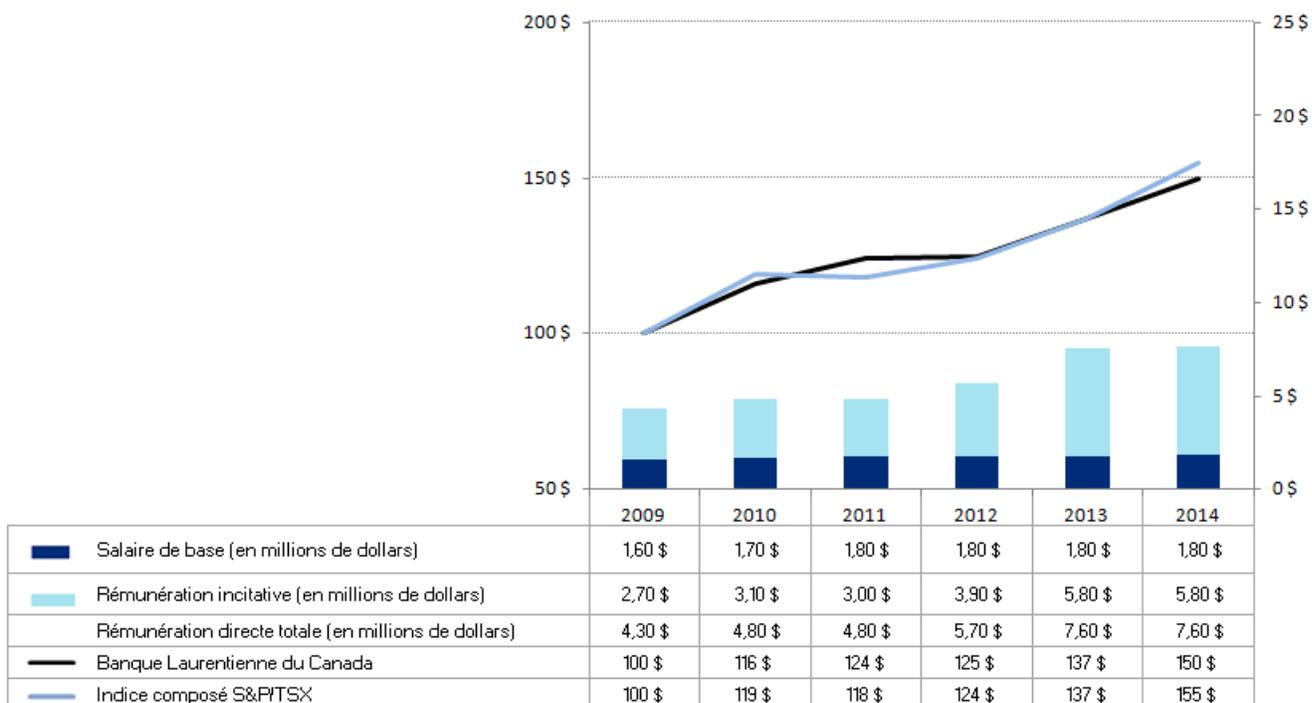
Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), la politique de la Banque en matière d'initiés et d'opérations interdites sur les titres de la Banque (la « politique sur les initiés ») ainsi que le code de déontologie de la Banque, il est interdit aux administrateurs, dirigeants, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de vendre sciemment, directement ou indirectement, des titres de la Banque dont ils ne sont pas propriétaires ou qu'ils n'ont pas entièrement libérés (communément appelé « vente à découvert » ou « *short selling* ») ou d'acheter ou vendre sciemment, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur les titres de la Banque. De plus, en vertu de la politique sur les initiés, il est interdit aux administrateurs, dirigeants, employés et fournisseurs de services de la Banque et ses filiales de conclure, directement ou indirectement, des contrats visant un titre de la Banque ou un instrument financier lié à la Banque, lesquels auraient 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 total cumulatif d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2009, en supposant le réinvestissement des dividendes, et le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto pour les cinq derniers exercices.

Le graphique ci-dessous présente également la rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés en termes de salaires de base et de rémunération incitative (incluant la rémunération incitative à court terme et l'attribution d'UAR, d'UAP, d'options et de DPVA) pour les cinq derniers exercices.



Analyse de la tendance

Malgré le climat économique et l'incertitude des marchés financiers, la Banque a réussi à générer, pour la période couverte par le graphique, une amélioration substantielle de ses principaux indicateurs financiers, dont :

- Augmentation du résultat net ajusté de 45 %, de 113,1 millions \$ en 2009 à 163,6 millions \$ en 2014; et du résultat net de 24 % au cours de cette même période;
- Augmentation du résultat dilué par action ajusté sur cinq ans de 4,23 \$ à 5,31 \$, une croissance de 26 %; et du résultat dilué par action de 6 % au cours de cette même période;
- Prêts et acceptations bancaires en hausse de 47 % au cours des cinq dernières années, de 18,6 milliards \$ à 27,4 milliards \$;
- Très solide qualité de crédit, avec un taux de provisions pour pertes sur prêts de 0,15 % par rapport aux prêts et acceptations moyens, le meilleur des grandes banques canadiennes;
- Croissance de 34 % des dépôts, lesquels sont passés de 18,3 milliards \$ à 24,5 milliards \$; et
- Augmentation du dividende trimestriel de 0,36 \$ par action à 0,54 \$, en cinq ans, soit une croissance de 50 %.

Les augmentations de 2012 et 2013 font suite à la revue en profondeur des programmes de rémunération applicables à la haute direction effectuée en 2011 et 2012. Le Comité RH et le conseil d'administration n'ont pas effectué de modification aux programmes de rémunération couverts par le graphique pour l'année 2014.

Au cours de la période couverte par le graphique, les données indiquent que le niveau de la rémunération directe totale reçue par les membres de la haute direction visés varie selon une tendance similaire au rendement total des actions ordinaires de la Banque. Pour la dernière année, la rémunération directe totale est demeurée inchangée, alors que le rendement total cumulatif présenté a progressé.

Convention d'emploi, de rétention et de transition

Suite à la décision de M. Réjean Robitaille de prendre sa retraite au 1^{er} novembre 2015, la Banque et ce dernier ont convenu de modifier son contrat de travail datant de juin 2006 et ont signé, le 21 janvier 2015, une convention d'emploi, de rétention et de transition (la « convention »). Cette convention vise à reconnaître la contribution de M. Robitaille au succès de la Banque, structurer de façon optimale la transition et assurer l'application des principales modalités de son contrat d'emploi. Ainsi, en vertu de la convention, M. Robitaille cessera d'être président et chef de la direction et administrateur de la Banque le 1^{er} novembre 2015.

Pendant la durée de la convention

- La rémunération de M. Robitaille pour 2015 est conforme aux programmes de rémunération incitative à court terme, programmes d'unités d'actions et d'avantages sociaux applicables à l'ensemble des membres de la haute direction, à l'exception des éléments suivants :
 - Rémunération incitative à court terme - La cible de M. Robitaille continuera d'être 100 % du salaire de base. Pour la période de 12 mois se terminant le 31 octobre 2015, la prime annuelle versée ne pourra être inférieure à 600 000 \$ et sera soumise à des modalités en regard à l'efficacité de la transition.
 - Programme d'unités d'actions de performance - Les unités d'actions de performance déjà émises seront traitées conformément aux modalités du programme. Cependant, pour la période de 12 mois se terminant le 31 octobre 2015, une indemnité équivalant à un octroi cible 2015, soit 270 % du salaire de base, sera versée au 31 octobre 2015.

À l'échéance de la convention

- Non-concurrence et non-sollicitation - M. Robitaille sera sujet à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation des clients et employés pour une période de 24 mois.
- Indemnité - Une indemnité de 2 780 000 \$ équivalente à 24 mois de salaire de base et de rémunération incitative à court terme (la rémunération incitative est calculée à partir de la moyenne des bonis à court terme payés au cours des trois dernières années précédant la cessation d'emploi) sera versée.
- Avantages sociaux - M. Robitaille bénéficiera des avantages sociaux (à l'exception de l'assurance-invalidité) pour les 24 mois suivant son départ ou jusqu'à ce qu'il occupe un autre emploi, selon le plus rapproché de ces deux termes et dont le coût pour la Banque sera de 82 095 \$.
- Régime de retraite - Une période de 36 mois supplémentaires a été prise en compte dans le calcul des prestations de retraite de M. Robitaille payables en vertu du Régime des officiers et du Régime supplémentaire et le coût pour la Banque était, au 21 janvier 2015, de 2 075 000 \$.

Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés



Réjean Robitaille

Président et
chef de la direction

À la Banque depuis 1988, M. Robitaille a occupé plusieurs postes tant au niveau des secteurs de support que dans les lignes d'affaires. Il est président et chef de la direction de la Banque depuis 2006. M. Robitaille détient un baccalauréat en administration des affaires et les titres de comptable professionnel agréé et Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec. Le 21 janvier 2015, la Banque a annoncé l'intention de M. Robitaille de prendre sa retraite au 1^{er} novembre 2015.

Performance

Indicateurs de performance 2014	Atteinte des résultats	Réalisations 2014
Résultats financiers sectoriels		
Résultat net ajusté 145 millions \$ à 165 millions \$	√	<ul style="list-style-type: none"> La Banque a enregistré un résultat net ajusté, de 163,6 millions \$*, en hausse de 8,2 millions \$ par rapport à l'an dernier. Le résultat net ajusté dilué par action a été de 5,31 \$*.
Ratio d'efficacité ajusté de 72,5 % à 69,5 %	√	<ul style="list-style-type: none"> Le ratio d'efficacité a été de 71,0 % pour l'exercice par rapport à 72,8 % pour l'exercice précédent.
Levier d'exploitation positif	√	<ul style="list-style-type: none"> La Banque a généré un levier d'exploitation positif de 2,4 % d'un exercice à l'autre du fait principalement des synergies de coûts liés aux acquisitions, du contrôle continu et rigoureux des coûts et des efforts visant à améliorer ses activités ainsi que de l'augmentation des autres revenus.
Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajustés 10,5 % à 12,5 %	√	<ul style="list-style-type: none"> Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté a été de 11,9 % pour l'exercice par rapport à 12,1 % pour la période correspondante de 2013.
Ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires – base « tout compris » >7 %	√	<ul style="list-style-type: none"> Le ratio au 31 octobre 2014 était de 7,9 % par rapport à 7,6 % au 31 octobre 2013.
Développement de la clientèle		
Croissance des prêts	X	<ul style="list-style-type: none"> Les prêts et les acceptations bancaires, déduction faite des provisions cumulatives, se sont établis à 27,3 milliards \$ au 31 octobre 2014, en légère hausse par rapport à l'exercice précédent. En 2014, en raison du contexte de ralentissement de la demande de prêts à la consommation, la Banque a concentré ses efforts sur la croissance dans ses activités commerciales (les prêts commerciaux ayant augmenté de 15 %) et sur le déploiement de nouveaux produits comme le crédit-bail et les prêts hypothécaires alternatifs. Le portefeuille de dépôts a enregistré une hausse de 600 millions \$ ou 2 % pour s'établir à 24,5 milliards \$ au 31 octobre 2014.
Projets et plan stratégique		
Suivi des plans stratégiques des lignes d'affaires	√	<ul style="list-style-type: none"> Les succès de la Banque passent par une bonne exécution des plans d'affaires de ses secteurs d'activité. En 2014, plusieurs réalisations d'importance ont été effectuées : <ul style="list-style-type: none"> Banque <ul style="list-style-type: none"> Évaluation des opportunités et options de développement stratégique. Particuliers et entreprises <ul style="list-style-type: none"> Revenu net ajusté de 121,9 millions \$ soit une augmentation de 15,0 %; Ratio d'efficacité ajusté de 67,7 %; Augmentation des autres revenus de 6,0 %; Levier d'exploitation ajusté positif de 6,9 %; Nouvelle offre de financement d'équipements. B2B Banque <ul style="list-style-type: none"> Revenu net ajusté de 57,6 millions \$; Ratio d'efficacité ajusté de 58,9 %; Intégration des sociétés MRS et Compagnie de fiducie AGF complétées; Acquisition d'une participation dans la société Verico; Lancement de la nouvelle offre de prêts hypothécaires alternatifs. VMBL et Marchés des capitaux <ul style="list-style-type: none"> Résultat net de 10,3 millions \$ en légère diminution; Ratio d'efficacité de 79,4 %.
Optimisation de la gestion des liquidités du capital de la Banque	√	<ul style="list-style-type: none"> Suivi et implantation de la nouvelle réglementation en assurant une saine gestion des impacts. Augmentation du ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires. Première émission d'actions privilégiées NVCC. Amélioration des notes de crédit à long terme de DBRS de BBB (haut) à A (bas).

Indicateurs de performance 2014	Atteinte des résultats	Réalisations 2014
Gouvernance et gestion des risques		
Optimisation de la gestion du crédit dans un environnement économique difficile	√	<ul style="list-style-type: none"> L'approche prudente et proactive des activités de crédit au cours des dernières années a entraîné un niveau de pertes historiquement très faible (les pertes sur prêts en 2014 étaient de 42 millions \$, soit 0,15 % du portefeuille de prêts et d'acceptations bancaires).
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> Les programmes relatifs à la gouvernance et aux exigences réglementaires ont été bien suivis. M. Robitaille a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.
Gestion du capital humain		
Être le premier représentant de la Banque auprès des publics cibles : employés, clients, actionnaires et autres	√	<ul style="list-style-type: none"> En plus de son excellence dans le service, la Banque se distingue par sa proximité et l'accessibilité de ses dirigeants. À chaque année, M. Robitaille rencontre la vaste majorité des employés pour leur communiquer le plan d'affaires et ses attentes et pour répondre à leurs questions. De plus, de nombreuses rencontres avec des clients, actionnaires et la communauté d'affaires ont eu lieu afin de bien expliquer la stratégie et les forces de la Banque.
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de nombreuses initiatives d'amélioration continue découlant de plans d'action. Légère amélioration du résultat global au dernier sondage.
Poursuite du plan de relève pour les cadres supérieurs dans un cadre de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> Les programmes de gestion des talents afin de mieux positionner la relève, identifier les étoiles montantes et de voir au développement des ressources ont été déployés.

* Mesures ajustées (les éléments d'ajustement sont décrits à la page 20 du rapport annuel).

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Robitaille en 2014 était conforme aux attentes.

Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie à M. Robitaille pour les trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la Circulaire pour chaque programme.

	2014 (\$)	2013 (\$)	2012 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	598 361	609 868	598 361
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	339 114	396 058	450 000
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	339 114	396 058	450 000
Partie employeur convertie en UAR	203 469	237 635	270 000
UAP	1 620 000	1 620 000	720 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
Rémunération directe totale	3 100 058	3 259 619	2 488 361
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	1 243 000	6 000	21 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	41 949	41 784	41 695
Assurances collectives et autres avantages indirects	6 065	2 842	6 131
Total de la rémunération	4 391 072	3 310 245	2 557 187

Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Robitaille pour l'exercice financier 2014.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
598 361 \$	339 114 \$	2 162 583 \$
19 %	11 %	70 %
	81 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Robitaille au 31 octobre 2014, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2015	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
5	600 000 \$	2 708	175 577	8 839 370 \$	295 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2014 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (49,58 \$).



Michel C. Lauzon

Vice-président exécutif et chef de la direction financière

Membre du comité de direction depuis 2009, M. Lauzon a également occupé plusieurs postes à la Banque de 1988 à 1998. Il assume la responsabilité des finances et de la trésorerie corporative. Il détient un baccalauréat en économie et une maîtrise en administration des affaires (MBA).

Performance

Indicateurs de performance 2014	Atteinte des résultats	Réalisations 2014
Résultats financiers sectoriels		
Respect du budget	√	<ul style="list-style-type: none"> L'ensemble des secteurs sous la responsabilité du chef de la direction financière ont été gérés efficacement.
Développement de la clientèle		
Réalisation du plan de financement et de gestion du capital	√	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration du ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires. Amélioration des notes de crédit long terme de DBRS. Première émission d'actions privilégiées NVCC. Saine gestion des liquidités.
Développement d'indicateurs de performance	√	<ul style="list-style-type: none"> Nouveau tableau de bord. Efficacité de la fonction démontrée par le niveau de satisfaction des secteurs desservis.
Projets et plan stratégique		
Support à l'intégration des sociétés MRS et à l'acquisition de la Fiducie AGF	√	<ul style="list-style-type: none"> Suivi des impacts comptables de l'intégration des sociétés MRS et de la Fiducie AGF a été effectué.
Implantation de nouvelles exigences réglementaires en matière de liquidités et de fiscalité	√	<ul style="list-style-type: none"> Projet portant sur la gestion des liquidités en vertu des nouvelles règles de Bâle livré dans les délais et selon les coûts prévus. Projet visant la conformité aux nouvelles exigences américaines en matière de fiscalité pour les résidents américains complété (FATCA).
Gouvernance et gestion des risques		
Gestion du risque réglementaire	√	<ul style="list-style-type: none"> Le programme a été bien suivi et exécuté.
Gestion du capital humain		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs ont été établis. Les évaluations mi-annuelles et annuelles ont été complétées.
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> Plusieurs actions ont été entreprises en cours d'année et le programme d'amélioration continue est bien implanté.

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Lauzon en 2014 était conforme aux attentes.

Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie à M. Lauzon pour les trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la Circulaire pour chaque programme.

	2014 (\$)	2013 (\$)	2012 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	333 886	337 461	331 094
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	136 527	109 576	109 560
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	136 527	109 576	109 560
Partie employeur convertie en UAR	81 916	65 746	65 736
UAP	438 240	488 240	199 200
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
Rémunération directe totale	1 127 096	1 110 599	815 150
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	91 000	66 000	65 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	35 949	35 784	35 695
Assurances collectives et autres avantages indirects	1 414	3 870	505
Total de la rémunération	1 255 459	1 216 253	916 350

Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Lauzon pour l'exercice financier 2014.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
333 886 \$	136 527 \$	656 684 \$
30 %	12 %	58 %
	70 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Lauzon au 31 octobre 2014, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2015	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	335 500 \$	268	53 548	2 668 197 \$	265 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2014 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (49,58 \$).



François Desjardins

Vice-président exécutif de la Banque et président et chef de la direction de B2B Banque

Membre du comité de direction depuis 2007 et à la Banque depuis 1991, M. Desjardins a occupé plusieurs postes au sein de la ligne d'affaires Services financiers aux particuliers. M. Desjardins est responsable des services financiers offerts par l'entremise de conseillers financiers indépendants à travers le Canada ainsi que du financement hypothécaire hors Québec, et, depuis le 28 août 2014, est responsable du secteur Services aux particuliers. Il détient un baccalauréat en administration des affaires.

Performance

Indicateurs de performance 2014	Atteinte des résultats	Réalisations 2014
Résultats financiers sectoriels		
Réaliser les objectifs budgétaires en terme de rentabilité et d'efficacité du secteur	√	<ul style="list-style-type: none"> • Avec un revenu net ajusté* de 57,6 millions \$, la rentabilité a été supérieure aux objectifs. • Le ratio d'efficacité ajusté* à 58,9 % est nettement favorable face aux objectifs.
Développement de la clientèle		
Croissance des prêts et dépôts	X	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs liés au portefeuille de dépôts ont été atteints alors que les objectifs liés au portefeuille de prêts n'ont pas été pleinement atteints. • Lancement de la nouvelle offre de prêts hypothécaires alternatifs. • Acquisition d'une participation dans Verico.
Projets et plan stratégique		
Intégration des sociétés MRS et Compagnie de fiducie AGF	√	<ul style="list-style-type: none"> • Beaucoup de travaux importants de conversion ont été complétés tout au cours de l'année et les synergies de coûts ont été livrées telles que planifiées. M. Desjardins a fait preuve d'un fort leadership afin de mettre en place diverses solutions pour répondre aux défis liés aux intégrations.
Gouvernance et gestion des risques		
Gestion de la qualité de crédit	√	<ul style="list-style-type: none"> • Pertes sur prêts inférieures aux prévisions.
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme de gestion du risque réglementaire a été bien suivi et exécuté. • Au niveau de la gouvernance, M. Desjardins a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.
Gestion du capital humain		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs ont été établis. Les évaluations mi-annuelles et annuelles ont été complétées.
Amélioration du climat organisationnel	X	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau de mobilisation en baisse dû aux impacts des acquisitions et à l'intégration.

* Mesures ajustées (les éléments d'ajustement sont décrits à la page 20 du rapport annuel).

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Desjardins en 2014 était au-dessus des attentes.

Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie à M. Desjardins pour les trois derniers exercices financiers. Sauf indication contraire, les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la Circulaire pour chaque programme.

	2014 (\$)	2013 (\$)	2012 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	336 377	336 579	316 519
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	190 752	160 899	146 250
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	190 752	160 899	146 250
Partie employeur convertie en UAR	114 451	96 539	87 750
UAP	579 000	629 000	175 200
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
Rémunération directe totale	1 411 332	1 383 916	871 969
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	71 000	27 000	118 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	38 137	37 868	40 986
Assurances collectives et autres avantages indirects (Note 1)	208 132	204 199	213 959
Total de la rémunération	1 728 601	1 652 983	1 244 914

Note 1 : M. Desjardins reçoit une allocation mensuelle de 16 667 \$ (200 000 \$ annuellement) relativement à son hébergement à Toronto ainsi qu'à ses déplacements entre Montréal et Toronto.

Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Desjardins pour l'exercice financier 2014.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
336 377 \$	190 752 \$	884 203 \$
24 %	13 %	63 %
	76 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Desjardins au 31 octobre 2014, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2015	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	375 000 \$	3 673	79 111	4 104 431 \$	365 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2014 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (49,58 \$).



Stéphane Therrien
Vice-président exécutif,
Services aux entreprises

À la Banque et membre du comité de direction depuis janvier 2012, M. Therrien est responsable du secteur Services aux entreprises. Avant de se joindre à la Banque, il a occupé divers postes de haute direction dans une société oeuvrant dans le domaine du financement aux entreprises. M. Therrien détient un baccalauréat en administration des affaires.

Performance

Indicateurs de performance 2014	Atteinte des résultats	Réalisations 2014
Résultats financiers sectoriels		
Réaliser les objectifs budgétaires en termes d'amélioration de la rentabilité et d'efficacité	√	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats au-delà des objectifs annuels. • Excellent ratio d'efficacité illustrant une gestion active des ressources.
Développement de la clientèle		
Croissance des prêts, dépôts et autres revenus	√	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance des prêts et acceptations bancaires de 15 %, ainsi que les prêts immobiliers commerciaux de 11 % (excluant une vente de portefeuille) et croissance des dépôts en ligne avec les attentes. • Excluant les ventes de portefeuilles, le Services aux entreprises a connu une croissance de plus de 600 millions \$ pour l'exercice 2014.
Projets et plan stratégique		
Exécution du nouveau plan stratégique et implantation des initiatives d'excellence opérationnelle	√	<ul style="list-style-type: none"> • Le nouveau plan stratégique déposé en 2012 est en mode exécution avec l'ajout de nouvelles activités et le regroupement de l'ensemble des activités visant à servir les entreprises. • Nouvelle offre de financement d'équipements. • Plusieurs initiatives ont été mises en place afin d'améliorer les processus et de répondre aux exigences du nouveau plan stratégique dont une nouvelle structure, la création d'un centre de souscription, un suivi plus rigoureux des activités de vente et l'implantation de la méthodologie « Net Promoter Score » pour évaluer la satisfaction de la clientèle.
Gouvernance et gestion des risques		
Gestion du risque de crédit	√	<ul style="list-style-type: none"> • Malgré un contexte économique encore difficile, le secteur continue son travail rigoureux au niveau des pertes sur prêts.
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme de gestion du risque réglementaire a été bien suivi et exécuté. Plusieurs améliorations ont été apportées en cours d'année. • Au niveau de la gouvernance, M. Therrien a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.
Gestion du capital humain		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs ont été établis. Les évaluations mi-annuelles et annuelles ont été complétées. Un nouveau programme de leadership a été implanté.
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration du niveau de mobilisation principalement en lien avec la mise en œuvre du nouveau plan stratégique.

Le Comité RH a jugé que la performance de M. Therrien en 2014 était au-dessus des attentes.

Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie à M. Therrien pour les trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la Circulaire pour chaque programme.

	2014 (\$)	2013 (\$)	2012 (10 mois)* (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	301 175	294 770	222 468
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	155 145	114 857	78 474
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	155 145	114 857	78 474
Partie employeur convertie en UAR	93 087	68 914	90 925
UAP	457 800	382 800	174 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
Rémunération directe totale	1 162 352	976 198	644 341
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	76 000	65 000	44 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	35 949	35 784	28 842
Assurances collectives et autres avantages indirects	775	0	0
Total de la rémunération	1 275 076	1 076 982	717 183

* M. Therrien a été embauché le 9 janvier 2012.

Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Therrien pour l'exercice financier 2014.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
	Prime annuelle	UAR et UAP
Salaire de base		
301 175 \$	155 145 \$	706 032 \$
26 %	13 %	61 %
	74 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Therrien au 31 octobre 2014, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2015	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	325 000 \$	768	30 896	1 569 901 \$	161 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2014 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (49,58 \$).



Michel C. Trudeau

Vice-président exécutif,
Marchés des capitaux de la
Banque et président et chef
de la direction de Valeurs
mobilières Banque
Laurentienne inc.

À la Banque depuis 1999, M. Trudeau est responsable des activités de courtage et des marchés des capitaux depuis 2010. Il a précédemment occupé divers postes au sein de Valeurs mobilières Banque Laurentienne, incluant le poste de président et chef de la direction depuis 2003. M. Trudeau est détenteur d'un baccalauréat en administration et d'une maîtrise en administration des affaires (MBA).

Performance

Indicateurs de performance 2014	Atteinte des résultats	Réalisations 2014
Résultats financiers sectoriels		
Réaliser les objectifs budgétaires en termes d'amélioration de la rentabilité et d'efficacité	X	<ul style="list-style-type: none"> Malgré un environnement économique difficile, les résultats nets se situent à 10,3 millions \$, en légère baisse par rapport à l'exercice précédent. Ratio d'efficacité à 79,4 %.
Développement de la clientèle		
Diversification et optimisation des revenus	✓	<ul style="list-style-type: none"> Les efforts de développement ont permis une meilleure participation par chaque ligne d'affaire aux résultats.
Projets et plan stratégique		
Expansion du réseau de distribution	X	<ul style="list-style-type: none"> Malgré une légère augmentation, les objectifs de croissance n'ont pas été atteints.
Gouvernance et gestion des risques		
Gouvernance et gestion du risque de marché opérationnel et réglementaire	✓	<ul style="list-style-type: none"> Malgré un environnement difficile, l'ensemble des opérations de gestion du risque de marché et du risque opérationnel ont bien fonctionné tout au long de l'année. Plusieurs améliorations ont été apportées en cours d'année au programme de gestion du risque réglementaire. Au niveau de la gouvernance, M. Trudeau a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.
Gestion du capital humain		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	✓	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs ont été fixés et les évaluations semi-annuelles et annuelles ont été complétées. Amélioration du niveau de connaissances et de compétences dans plusieurs équipes.
Amélioration du climat organisationnel	✓	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration du résultat au sondage de mobilisation. Suite au sondage, identification des points clés en cours.
Mise en place d'un processus de gestion des talents	✓	<ul style="list-style-type: none"> Les plans ont été complétés et la revue des talents effectuée.

Le Comité RH a jugé que la performance de M. Trudeau en 2014 était conforme aux attentes.

Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie à M. Trudeau pour les trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la Circulaire pour chaque programme.

	2014 (\$)	2013 (\$)	2012 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	263 539	261 000	260 000
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	343 785	369 752	308 321
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	115 193	126 323	99 995
Partie employeur convertie en UAR	0	0	0
UAP	156 000	156 000	156 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
Rémunération directe totale	878 517	913 075	824 316
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	0	0	0
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	36 009	35 784	36 356
Assurances collectives et autres avantages indirects	1 528	1 017	54
Total de la rémunération	916 054	949 876	860 726

Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Trudeau pour l'exercice financier 2014.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
263 539 \$	343 785 \$	271 193 \$
30 %	39 %	31 %
	70 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Trudeau au 31 octobre 2014, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2015	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	267 000 \$	2 137	20 751	1 134 787 \$	142 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2014 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (49,58 \$).

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

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

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) (Note 1)	Attributions fondées sur des options (\$) (Note 2)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) (Note 4)	Autre rémunération (\$) (Note 5)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (Note 3)	Plans incitatifs à long terme			
Réjean Robitaille Président et chef de la direction	2014	598 361	1 823 469	0	678 228	0	1 243 000	48 014	4 391 072
	2013	609 868	1 857 635	0	792 116	0	6 000	44 626	3 310 245
	2012	598 361	990 000	0	900 000	0	21 000	47 826	2 557 187
Michel C. Lauzon Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2014	333 886	520 156	0	273 054	0	91 000	37 363	1 255 459
	2013	337 461	553 986	0	219 152	0	66 000	39 654	1 216 253
	2012	331 094	264 936	0	219 120	0	65 000	36 200	916 350
François Desjardins Vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction, B2B Banque	2014	336 377	693 451	0	381 504	0	71 000	246 269	1 728 601
	2013	336 579	725 539	0	321 798	0	27 000	242 067	1 652 983
	2012	316 519	262 950	0	292 500	0	118 000	254 945	1 244 914
Stéphane Therrien Vice-président exécutif, Services aux entreprises	2014	301 175	550 887	0	310 290	0	76 000	36 724	1 275 076
	2013	294 770	451 714	0	229 714	0	65 000	35 784	1 076 982
	2012	222 468	264 925	0	156 948	0	44 000	28 842	717 183
Michel C. Trudeau Vice-président exécutif, Marchés des capitaux, Banque et président et chef de la direction, Valeurs mobilières Banque Laurentienne	2014	263 539	156 000	0	458 978	0	0	37 537	916 054
	2013	261 000	156 000	0	496 075	0	0	36 801	949 876
	2012	260 000	156 000	0	408 316	0	0	36 410	860 726

Note 1 : Ces montants représentent le total de la juste valeur des attributions suivantes à leur date d'attribution :

- Unités d'actions restreintes (UAR) octroyées en vertu du *Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*. Seuls les montants correspondant à la partie employeur sont comptabilisés dans cette colonne, les montants correspondant à la partie employé apparaissant dans la colonne « Plans incitatifs annuels » (voir Note 3 ci-dessous). En vertu du programme d'UAR, les membres de la haute direction visés (à l'exception de M. Trudeau) doivent convertir 50 % de leur prime annuelle en UAR. L'employeur contribue un montant additionnel égal à 30 % de la prime annuelle, lequel montant est également converti en UAR (M. Trudeau doit convertir 30 % de la prime annuelle qui lui est versée entre 75 000 \$ et 500 000 \$, ainsi que 40 % de la tranche excédentaire, en UAR, et l'employeur ne contribue aucun montant additionnel). Le nombre d'UAR est déterminé en fonction du « prix de l'action », qui correspond à la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq derniers jours de négociation précédant la date d'octroi. Les UAR font partie de la rémunération des membres de la haute direction visés en 2014, 2013 ou 2012, selon le cas, mais ont été attribuées après la fin de l'exercice.
- Unités d'actions de performance (UAP) octroyées en vertu du *Programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*. En vertu du programme d'UAP, des UAP sont attribuées en fonction d'un pourcentage cible du salaire annuel de base du membre de la haute direction visé. Le nombre d'UAP est déterminé en fonction du « prix de l'action », qui correspond à la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq derniers jours de négociation précédant la date d'octroi.

La juste valeur des UAR et UAP à leur date d'attribution correspond au produit du nombre d'unités octroyées et du « prix de l'action » tel que défini ci-dessus. Cette méthodologie a été utilisée car elle reflète la pratique du marché. La valeur comptable des UAR et UAP à leur date d'attribution correspond au produit de leur juste valeur par un pourcentage représentant la portion des droits acquis à cette date. La valeur comptable des UAR (partie employeur) et UAP à leur date d'attribution est de 0 \$.

Les principales modalités des programmes d'UAR et d'UAP sont décrites à la section « Composantes de la rémunération globale de la haute direction ». Le nombre d'UAR et d'UAP détenues par les membres de la haute direction visés aux fins des exigences minimales d'actionariat se retrouve à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés ».

Note 2 : Ces montants représentent le total de la juste valeur des attributions suivantes à leur date d'attribution :

- Options d'achat d'actions (options) octroyées en vertu du *Régime d'options d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales*. Il n'y a eu aucun octroi d'options aux membres de la haute direction visés en 2014, 2013 et 2012.
- Droits à la plus-value des actions (DPVA) octroyés en vertu du *Régime d'actions fictives pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales*. Il n'y a eu aucun octroi de DPVA aux membres de la haute direction visés en 2014, 2013 et 2012.

Les principales modalités des programmes d'options et de DPVA sont décrites à la section « Composantes de la rémunération globale de la haute direction ». Le nombre d'options et de DPVA détenus par les membres de la haute direction visés se retrouve au tableau « Attributions fondées sur des actions et des options en cours » ci-après.

Note 3 : Montants des primes annuelles versées en vertu du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque. 50 % de cette prime annuelle (dans le cas de M. Trudeau, 30 % de la prime annuelle qui lui est versée entre 75 000 \$ et 500 000 \$, ainsi que 40 % de la tranche excédentaire) doit être convertie en UAR (voir Note 1 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2014, 2013 ou 2012, selon le cas, mais ont été versés après la fin de l'exercice. Le programme de rémunération incitative à court terme est plus amplement décrit à la section « Composantes de la rémunération globale de la haute direction ».

Note 4 : Montants correspondant à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, comprenant le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées, tel que détaillé au « Tableau des régimes à prestations définies ». Dans le cas de M. Robitaille, l'effet de la convention d'emploi, de rétention et de transition mentionnée ci-dessus est inclus.

Note 5 : Ces montants représentent principalement des allocations liées à l'usage d'un véhicule et au remboursement d'un stationnement ainsi que des primes d'assurances collectives. Le détail de ces montants apparaît à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés ». M. Desjardins reçoit une allocation mensuelle de 16 667 \$ (200 000 \$ annuellement) relativement à son hébergement à Toronto ainsi qu'à ses déplacements entre Montréal et Toronto.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions fondées sur des options et des actions faites à chaque membre de la haute direction visé qui sont en cours à la fin du dernier exercice, incluant les attributions faites avant le dernier exercice.

Nom	Attributions fondées sur des options (Note 1)				Attributions fondées sur des actions (Note 2)		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) (Note 3)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (Note 4)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) (Note 4)
Réjean Robitaille	20 000	29,472	13 déc. 2016	402 160	0	0	491 166
Michel C. Lauzon	12 500	35,929	4 déc. 2018	170 638	24 311	1 205 324	832 096
François Desjardins	0	0	-	0	32 786	1 625 540	1 064 217
Stéphane Therrien	0	0	-	0	21 839	1 082 794	276 044
Michel C. Trudeau	0	0	-	0	7 155	354 726	198 104

Note 1 : Attributions d'options et de DPVA. Les attributions d'options sont indiquées en caractères gras et les attributions de DPVA sont indiquées en caractères ordinaires. Aucune option et aucun DPVA n'a été octroyé aux membres de la haute direction visés en 2014, 2013 ou 2012. Le taux d'octroi des options en tant que pourcentage des actions en circulation est de 0 % pour 2014, 2013 et 2012. M. Robitaille est le seul employé de la Banque qui détient des options d'achat d'actions; le taux de dilution des options d'achat d'actions en tant que pourcentage des actions en circulation au 31 octobre 2014 est de 0,1 % (basé sur 28 838 627 actions ordinaires en circulation).

Note 2 : Attributions d'UAR et d'UAP incluant les équivalents de dividendes.

Note 3 : Valeur basée sur la différence entre le prix d'exercice des options et DPVA et le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2014 (49,58 \$).

Note 4 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2014 (49,58 \$).

Attributions en vertu d'un plan incitatif - Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente la valeur de toutes les attributions fondées sur des options et des actions faites à chaque membre de la haute direction visé qui sont devenues acquises au cours de l'exercice de même que le montant des primes annuelles gagnées au cours de l'exercice.

Nom	Attributions fondées sur des options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 1)	Attributions fondées sur des actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 2)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) (Note 3)
Réjean Robitaille	0	1 159 583	678 228
Michel C. Lauzon	0	223 346	273 054
François Desjardins	0	195 882	381 504
Stéphane Therrien	0	0	310 290
Michel C. Trudeau	0	189 368	458 978

Note 1 : Ces montants représentent la valeur globale qui aurait été réalisée si les options et les DPVA avaient été exercés à la date à laquelle ils sont devenus acquis au cours de l'exercice. La valeur est basée sur la différence entre le prix d'exercice des options et DPVA et le cours de clôture ajusté de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à la date à laquelle ils sont devenus acquis au cours de l'exercice.

Note 2 : Ces montants représentent la valeur globale réalisée à l'acquisition des UAR (partie employeur seulement) et UAP à la date à laquelle elles sont devenues acquises au cours de l'exercice. La partie employé des UAR est acquise dès l'attribution. Au cours de l'exercice, les UAR octroyées pour l'exercice 2010 de même que les UAP octroyées pour l'exercice 2011 sont devenues acquises. La valeur est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto au moment de l'acquisition (44,61 \$).

Note 3 : Montants des primes annuelles. 50 % de ces primes doivent être converties en UAR (dans le cas de M. Trudeau, 30 % de la prime annuelle qui lui est versée entre 75 000 \$ et 500 000 \$, ainsi que 40 % de la tranche excédentaire).

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Trudeau, participent à un régime de retraite de base, le *Régime des officiers supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales participantes* (le « Régime des officiers »), et à un régime surcomplémentaire de retraite, le *Régime supplémentaire de retraite pour les officiers supérieurs désignés de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales participantes* (le « Régime supplémentaire »). Ces régimes sont capitalisés. Une rente, jusqu'à concurrence de la rente maximale permise par la loi, est payable en vertu du Régime des officiers, tandis que le Régime supplémentaire couvre toute rente octroyée en excédent, le cas échéant.

En vertu du Régime des officiers et du Régime supplémentaire (collectivement les « régimes »), les participants ont le droit de recevoir, pour chaque année de participation, une rente égale à 2 % de la rémunération moyenne, définie comme étant la moyenne du salaire de base des cinq années consécutives les mieux rémunérées. Cette rente est payable la vie durant du participant et n'est pas intégrée avec les prestations payables par la Régie des rentes du Québec et le 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 avec une réduction applicable à la rente de 5 % par année avant l'âge de 60 ans.

Les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Trudeau, peuvent aussi participer au volet flexible du Régime des officiers par des cotisations accessoires optionnelles. Ces cotisations visent à bonifier les prestations reçues en vertu du volet de base du Régime des officiers. Lors de son départ à la retraite, le dirigeant peut, entre autres, utiliser ces sommes accumulées afin de diminuer sa réduction en cas de retraite anticipée ou indexer sa rente mensuelle. La participation des membres de la haute direction à ce programme est optionnelle et la Banque ne cotise pas à ce volet.

M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

Modalités applicables à certains membres de la haute direction visés

Suite à des analyses effectuées en 2011 et 2012 sur la compétitivité de la rémunération globale du président et chef de la direction, le Comité RH a priorisé les modifications relatives à la rémunération incitative à court et moyen termes. Une analyse complémentaire sur le régime de retraite de M. Robitaille a mis en évidence un écart entre les modalités de régime de retraite qui lui étaient applicables et les conditions de marché. Son régime se positionnait sous le 25^e centile du marché de référence alors que la philosophie de la Banque est de positionner chacun des éléments de rémunération près du 50^e centile.

Afin de combler une partie de cet écart, les modalités du régime de retraite applicables à M. Robitaille ont été modifiées pour prévoir que sa rente du Régime supplémentaire soit égale à 2,75 % de sa rémunération moyenne pour chaque année de service créditée depuis le début de sa participation. Toutefois, la rémunération utilisée aux fins du calcul de sa rémunération moyenne a été limitée à 600 000 \$ par année.

Tableau des régimes à prestations définies

Le tableau suivant présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, les années de participation aux régimes au 31 octobre 2014, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies du 31 octobre 2013 au 31 octobre 2014, 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 2014.

Nom	Années décomptées (#) (Note 1)		Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$) (Note 4)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (Note 5)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) (Note 6)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$) (Note 4)
	Régime des officiers	Régime supp.	À la fin de l'exercice (Note 2)	À 65 ans (Note 3)				
Réjean Robitaille	26,3	26,3	400 000	557 000	3 748 000	1 243 000	444 000	5 435 000
Michel C. Lauzon	5,8	5,8	38 000	95 000	433 000	91 000	47 000	571 000
François Desjardins	18,8	18,8	116 000	246 000	1 358 000	71 000	156 000	1 585 000
Stéphane Therrien	2,8	2,8	17 000	106 000	130 000	76 000	27 000	233 000

Note 1 : Les années de participation au Régime supplémentaire sont créditées à raison de trois années pour chaque année accumulée à compter de la date d'adhésion à ce régime, jusqu'à concurrence des années de participation accumulées dans le Régime des officiers. Le nombre réel d'années de service de chacun des membres de la haute direction visés (à l'exception de M. Trudeau qui ne participe à aucun régime de retraite), au 31 octobre 2014 correspond au nombre d'années décomptées pour les fins du Régime des officiers.

Note 2 : Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2014, et payables au titre des deux régimes en présumant une retraite à 60 ans en présumant que le membre de la haute direction visé est admissible aux prestations à la fin de l'exercice. Les rentes sont nettes des montants cédés à un conjoint.

Note 3 : Ces montants représentent les rentes projetées qui seraient payables au titre des deux régimes en présumant une retraite à 65 ans. Les rentes sont nettes des montants cédés à un conjoint.

Note 4 : La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de participation au 31 octobre 2013 ou au 31 octobre 2014, 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 4,55 % et de 4,25 % pour les exercices financiers terminés les 31 octobre 2013 et 31 octobre 2014, respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices financiers terminés les 31 octobre 2013 et 2014. Aucune croissance de la rémunération n'a été utilisée pour M. Robitaille en raison des modalités convenues par la Banque et décrites ci-dessus. L'une de ces modalités stipule que la rémunération pour le Régime supplémentaire est limitée à 600 000 \$. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 18 des états financiers consolidés de la Banque se retrouvant au rapport annuel.

Note 5 : 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 attributions d'années de service créditées. Le montant apparaissant dans cette colonne se retrouve également dans la colonne « Valeur du régime de retraite » du « Tableau sommaire de la rémunération » ci-dessus. Dans le cas de M. Robitaille, l'effet des modalités convenues avec la Banque et décrites ci-dessus sur l'obligation au titre des prestations constituées est inclus dans la composante rémunératoire.

Note 6 : La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur la valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies, aux gains et pertes actuariels (autres que ceux associés aux niveaux de rémunération) et aux changements dans les hypothèses actuarielles. L'élément le plus important parmi ces derniers pour l'exercice 2014 a trait à la baisse du taux d'actualisation, qui est passé de 4,55 % à 4,25 %.

PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Tableaux sommaires des versements estimés lors de la cessation des fonctions et d'un 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 de la haute direction visés.

RETRAITE	
Salaire de base	En cas de retraite, il y a cessation du salaire.
Rémunération incitative à court terme	La prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata des mois travaillés.
Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de performance (UAP)	Les unités non-différées sont payables à la fin du cycle de trois ans (pas de prorata). Les unités différées acquises sont payables à tout moment entre la date de la retraite et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la retraite, en un ou plusieurs versements. Les unités différées non acquises sont payables à la date normale d'encaissement de chaque octroi ou, à défaut, en décembre de l'année suivant l'année de la retraite.
Options et DPVA	Les options et DPVA sont exerçables jusqu'au 31 décembre de la 3 ^e année suivant l'année de la retraite.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 1).
Avantages sociaux et indirects	Cessation de tous les avantages sociaux.
CESSATION D'EMPLOI SANS MOTIF	
Salaire de base	L'indemnité est établie selon les règles de droit, sauf pour MM. Robitaille, Lauzon et Therrien (Notes 2 et 3).
Rémunération incitative à court terme	L'indemnité est établie selon les règles de droit à l'exception du président et chef de la direction (Note 2).
Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de performance (UAP)	Les UAR non différées « partie employé » sont payées lors du départ. Les unités non différées, soit la « partie employeur » des UAR et les UAP, sont prorataées et payées lors du départ. Les unités différées acquises sont payées lors du départ. Les unités différées non acquises sont prorataées et payées lors du départ.
Options et DPVA	Les options et DPVA sont exerçables jusqu'à 30 jours après le départ s'ils sont acquis.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations continuent de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'indemnité, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 1).
Avantages sociaux et indirects	Cessation de tous les avantages sociaux, sauf pour le président et chef de la direction (Note 4).
DÉMISSION / CESSATION AVEC MOTIF	
Salaire de base	En cas de démission ou cessation d'emploi avec motif, il y a cessation du salaire.
Rémunération incitative à court terme	Prime annuelle non versée.
Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de performance (UAP)	Les UAR non différées « partie employé » sont payées lors du départ. Les UAR non différées « partie employeur » et les UAP non-différées sont annulées. Les unités différées acquises sont payées lors du départ. Les unités différées non acquises sont annulées.
Options et DPVA	Les options et DPVA sont exerçables jusqu'à 30 jours après le départ s'ils sont acquis.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 1).
Avantages sociaux et indirects	Cessation de tous les avantages sociaux.
PERTE D'EMPLOI DANS L'ANNÉE SUIVANT UN CHANGEMENT DE CONTRÔLE	
Salaire de base	En cas de perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle, il y a continuation du salaire pour 18 mois, à l'exception de M. Robitaille pour qui la continuation est de 24 mois.
Rémunération incitative à court terme	Versement pour la période de continuation de salaire, de la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi.
Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de performance (UAP)	Toutes les unités non différées deviennent acquises et sont payées lors du départ.
Options et DPVA	Toutes les options et/ou DPVA deviennent acquis en date du changement de contrôle.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations continuent de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'indemnité, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 1).
Avantages sociaux et indirects	Continuation des avantages sociaux (sauf assurance-invalidité) jusqu'à la fin de la période d'indemnité.

Note 1 : M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

Note 2 : Pour M. Robitaille, les prestations en cas de cessation d'emploi prévoient qu'une indemnité équivalente à 24 mois de salaire de base, plus la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi, lui serait versée dans l'éventualité où la Banque mettrait fin à son emploi sans motif.

Note 3 : En cas de cessation d'emploi sans motif, les salaires de MM. Lauzon et Therrien continueront d'être versés pour une période de 12 mois.

Note 4 : Le président et chef de la direction bénéficiera des avantages sociaux (à l'exception de l'assurance-invalidité) pour les 24 mois suivant son départ ou jusqu'à ce qu'il occupe un autre emploi, selon le plus proche de ces deux termes.

Le tableau suivant présente les montants supplémentaires qui auraient été payables aux termes de chacune des composantes de la rémunération aux membres de la haute direction visés en supposant la cessation de leurs fonctions le 31 octobre 2014.

Nom	Composantes de la rémunération	Démission / Cessation avec motif (\$)	Cessation sans motif (\$) (Note 3)	Retraite (\$) (Note 4)	Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle (\$)
Réjean Robitaille	Salaire de base	0	1 200 000	0	1 200 000
	Rémunération incitative à court terme	0	1 580 000	0	1 580 000
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	1 620 000	0	1 620 000
	Régimes de retraite (Note 2)	0	1 804 000	0	1 804 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	82 095	0	118 095
	Total	0	6 286 095	0	6 322 095
Michel C. Lauzon	Salaire de base	0	335 500	0	503 250
	Rémunération incitative à court terme	0	–	0	333 886
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	620 885	0	1 205 324
	Régimes de retraite (Note 2)	0	87 000	0	137 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	0	80 047
	Total	0	1 043 385	0	2 259 507
François Desjardins	Salaire de base	0	–	–	562 500
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	434 599
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	812 951	–	1 625 540
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	82 030
	Total	0	812 951	–	2 704 669
Stéphane Therrien	Salaire de base	0	305 000	–	457 500
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	289 997
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	530 961	–	1 082 794
	Régimes de retraite (Note 2)	0	21 000	–	55 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	75 030
	Total	0	856 961	–	1 960 321
Michel C. Trudeau	Salaire de base	0	–	–	394 500
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	609 992
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	179 944	–	354 726
	Régimes de retraite (Note 2)	–	–	–	–
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	64 875
	Total	0	179 944	–	1 424 093

Note 1 : Montants payables relativement aux droits non acquis seulement, ou non couverts par les règles d'admissibilité à la retraite prévues aux programmes applicables. Les droits acquis au moment de la cessation de l'emploi ou ceux couverts par les règles d'admissibilité à la retraite prévues aux programmes applicables ne sont pas affectés par la cessation de l'emploi.

Note 2 : Montants des prestations de retraite. Dans les colonnes « Cessation sans motif » et « Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle », le montant de la prestation de retraite correspond à la valeur additionnelle par rapport à la valeur présentée dans la colonne « Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies » du « Tableau des régimes à prestation définies » ci-dessus, en présumant une perte d'emploi au 31 octobre 2014. Cette valeur additionnelle est nulle pour M. Desjardins puisque la valeur de ses droits, incluant les mois additionnels de participation aux régimes de retraite, est inférieure à la valeur présentée au « Tableau des régimes à prestation définies ». M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

Note 3 : Sauf pour MM. Robitaille, Lauzon et Therrien, dont le contrat d'emploi prévoit des modalités spécifiques en de telles circonstances, les indemnités payables aux membres de la haute direction visés en cas de cessation sans motif seraient celles prévues par le droit commun. Ces montants n'ont pas été indiqués dans le tableau.

Note 4 : L'âge de MM. Desjardins et Therrien est en-deçà de l'âge minimal de retraite aux termes des régimes de retraite et ils ne se qualifient donc pas à la retraite. Aucun montant supplémentaire n'aurait été payable à MM. Robitaille et Lauzon si ceux-ci avaient pris leur retraite le 31 octobre 2014. M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

PARTIE F – RÉGIE D'ENTREPRISE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le texte des fonctions du conseil d'administration de la Banque se retrouve à la section « Régie d'entreprise » du site internet de la Banque.

Le nombre de membres du conseil d'administration est fixé à 13 en vertu des règlements généraux de la Banque. Selon la *Loi sur les banques* (Canada), la Banque doit prévoir un nombre fixe d'administrateurs car ses règlements généraux prévoient le vote cumulatif pour l'élection des administrateurs.

Indépendance des membres du conseil d'administration

À l'exception de M. Réjean Robitaille, président et chef de la direction de la Banque, tous les membres du conseil d'administration et candidats aux postes d'administrateurs sont indépendants au sens du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et selon les critères adoptés par le conseil d'administration. La présidente du conseil d'administration, Mme Isabelle Courville, est une administratrice indépendante.

M. Robitaille est un administrateur non indépendant en raison du poste qu'il occupe au sein de la Banque.

Le conseil d'administration, par l'intermédiaire du Comité RH, analyse périodiquement sa composition et ce faisant, détermine si chaque administrateur est un administrateur indépendant. Le conseil d'administration a comme pratique de recruter des administrateurs indépendants, à l'exception du président et chef de la direction de la Banque. Les relations de tout candidat avec la Banque et ses filiales sont analysées avant de le ou de la proposer comme candidat à un poste d'administrateur.

Les administrateurs indépendants se réunissent sans la présence des membres de la direction à la fin de la majorité des réunions du conseil, tel qu'indiqué ci-dessous.

Certains membres du conseil d'administration siègent également comme administrateurs d'un ou plusieurs autres émetteurs assujettis. Cette information est présentée à la Partie C - Candidats aux postes d'administrateurs.

Compétences et expertises des membres du conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration présentent une large gamme de compétences et d'expertises répondant aux besoins de la Banque. La grille ci-dessous démontre la diversité de ces compétences et expertises.

	Éléments corporatifs											Éléments opérationnels								
	Finance	Audit	Technologie	Conformité	Gestion des régimes de retraite	Gestion des risques	Régie d'entreprise	Ressources humaines	Règles comptables	Fusions et acquisitions	Responsabilité sociale et développement durable	Services bancaires	Crédit	Produits dérivés	Assurances	Valeurs mobilières	Trésorerie	Marketing	Développement des affaires	Autres
Lise Bastarache	✓	✓				✓	✓	✓				✓	✓	✓		✓	✓			✓ ¹
Jean Bazin				✓		✓	✓	✓										✓	✓	✓ ²
Richard Bélanger	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓	✓	✓ ³
Michael T. Boychuk	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓	
Isabelle Courville	✓		✓			✓	✓	✓		✓								✓	✓	
Pierre Genest	✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	
Michel Labonté	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓ ⁴
A. Michel Lavigne	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓ ⁴
Jacqueline C. Orange	✓	✓					✓	✓				✓			✓			✓	✓	✓ ⁵
Réjean Robitaille	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
Michelle R. Savoy	✓				✓	✓	✓	✓						✓		✓	✓	✓	✓	✓ ⁴
Jonathan I. Wener	✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓			✓	✓	✓ ⁶
Susan Wolburgh Jenah				✓		✓	✓	✓		✓						✓		✓	✓	✓ ⁵

¹ Économie

² Droit du travail et de l'emploi / Affaires publiques

³ Commerce international (OMC, ALENA) / Administration des affaires

⁴ Planification stratégique / Société publique / Administration des affaires

⁵ Planification stratégique / Relations gouvernementales

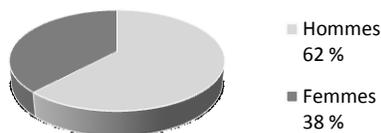
⁶ Immobilier / Développement urbain

Sélection des candidats du conseil d'administration

Le Comité RH, entièrement composé d'administrateurs indépendants, a notamment comme mandat de proposer au conseil d'administration des candidats pour pourvoir à un poste d'administrateur.

Afin d'assurer une composition optimale du conseil, le Comité RH a établi une grille des compétences requises avec laquelle il évalue chacun de ses membres. Lorsque vient le temps de combler un poste au conseil, le comité détermine le profil recherché en se basant notamment sur les compétences et l'expertise existantes. Divers autres critères de sélection sont également appliqués, tels la composition géographique et la diversité.

La Banque a joué un rôle de chef de file parmi les banques canadiennes quant à la représentation des femmes à son conseil d'administration. Elle a été la première institution financière canadienne à nommer une femme à la présidence de son conseil, d'abord avec Mme Jeannine Guillevin-Wood en 1997 et ensuite en nommant Mme Isabelle Courville en 2013 comme deuxième femme présidente du conseil. La Banque se classe aujourd'hui parmi les entreprises de son secteur ayant la plus forte représentativité féminine avec cinq femmes sur treize (38 %) membres du conseil. Par ailleurs, en excluant du calcul le président et chef de la direction, le seul administrateur non indépendant du conseil, la Banque obtiendrait une répartition de sept hommes et de cinq femmes. De plus, deux femmes sur cinq (40 %) siègent à chacun des comités du conseil, soit le Comité RH, le comité d'audit et le comité de gestion de risques. Même si la Banque n'a pas adopté de politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates au poste d'administratrice et ne s'est pas fixée de cible de femmes devant siéger à titre d'administratrice, elle a toujours supporté et continue de poursuivre ses efforts pour favoriser la représentation féminine, tels qu'en font foi les résultats ci-haut mentionnés. Le Comité RH tient compte dans ses travaux liés à la composition du conseil de la représentation des femmes et de la diversité au conseil.



Les candidats atteignant les critères précédemment mentionnés sont d'abord rencontrés par le président du Comité RH, puis par la présidente du conseil et le président et chef de la direction. Suite à ces réunions, le président du Comité RH et la présidente du conseil recommandent conjointement une candidature au Comité RH, et ensuite au conseil d'administration.

Orientation et formation continue

Chaque nouvel administrateur est parrainé par un membre du conseil d'administration plus expérimenté et jumelé à un membre de la direction de manière à l'orienter en ce qui concerne la nature et le fonctionnement des activités de la Banque. Des rencontres avec la présidente du conseil sont également organisées, de même qu'avec le président et chef de la direction. Chaque nouvel administrateur bénéficie d'un programme d'intégration sur support électronique et il est également invité à assister à une session de formation visant à le familiariser avec la Banque et ses obligations et responsabilités à titre d'administrateur. Un manuel d'information est également fourni à chaque administrateur sur support électronique. Ce manuel contient toute l'information de base concernant la Banque, telle que la structure organisationnelle, les lettres patentes et règlements généraux, certaines politiques, de même qu'un document traitant des devoirs et responsabilités des administrateurs.

La documentation du comité de gestion des risques et du comité d'audit est mise à la disposition de tous les administrateurs. De plus, les administrateurs peuvent participer aux comités sur lesquels ils ne siègent pas. Ces initiatives sont des outils mis à la disposition des administrateurs afin de favoriser le développement de leurs connaissances des activités de la Banque. En raison de la nature confidentielle des renseignements discutés lors du Comité RH, la documentation est disponible uniquement aux membres qui siègent à ce comité.

La plupart des réunions du conseil d'administration comportent par ailleurs des présentations sur des sujets d'intérêt pour les administrateurs. Ainsi, au cours de l'exercice 2014, les administrateurs ont notamment eu une formation sur les médias sociaux et une formation externe sur les développements stratégiques dans le domaine financier. De plus, tout administrateur qui désire parfaire ses connaissances ou compétences aux fins de lui permettre de mieux s'acquitter de ses responsabilités à l'égard de la Banque peut suivre, aux frais de la Banque, des formations à l'externe.

Évaluation

Le conseil d'administration a adopté un processus afin d'évaluer son efficacité et la contribution des administrateurs. Il en a confié l'application au Comité RH. L'évaluation repose sur deux composantes fondamentales, soit l'utilisation de questionnaires et une rencontre individuelle de chaque administrateur avec la présidente du conseil. Chaque administrateur complète un questionnaire afin d'évaluer le conseil d'administration et ses comités, la présidente du conseil et le président de chaque comité et sa propre auto-évaluation. La présidente du conseil rencontre ensuite individuellement chacun des membres pour discuter des résultats. Le président et chef de la direction de la Banque, à titre d'administrateur, participe à l'ensemble de l'évaluation au même titre que les autres administrateurs. La présidente du conseil fait ensuite rapport au Comité RH sur l'ensemble de ces évaluations. Le Comité RH peut ainsi apporter des améliorations ou revoir la composition du conseil d'administration lorsque requis.

Le conseil d'administration de la Banque n'a pas adopté de politique fixant l'âge de la retraite ou la durée des mandats des administrateurs. Il privilégie davantage une approche basée sur les compétences, l'apport de chaque administrateur aux travaux du conseil et de ses comités et sur le processus d'évaluation pour déterminer si un administrateur doit se retirer. Le Comité RH s'assure annuellement que les administrateurs, au nombre de 13, siégeant au conseil, de même que la durée de leurs mandats sont suffisants. Au cours des dix dernières années, la Banque a nommé dix nouveaux membres indépendants faisant ainsi preuve de renouveau, même en l'absence de politiques. Les membres du conseil sont d'avis que le processus d'évaluation constitue la meilleure méthode pour évaluer les administrateurs et ne juge pas nécessaire l'adoption de politiques officielles.

Administrateurs siégeant aux mêmes conseils d'administration d'émetteurs assujettis externes

La Banque s'assure que pas plus de deux administrateurs ne siègent au conseil d'administration du même émetteur assujetti, à moins d'obtenir l'autorisation du président du conseil. La Partie C – Candidats aux postes d'administrateurs présente une courte biographie des candidats et indique sur quels conseils d'administration d'émetteur public chacun des administrateurs siège ou a siégé au cours des cinq dernières années. Actuellement, seuls M. Michel Lavigne et Mme Isabelle Courville siègent ensemble au conseil d'administration du Groupe TVA. La Banque est d'avis que cette relation n'empêche pas les administrateurs d'exercer un jugement indépendant dans la prise de décisions au sein du conseil d'administration de la Banque.

Relevé des réunions du conseil d'administration

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence des membres de la direction
Conseil d'administration	9	9

Un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités du conseil au cours du dernier exercice de la Banque est présenté à la Partie C - Candidats aux postes d'administrateurs¹.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

La responsabilité sociale et le développement durable sont au cœur des pratiques d'affaires de la Banque. La priorité accordée par le conseil d'administration à la gouvernance a permis à la Banque d'évoluer et de prospérer, au cours de ses 168 années d'histoire, dans le respect des parties prenantes de l'entreprise. C'est dans cet esprit que la Banque a établi des règles de régie d'entreprise et des politiques destinées à encadrer ses actions et ses relations.

Expertises des administrateurs

Plusieurs membres du conseil d'administration ont déjà occupé ou occupent des postes au sein d'organisations gouvernementales, paragonnementales et commerciales qui leur permettent d'évaluer et de cerner les enjeux liés à la responsabilité sociale et au développement durable.

À cet égard, Mme Isabelle Courville a occupé des postes variés auprès de sociétés concernées par la question de la responsabilité sociale et du développement durable. Elle est ainsi membre du conseil d'administration de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée et a été présidente d'Hydro-Québec Distribution et d'Hydro-Québec TransÉnergie. Mme Courville participe également activement à la communauté par son implication auprès de différentes fondations, telles la fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal et la fondation du Centre hospitalier universitaire de Sainte-Justine.

M. Richard Bélanger a participé au développement de nombreuses entreprises du milieu des ressources naturelles, plus particulièrement dans le domaine de l'industrie forestière. Il a été président de Bois Daaquam inc. et de Gérard Crête et Fils inc., et président du conseil et chef de la direction de Produits forestiers Anticosti inc., des sociétés soucieuses du développement durable et de la protection de l'environnement. Il a été président du conseil d'administration de Forintek Canada Corp., un institut de recherche, dont le rôle consiste à aider l'industrie des produits forestiers à optimiser les procédés de fabrication et administrateur de FERIC (Forest Engineering Research Institute of Canada), un organisme privé de recherche et de développement à but non lucratif, dont l'objectif vise à améliorer les opérations forestières canadiennes liées à la récolte et au transport du bois ainsi qu'à la sylviculture, dans le contexte du développement durable. M. Bélanger a également été président du conseil d'administration du Conseil de l'industrie forestière du Québec, lequel oriente et soutien l'industrie forestière dans différents enjeux, dont l'environnement.

Tout au long de sa carrière et plus particulièrement auprès de sociétés telles que Bell Canada et Nunavut Trust, M. Michael T. Boychuk a développé une expertise en matière de saines pratiques de développement durable d'entreprise. Entre autres, M. Boychuk a dirigé de 2002 à 2006 le groupe responsable de l'environnement chez Bell Canada, lequel avait pour mandat de suivre et respecter le Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact) visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail et à la lutte contre la corruption. M. Boychuk siège au conseil d'administration de la fondation de la famille J.W. McConnell. La fondation a notamment financé un programme d'envergure internationale qui encourageait les jeunes à participer activement à la création d'un avenir durable en collaboration avec leurs écoles et leurs communautés.

¹ Mme Poulin a démissionné de son poste d'administratrice le 5 juin 2014. Au cours de l'exercice 2014, elle a assisté, avant son départ, à 6 réunions du conseil d'administration sur 6 et à toutes les réunions du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (au nombre de 7).

M. Pierre Genest est membre du conseil d'administration de Socodevi, une société de coopération pour le développement international, laquelle possède une expertise en foresterie durable et agroforesterie. M. Genest siège également au Conseil québécois de la coopération et de la mutualité qui a pour mission de participer au développement social et économique du Québec. Il s'est aussi impliqué dans la communauté en participant à des conseils d'administration ayant des missions variées, telles l'Orchestre de Montréal et la Fondation Le Portage. M. Genest a été président du conseil de l'Orchestre symphonique de Québec, ainsi que de l'Université Laval. Actif dans Centraide, il en a présidé la campagne de financement de 1996.

M. Jonathan I. Wener a été récemment nommé chancelier de l'Université Concordia. Au-delà de ses engagements à Concordia, M. Wener a siégé au conseil de nombreux organismes communautaires et caritatifs ainsi que de plusieurs entreprises. En 1989, il a en outre lancé le Défi Canderel visant à amasser des fonds au profit de la recherche sur le cancer. Le Défi a permis de recueillir plus de 10 millions \$ en 25 ans. De plus, le Groupe Canderel, qu'il dirige, a construit ou géré, seul ou en partenariat des édifices ayant obtenu la certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

Se reporter aux biographies à la Partie C – Candidats aux postes d'administrateurs et à la grille de compétences et d'expertises des membres du conseil à la Partie F – Régie d'entreprise.

Diversité

La Banque a mis en place un comité sur la diversité ayant pour mandat de créer un environnement favorisant la diversité et l'inclusion. Le comité compte des représentants patronaux et syndicaux, des employés provenant de différents secteurs d'affaires ainsi que des personnes issues des quatre groupes cibles de diversité. Ils font évoluer de manière constante les pratiques de la Banque en gestion de la diversité.

Parmi les 62 cadres supérieurs de la Banque et de ses filiales, 20 sont des femmes ce qui équivaut à une représentation féminine de 32 %. La Banque ne s'est pas fixée de cible quant au nombre de femmes devant faire partie des cadres supérieurs puisqu'elle a toujours maintenu de bonnes pratiques en la matière. Ainsi, quand vient le temps de sélectionner un(e) candidat(e) pour un nouveau poste ou un remplacement, la Banque considère la représentation féminine parmi ses facteurs de sélection.

Rapport de responsabilité sociale

La Banque produit annuellement un rapport de responsabilité sociale et ce, depuis 2007. Celui-ci fait état des pratiques de la Banque en ce qui a trait à la gouvernance, aux pratiques d'affaires éthiques et respectueuses avec ses clients, au développement de ses employés, à ses actions dans la communauté et à la réduction de son empreinte écologique. Le rapport de responsabilité sociale s'inspire des indicateurs de performance de la *Global Reporting Initiative* (GRI) et le nombre d'indicateurs pour lesquels la Banque divulgue des informations s'élève maintenant à 68. Le rapport de responsabilité sociale est disponible sur le site internet de la Banque.

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil d'administration de la Banque a trois comités, soit le Comité RH, le comité d'audit et le comité de gestion des risques. Tous les comités se composent exclusivement d'administrateurs indépendants. Bien que le président et chef de la direction et quelques autres dirigeants de la Banque assistent aux réunions des comités, les membres se réunissent régulièrement sans leur présence, tel qu'indiqué au tableau ci-après. De plus, le comité d'audit et le comité de gestion des risques rencontrent périodiquement, en privé, les dirigeants responsables des fonctions de surveillance (Audit interne, Gestion intégrée des risques et Gestion du risque réglementaire).

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le conseil d'administration de la Banque est tenu d'avoir un comité d'audit et un comité de révision. Le mandat du comité de gestion des risques du conseil d'administration de la Banque inclut les fonctions devant être exercées par le comité de révision.

Les mandats des trois comités se retrouvent à la section « Régie d'entreprise » du site internet de la Banque.

Des changements sont intervenus au sein des comités suite au départ de Mme Marie-France Poulin en juin 2014 et à l'arrivée de Mme Susan Wolburgh Jenah en décembre 2014. Cette dernière a été nommée au comité de gestion des risques, alors que Mme Michelle R. Savoy a été nommée au Comité RH.

Relevé des réunions des comités

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence des membres de la direction
Comité d'audit	8	8 (Note 1)
Comité de gestion des risques	7	6 (Note 2)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	9	7

Note 1 : Les membres du comité ont aussi rencontré en privé les auditeurs externe et interne lors de six de ces réunions.

Note 2 : Les membres du comité ont aussi rencontré en privé les représentants des fonctions de surveillance à toutes ces réunions.

Composition des comités

Le tableau suivant présente la composition de chacun des comités du conseil en date de la Circulaire.

Nom	Indépendance	Ressources humaines et régie d'entreprise	Audit	Gestion des risques
Lise Bastarache	Oui			√
Jean Bazin	Oui	Président		
Richard Bélanger	Oui		Président	√
Michael T. Boychuk	Oui		√	
Isabelle Courville	Oui	√	√	
Pierre Genest	Oui	√		
Michel Labonté	Oui			Président
A. Michel Lavigne	Oui		√	
Jacqueline C. Orange	Oui		√	
Réjean Robitaille	Non			
Michelle R. Savoy	Oui	√		
Jonathan I. Wener	Oui			√
Susan Wolburgh Jenah	Oui			√

Des renseignements supplémentaires concernant le comité d'audit se retrouvent à la section 12 de la notice annuelle.

Rapport des comités

Les rapports du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, du comité d'audit et du comité de gestion des risques qui suivent visent à permettre aux actionnaires de mieux comprendre les travaux des comités au cours du dernier exercice financier complété, favorisant ainsi une meilleure régie d'entreprise.

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE RÉGIE D'ENTREPRISE

Les principales réalisations du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise au cours du dernier exercice financier complété sont les suivantes :

<p><i>Ressources humaines</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a révisé et approuvé la politique de rémunération des cadres supérieurs de la Banque, dont les principales modalités sont présentées à la « Partie E - Rémunération de la haute direction », de même que les modifications aux textes des programmes d'unités d'actions restreintes et de performance. ➤ Le comité a procédé à l'évaluation du président et chef de la direction pour le dernier exercice financier et a fixé ses objectifs pour l'année courante. Il a également approuvé des modifications au régime de rente du président et chef de la direction. Le comité a revu les évaluations des membres du comité de direction ainsi que leurs objectifs annuels. Il a revu la rémunération de la haute direction, incluant le salaire de base et la rémunération incitative à long, moyen et à court termes. Un rapport détaillé sur ces sujets se retrouve à la « Partie E - Rémunération de la haute direction » de la Circulaire et à la même section de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque datée du 12 février 2014. ➤ Le comité a revu les primes cibles du programme de rémunération incitative à court terme applicable aux cadres supérieurs. Le programme de rémunération incitative à court terme de la Banque est expliqué plus en détails à la « Partie E - Rémunération de la haute direction » de la Circulaire. Le comité a également approuvé des augmentations salariales pour le personnel non syndiqué de la Banque. ➤ Le comité a examiné, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée dans le cadre des exigences établies conformément aux principes et normes du Conseil de stabilité financière. ➤ Le comité a approuvé le budget salarial des employés 2014 proposé par la direction et revu la participation des employés dans le programme d'achat d'actions de la Banque. ➤ Le comité a approuvé la rémunération des cadres supérieurs de la Banque, de même que les évaluations des postes des membres du comité de direction selon la Méthode de pointage Hay. ➤ Le comité a également passé en revue la politique de capitalisation des régimes de retraite et reçu le rapport sur les régimes de retraite. ➤ Le comité a approuvé la politique de rémunération des employés des marchés des capitaux et la politique sur les avantages financiers sur les produits de la Banque. ➤ Le comité a approuvé les programmes de rémunération incitative 2014 pour les spécialistes de trésorerie. ➤ Le comité a approuvé la nouvelle structure organisationnelle de la Banque et les nominations de cadres supérieurs proposées par la direction. ➤ Dans le cadre des règles de Bâle (Pilier 3, Bâle II), le comité a approuvé le texte d'un rapport qui a ensuite été publié sur le site internet de la Banque, rendant ainsi publiques certaines informations sur la rémunération des cadres supérieurs.
<p><i>Gouvernance des régimes de retraite</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Banque s'est dotée d'une structure de régie pour l'ensemble de ses régimes de retraite afin d'en assurer une surveillance continue et rigoureuse. La structure de régie traite notamment de la répartition des responsabilités entre les différents intervenants ayant un rôle à jouer au niveau des régimes de retraite. Le comité a la responsabilité première d'exercer la surveillance de l'ensemble des régimes de retraite de la Banque. Le comité délègue au comité de direction de la Banque la gouvernance des régimes. Afin d'assurer une gestion serrée des placements, celui-ci délègue certaines responsabilités courantes de gestion de l'actif au comité d'investissement de la Banque, composé de cadres supérieurs dont les fonctions sont reliées à la gestion d'actif. Le comité de direction fait rapport au comité au moins deux fois par année des activités de gouvernance effectuées. Le rapport fait notamment état de la participation, de la situation financière des régimes, du suivi des placements et des modifications proposées à la politique de placement. De plus, la Banque administre ses régimes en retenant les services de sociétés conseils en actuariat et en gestion d'actifs. ➤ Afin d'encadrer la gestion des actifs des régimes et de gérer les risques financiers, la Banque dispose d'une politique de placement ainsi que d'une politique de capitalisation. Elle a également mis en place un plan de réduction des risques qui se traduit par un meilleur appariement entre l'actif et le passif des régimes. De plus, des évaluations actuarielles ainsi que des états financiers vérifiés des régimes sont produits annuellement. Ces derniers sont vérifiés par un bureau de comptables externes et les états financiers vérifiés sont approuvés par le comité d'audit. Les actifs des régimes sont gardés de façon distincte des avoirs de la Banque par le biais d'un gardien de valeurs externe. ➤ La Banque administre et finance ses régimes de retraite conformément à l'ensemble des lois et des règlements applicables, en plus de fournir de l'information au Bureau du surintendant des institutions financières (Canada), à la Régie des rentes du Québec et à l'Agence du Revenu du Canada. Les régimes à prestations déterminées sont bien capitalisés et la Banque verse les cotisations requises conformément aux rapports d'évaluations actuarielles. La Banque a même excédé par le passé les cotisations minimalement requises à plus d'une occasion. D'autre part, les états financiers annuels 2014 de la Banque comportent à la Note 18 un ensemble d'informations sur la situation financière des régimes de la Banque. ➤ En terminant, la Banque communique régulièrement avec les participants des régimes en leur fournissant un ensemble d'informations sur la situation financière des régimes, le suivi des placements ainsi que les modalités des régimes, et ce, via des relevés de participation, des sites internet mis à la disposition des participants et des séances d'information. De plus, un comité de retraite, composé de représentants de l'employeur et des employés, rend compte trimestriellement aux représentants syndicaux des différentes activités réalisées ou modifications apportées à la gestion du régime de retraite du personnel syndiqué.

<i>Régie d'entreprise</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a notamment revu la rémunération et la composition du conseil d'administration ainsi que la sélection des candidatures au poste d'administrateur, tel que plus amplement décrit à la section « Sélection des candidats du conseil d'administration » de la Partie F - Régie d'entreprise. ➤ Le comité a approuvé les modifications à la rémunération des administrateurs, tel que plus amplement décrit à la « Partie D - Rémunération des administrateurs » de la Circulaire. ➤ Le comité a approuvé une nouvelle politique sur les comptes de dépenses des administrateurs et a recommandé au conseil d'administration l'approbation de la politique sur l'utilisation d'aviseurs externes par les administrateurs. ➤ Il a également revu les pratiques de régie d'entreprise de la Banque en fonction des meilleures pratiques du marché, notamment les fonctions du conseil d'administration, le nombre de membres, la durée de leur mandat, les critères d'indépendance des administrateurs, la composition des comités, les compétences du comité d'audit, ainsi que le code de conduite des administrateurs et a fait des recommandations à cet effet au conseil d'administration. Les fonctions du conseil d'administration et les mandats de chacun des comités se retrouve à la section « Régie d'entreprise » sur le site internet de la Banque. ➤ Le comité a coordonné le processus d'évaluation du conseil d'administration, des comités et des membres de ceux-ci. Ce processus est décrit de façon plus détaillée à la section « Évaluation » de la Partie F – Régie d'entreprise. ➤ Le comité s'est tenu informé de divers sujets relatifs à la régie d'entreprise, dont l'entrée en vigueur du préavis de modification de la composition du conseil d'administration ou de la haute direction publié par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).
<i>Membres</i>	<p>Jean Bazin, président Isabelle Courville Pierre Genest Marie-France Poulin (jusqu'au 5 juin 2014)</p>

Les membres du comité se sont rencontrés privément, sans la présence des membres de la direction, à chaque réunion (à l'exception des réunions tenues par conférence téléphonique).



Jean Bazin, président

RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

Les principales réalisations du comité d'audit au cours du dernier exercice financier complété sont les suivantes :

<i>À l'égard de l'auditeur externe</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a notamment revu et assuré le suivi du plan de mission de l'auditeur externe, a revu les résultats de l'audit annuel, la lettre de recommandations qui a suivi l'audit annuel ainsi que les rapports d'examen trimestriels et les suivis qui y ont été donnés. ➤ Le comité a recommandé au conseil d'administration la nomination de l'auditeur externe et examiné ses conditions d'engagement après avoir procédé à son évaluation. ➤ Le comité a approuvé les modifications à la politique établissant un cadre pour l'approbation préalable des services autres que d'audit et de certains services d'audit fournis par l'auditeur externe. Plus de détails sur cette politique et les honoraires de l'auditeur externe de la Banque facturés pour le dernier exercice se retrouve à la « Partie B - Ordre du jour de l'assemblée » (section « Nomination de l'auditeur ») de la Circulaire. ➤ Au cours du dernier exercice financier, le comité d'audit a élaboré une nouvelle politique de surveillance de l'auditeur externe en conformité avec les recommandations des Comptables professionnels du Canada (CPA Canada) et du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Cette nouvelle politique reflète une pratique qui existait déjà et entrera en vigueur pour l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2015. ➤ Le comité a rencontré sur une base trimestrielle, sans la présence de la direction, les responsables de l'audit externe.
<i>À l'égard de l'information financière</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conformément à son mandat et à la politique de divulgation de l'information financière, le comité a passé en revue les états financiers annuels et le rapport de gestion de la direction inclus au rapport annuel de la Banque avant leur approbation par le conseil d'administration. Il a examiné les états financiers et les rapports de gestion intermédiaires de la direction inclus aux communiqués de presse de la Banque avant que ceux-ci ne soient présentés au conseil d'administration. Il a également revu la notice annuelle de la Banque avant qu'elle ne soit approuvée par le conseil d'administration. ➤ Le comité a reçu le rapport annuel d'activités du comité de divulgation de l'information financière. ➤ Le comité a approuvé les modifications à la politique de divulgation de l'information financière. ➤ Le comité a revu les états financiers des filiales supervisées par le Bureau du surintendant des institutions financières. ➤ Le comité a également revu et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque.
<i>À l'égard de la fonction d'audit interne</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comme à chaque année, le comité a révisé et approuvé le mandat de la fonction d'audit interne ainsi que son plan d'audit et s'est assuré, sur une base régulière, de l'adéquation des ressources du secteur. Il a également pris connaissance des principales constatations et recommandations et des suivis qui sont donnés aux recommandations, ainsi que de l'opinion de l'auditeur interne sur les contrôles internes. ➤ Le comité a rencontré sur une base trimestrielle, sans la présence de la direction, la responsable de l'audit interne afin de discuter de tous les aspects de son mandat et des questions qui s'y rapportent.

À l'égard des contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a reçu de la direction une lettre d'attestation pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2014 ainsi que pour chacun des trimestres de l'exercice financier 2014 visant l'ensemble des opérations de la Banque. ➤ Le comité a revu les travaux du groupe de la certification financière et les rapports sur le contrôle interne.
À l'égard des organismes de surveillance	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De manière continue, le comité s'est assuré qu'un suivi soit effectué sur les recommandations et questions des organismes de réglementation. Les représentants du BSIF ont rencontré les membres du conseil d'administration en l'absence des représentants de la direction afin de discuter de leurs recommandations.
Membres	Richard Bélanger, président Michael T. Boychuk Isabelle Courville A. Michel Lavigne Jacqueline C. Orange

Les membres du comité se sont rencontrés privément, sans la présence des membres de la direction, à chaque réunion.



Richard Bélanger, président

RAPPORT DU COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Les principales réalisations du comité de gestion des risques au cours du dernier exercice financier complété sont les suivantes :

Fonctions de surveillance	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a revu et approuvé les modifications aux politiques, plans, procédures et codes suivants qui sont de son ressort et en a recommandé l'approbation par le conseil d'administration, lorsque requis : <ul style="list-style-type: none"> • Cadre d'appétit et de gestion des risques • Politiques de crédit • Politique d'approbation des changements • Politique de gestion du risque opérationnel • Politique de gestion du risque de responsabilité professionnelle • Politique en matière de recyclage des produits de la criminalité et de financement des activités terroristes • Politique de gestion du risque réglementaire • Politique de gestion des prix de transfert du coût des fonds • Politiques de gestion des risques de trésorerie et marchés des capitaux de la Banque et de ses filiales • Politique de gestion des liquidités et du financement • Politique de gestion et d'adéquation du capital • Politique de gestion du nantissement • Politique de gestion du risque de réputation • Politique de gestion de la continuité des opérations • Politique sur la répartition du revenu brut pour le capital réglementaire • Politique de souscription des prêts hypothécaires résidentiels • Politique de gestion sur la sécurité de l'information • Politique d'évaluation des instruments financiers • Politique sur les initiés et sur les opérations interdites sur les titres de la Banque • Politique sur la protection des renseignements personnels • Politique de gestion du risque d'impartition • Plan de capital • Plan de contingence des liquidités • Code de confidentialité sur la protection des renseignements personnels • Code de déontologie • Procédures de gestion des plaintes ➤ Le comité a suivi de près l'évolution du portefeuille de prêts de la Banque, notamment les prêts douteux et les prêts sous surveillance ainsi que l'état des pertes sur prêts et la suffisance des provisions pour pertes sur prêts. ➤ Le comité a examiné et, le cas échéant, approuvé certains prêts qui dépassaient les limites prévues aux politiques de crédit. ➤ Le comité a examiné les dépassements de limites prévus aux politiques de gestion des risques de trésorerie qui ont été portés à son attention et les a soumis à l'attention du conseil d'administration, lorsque requis. ➤ Le comité a revu et approuvé le mandat 2014 de la gestion intégrée des risques. ➤ Le comité a examiné, conjointement avec le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée dans le cadre des exigences établies conformément aux principes et normes du Conseil de stabilité financière. ➤ Le comité s'est assuré qu'un suivi soit effectué sur les éléments importants de gestion du risque réglementaire. Le comité a notamment reçu et revu les rapports semestriels et annuel sur la gestion du risque réglementaire et s'est assuré de l'adéquation des ressources de la fonction Gestion du risque réglementaire. ➤ Le comité s'est tenu informé des activités de la Banque en vue de détecter et de décourager le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et a revu les rapports semestriels et annuel qui ont été déposés. ➤ Le comité s'est également tenu régulièrement informé de la réglementation portant sur la gouvernance des risques du capital et des liquidités, y compris l'implantation des nouvelles règles de capital (Bâle III). ➤ Le comité a approuvé le rapport d'adéquation du capital/ICAAP démontrant que la Banque est adéquatement capitalisée.
---------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ À chaque trimestre, le comité a reçu du chef de la gestion des risques un rapport sur la gestion intégrée des risques, lequel permet au comité d'évaluer si la Banque est dotée d'un processus adéquat et efficace de gestion des risques importants. Ce rapport couvre les risques stratégiques, d'affaires, de crédit, de liquidité et de financement, le risque structurel de taux d'intérêt, le risque de marché (arbitrage et liquidités secondaires) ainsi que les risques opérationnels, de réputation et d'assurance. ➤ Le comité a revu le cadre de simulation de crises, dont le but est de tester la résistance de la Banque face aux divers risques auxquels elle s'expose. ➤ Le rapport annuel de l'Ombudsman a été présenté au comité. ➤ Le comité a fait le suivi du programme qui vise à implanter à la Banque la Méthode de notations internes. ➤ Le comité s'est tenu informé du suivi des constatations et des recommandations du Bureau du surintendant des institutions financières.
<i>Fonctions de révision</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lorsque requis, le comité a revu les décisions du comité d'examen des relations entre apparentés de la Banque afin de s'assurer de leur caractère raisonnable. ➤ Le comité a également approuvé le rapport des administrateurs sur les travaux du comité de gestion des risques pour la fonction « révision » et sa transmission au Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).
<i>Membres</i>	<p>Michel Labonté, président Lise Bastarache Richard Bélanger Michelle R. Savoy Jonathan I. Wener</p>

Le comité a rencontré trimestriellement, en l'absence des représentants de la direction, les dirigeants des fonctions de surveillance (Audit interne, Gestion des risques et Gestion du risque réglementaire) afin de discuter de tous les aspects de leurs mandats respectifs et des questions qui s'y rapportent. Les membres du comité se sont également rencontrés privément, sans la présence des membres de la direction, à chaque réunion (à l'exception des réunions tenues par conférence téléphonique).



Michel Labonté, président

DESCRIPTIONS DE FONCTIONS

Le conseil d'administration a établi une description de fonctions écrite pour les postes de président du conseil et de président d'un comité du conseil, ainsi que pour le poste de président et chef de la direction. Le texte de ces fonctions se retrouve à la section « Régie d'entreprise » sur le site internet de la Banque.

ÉTHIQUE D'ENTREPRISE ET INTÉGRITÉ

Il est de toute première importance pour la Banque d'assurer le développement rentable de l'entreprise en respectant les principes de transparence, d'intégrité et d'éthique. À cet égard, le conseil d'administration s'assure notamment que le développement de la Banque se fasse dans le respect de l'intégrité et de la conformité aux lois et règlements applicables.

La Banque s'est aussi dotée de valeurs qui servent de lignes directrices pour les employés au quotidien afin qu'ils prennent les meilleures décisions, dans le respect de la culture de l'entreprise. Parmi ces valeurs figure l'intégrité, grâce à laquelle nous maintenons notre engagement à agir de façon intègre et avec rigueur afin de mériter la confiance de nos clients et celle de nos actionnaires. Les employés de la Banque sont aussi soumis au code de déontologie des employés et se doivent de respecter le code de confidentialité sur la protection des renseignements personnels.

Le conseil d'administration est aussi assujéti au code de conduite des administrateurs de la Banque. Ainsi, les membres du conseil doivent observer ce code qui incorpore par renvoi les dispositions applicables du code de déontologie. Le Comité RH en surveille l'application. Afin de bien gérer toute situation pouvant entraîner un conflit d'intérêt, le code de conduite des administrateurs prévoit que ceux-ci doivent s'abstenir de participer à toute discussion du conseil ou d'un comité impliquant une situation de conflit ou de voter sur toute question s'y rapportant.

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

RÉMUNÉRATION

Le Comité RH a notamment comme responsabilité de fixer la rémunération des dirigeants de la Banque, tel que plus amplement décrit à la Partie E - Rémunération de la haute direction.

Le conseil d'administration, par le biais du Comité RH, s'assure que la rémunération des administrateurs est compétitive et adéquate. Des renseignements concernant la rémunération des administrateurs se retrouvent à la Partie D - Rémunération des administrateurs.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Des informations complémentaires sur la pratique de la Banque en matière de régie d'entreprise se trouvent à la section « Régie d'entreprise » du rapport annuel.

PARTIE G – AUTRES RENSEIGNEMENTS

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Encours total des prêts

Le tableau qui suit indique l'encours total des prêts consentis par la Banque ou ses filiales aux membres et aux anciens membres de la haute direction, administrateurs, salariés de la Banque ou d'une de ses filiales en date du 31 janvier 2015.

Finalité	Encours total des prêts (\$)	
	Consentis par la Banque ou ses filiales	Consentis par une autre entité
Achat de titres	0	0
Autres	202 060 150	0

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction aux termes de plans de souscription (achat) de titres et d'autres plans

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, administrateur ou membre de la haute direction de la Banque, 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.

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours du dernier exercice (\$)	Encours au 31 janvier 2015 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours du dernier exercice	Garantie du prêt (plan de souscription de titres seulement)	Montant annulé (remise de dette) au cours du dernier exercice (\$)
François Desjardins Vice-président exécutif de la Banque et président et chef de la direction de B2B Banque	B2B Banque et Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteurs)	827 500 (Note 1)	723 000	–	–	0
Réjean Robitaille Président et chef de la direction de la Banque	Banque (prêteur)	1 135 696 (Note 2)	994 840	–	–	0
Michel C. Trudeau Vice-président exécutif, Marchés des capitaux de la Banque et président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne	Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteur)	180 000 (Note 3)	153 000	–	–	0

Note 1 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 2,99 % (B2B Banque); marges de crédit hypothécaire sur résidence principale au taux préférentiel + 0,50 % (B2B Banque); marges de crédit hypothécaire sur résidence secondaire au taux préférentiel + 0,50 % (B2B Banque); marge de crédit investissement à taux préférentiel + 1 % (VMBL).

Note 2 : Prêts hypothécaires sur résidence principale aux taux de 1,95 %, 1,65 % et 1,14 %.

Note 3 : Marge de crédit contre portefeuille de valeurs mobilières à taux préférentiel +1 %

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

La Banque souscrit une assurance-responsabilité au bénéfice de ses administrateurs et dirigeants et ceux de ses filiales, en tant que groupe. La limite de cette assurance, qui arrivera à échéance le 1^{er} décembre 2015, est de 50 000 000 \$. La franchise est de 1 000 000 \$ par événement. La prime annuelle est de 209 320 \$.

INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

Depuis le début du dernier exercice financier complété, la Banque n'a pas fait d'opérations qui ont eu des conséquences importantes pour la Banque ou l'une de ses filiales dans lesquelles un candidat à un poste d'administrateur, un administrateur ou dirigeant de la Banque ou de l'une de ses filiales ou des personnes ayant respectivement des liens avec eux ou faisant partie de leur groupe respectif avaient un intérêt direct ou indirect.

PROCÉDURE DES DÉLIBÉRATIONS

Un code de procédure est utilisé lors des assemblées annuelles des actionnaires afin de préciser les droits des actionnaires et d'encadrer les délibérations de l'assemblée. Le texte de ce code de procédure est énoncé à l'annexe D.

PROCÈS-VERBAL

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 2 avril 2014 est transmise aux actionnaires avec la Circulaire. Le procès-verbal est également disponible à l'adresse www.banquelaurentienne.ca.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

L'information financière de la Banque figure dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion du dernier exercice financier de la Banque. Des renseignements complémentaires concernant la Banque sont disponibles sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com et sur www.banquelaurentienne.ca. Les actionnaires peuvent s'adresser par écrit à la secrétaire de la Banque au 1981, avenue McGill College, 20^e étage, Montréal (Québec) H3A 3K3 pour obtenir sans frais copie des états financiers et du rapport de gestion ou de tout autre document disponible sur SEDAR dont il est fait mention dans la Circulaire. Le siège social de la Banque est situé au 1981, avenue McGill College, à Montréal (Québec) H3A 3K3.

VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Le vidéo de l'assemblée annuelle des actionnaires 2015 sera disponible sur le site internet de la Banque dans la section « Relations avec les investisseurs » sous l'onglet « Présentation et événements ».

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration de la Banque a approuvé le contenu de la Circulaire, ainsi que son envoi à chaque actionnaire qui est en droit de recevoir l'avis d'assemblée, à chaque administrateur, à l'auditeur de la Banque et aux organismes de réglementation compétents.

La secrétaire,



Lorraine Pilon

Montréal (Québec), le 11 février 2015

ANNEXE A

VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction visés divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque transmise en vue de l'assemblée annuelle 2015 des actionnaires. »

ANNEXE B

PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

PROPOSITION SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Rapport sur la rémunération

Il est proposé que la Banque adopte une politique sur la rémunération de ses hauts dirigeants comprenant le recours annuel au ratio d'équité comme barème de fixation de la rémunération dans le but d'assurer les actionnaires que sa stratégie de rémunération pour les hauts dirigeants est juste et équitable.

Nos analyses des circulaires de sollicitation de procurations nous conduisent à la conclusion que l'exercice de fixation de la rémunération des hauts dirigeants dépend fortement des comparaisons horizontales avec leurs pairs dans des entreprises dites similaires. Une telle méthode conduit à une hausse continue de la rémunération, car cette méthode entraîne une augmentation chaque fois qu'une entreprise accorde une rémunération supérieure à la médiane de son groupe. Plusieurs observateurs en matière de saine gouvernance ont dénoncé ce recours quasi exclusif à cette méthode. Celle-ci crée une divergence grandissante entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé créant à la fois un problème d'injustice au sein de l'entreprise et un dysfonctionnement au sein de l'économie, les travailleurs étant moins nombreux à avoir le pouvoir d'achat suffisant pour s'offrir ce que l'économie est capable de produire — ce qui constitue un facteur explicatif de la récente crise financière.

Comme l'écrivait Yvan Allaire :

« Or, naguère les systèmes de rémunération étaient conçus dans un esprit d'équité interne et non en fonction d'un supposé marché du « talent ». On doit à nouveau adopter des façons de rémunérer qui contribuent à susciter et protéger la solidarité, la confiance mutuelle et un sentiment d'équité au sein de l'entreprise et autour d'elle, à donner aux membres de l'organisation la conviction « d'être tous dans le même bateau » et à leur faire partager une vision à long terme de la société¹. »

Conscientes des préoccupations soulevées par cette méthode, les six grandes banques canadiennes ont demandé l'an dernier au cabinet Meridian, cabinet de rémunération, d'analyser cette question et de formuler des recommandations. Tout en défendant la pertinence du balisage horizontal, le cabinet suggérait :

« *While vertical benchmarking is unlikely to be sufficient as a primary basis for setting executive compensation, it can provide important context for a Committee, particularly in assessing trends in pay disparity*². »

Considérant les avantages à comparer la rémunération des hauts dirigeants avec celle des autres employés de la Banque, nous proposons qu'il soit prévu, dans la politique de la Banque, le recours systématique au ratio d'équité, soit le rapport entre la rémunération totale du chef de la direction et le revenu médian des salariés de la Banque.

¹ <http://www.lesaffaires.com/blogues/yvan-allaire/le-noeud-gordien-de-la-remuneration-des-dirigeants/544879>

² <http://www.td.com/document/PDF/corporateresponsibility/Canadian-Banks-Horizontal-Benchmarking.pdf>

Recommandation de la Banque

Dans le cadre de son exercice de révision de la rémunération, la Banque tient compte de plusieurs facteurs pour chacun des postes, incluant celui du président et chef de la direction, tel que les compétences démontrées, le niveau de responsabilités, la performance, la contribution individuelle, la rémunération offerte au marché, l'équité interne ainsi que les résultats de la Banque. Cette approche vise à rencontrer les objectifs suivants :

- Favoriser, en tout temps, par les programmes de rémunération, l'alignement des intérêts des employés et cadres supérieurs avec ceux des actionnaires;
- Favoriser la transparence quant à la gestion de la rémunération;
- Attirer et retenir des employés et cadres supérieurs compétents et motivés;
- Établir une rémunération compétitive liée à la performance de la Banque; et
- Respecter les principes en matière de saines pratiques de rémunération en termes d'équité interne/externe et de gestion prudente des risques.

Afin d'atteindre ces objectifs, la Banque vise une approche d'analyse de chacun des facteurs énumérés précédemment. Cette analyse, jumelée à une interprétation juste de l'information permet d'établir des politiques salariales équitables pour les employés, incluant les cadres supérieurs de la Banque.

Il est important de noter que dans son approche visant à déterminer sa politique salariale, la Banque tient compte de la relativité interne entre les niveaux de poste. Cette approche est cohérente avec l'esprit de la proposition qui nous est faite. Toutefois, contrairement à l'utilisation d'un seul ratio comme barème de fixation de la rémunération, la Banque vise une approche plus équilibrée basée sur une analyse globale tenant compte de plusieurs facteurs. L'utilisation d'un ratio comparant la rémunération du président et chef de la direction au salaire médian des employés, tel que proposé, est une approche trop limitative qui n'est pas assez robuste pour ajouter de la valeur au processus d'analyse des politiques salariales.

En effet, des éléments importants pour la Banque, tel que les compétences, les responsabilités et la performance n'étant pas capturés par le ratio, plusieurs éléments de la stratégie d'affaire de la Banque sont également exclus de la mesure. Par exemple, le choix d'impartir ou non certains services a un impact direct et important sur celui-ci. Par conséquent, la Banque préfère utiliser une approche plus complète favorisant la compréhension et l'interprétation des données en allant au-delà d'un simple ratio.

Finalement, la Banque utilise un système éprouvé, utilisé par des milliers de sociétés, afin de mesurer de manière équitable les différences entre les emplois et l'impact salarial de ces différences. Le système mis en place, avec l'aide du Groupe Hay, vise à évaluer les postes, selon des critères stratégiques importants pour la Banque et à assurer une équité interne entre tous les niveaux. Ce système est utilisé pour tous les niveaux d'emploi, incluant le président et chef de la direction, les cadres supérieurs, les cadres et les professionnels syndiqués.

PROPOSITION NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Compétences des administrateurs : carence en responsabilité sociale et en environnement.

Il est proposé que le conseil d'administration se dote dans les plus brefs délais d'un certain nombre d'administrateurs ayant une expertise en responsabilité sociale et en environnement.

La revue des domaines d'expertise des administrateurs comme divulguée dans la circulaire de 2014 nous permet de dresser la nomenclature des principales compétences suivantes pour les administrateurs :

Compétences	Nombre d'administrateurs
Gestion des risques	12
Finances	11
Ressources humaines	10
Fusion et acquisition	8
Responsabilité sociale et environnement	0

En outre, le paragraphe portant sur les séances de formation offertes aux administrateurs au cours de 2013 (p. 44 de la circulaire) ne fait état d'aucune formation portant sur ces sujets. Il est permis de se questionner sur la capacité des administrateurs de la banque de bien évaluer et cerner ces enjeux lors de ses prises de décisions dans l'intérêt à long terme de cette dernière. Ce constat est d'autant plus important que l'Association des banquiers canadiens écrivait dans son bulletin du 9 avril 2014¹ :

« La viabilité de l'environnement est un élément central de la responsabilité sociale des banques et des efforts qu'elles consentent en ce sens. Les banques se sont dotées de politiques, d'objectifs et de pratiques en matière d'environnement qui contribuent à orienter leurs activités de tous ordres. La sensibilisation à l'environnement s'intègre à toute une série d'opérations bancaires, de prêts, de produits, de services et d'activités dans la collectivité. »

Notons que la Banque de Montréal et la Banque Toronto-Dominion affichent leur préoccupation en matière de responsabilité sociale en indiquant de manière explicite cette compétence dans la grille des compétences et expériences possédées par leurs administrateurs. Il est ainsi permis de penser qu'elles accordent une importance particulière à cette dimension dans le recrutement de leurs administrateurs ainsi que dans son processus décisionnel.

¹ <http://www.cba.ca/fr/component/content/category/62-banks-and-the-environment>

Position de la Banque

Compte tenu que la Banque a convenu de bonifier dans la circulaire la divulgation concernant son implication en matière de responsabilité sociale et d'environnement, le MEDAC a consenti de ne pas soumettre cette proposition au vote des actionnaires. Elle est donc soumise à titre d'information seulement.

La bonification dont il est question a été ajoutée à la Partie F – Régie d'entreprise et comprend i) une rubrique intitulée « Responsabilité sociale et développement durable », laquelle fait état du Rapport de responsabilité sociale de la Banque, de la création d'un Comité sur la diversité et des expériences pertinentes des administrateurs en la matière et ii) la compétence « Responsabilité sociale et développement durable » dans la grille de compétences et d'expertises du conseil.

ANNEXE C

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

Régime d'options d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales

Actions faisant l'objet du Régime - Les actions qui peuvent être émises à la levée d'options octroyées en vertu du Régime sont des actions ordinaires à droits de vote de la Banque Laurentienne du Canada (les « actions »). Conformément à la résolution adoptée par les actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada, 1 600 000 actions sont réservées pour être émises en vertu du Régime. Un bénéficiaire n'aura pas les droits d'un actionnaire de la Banque quant aux actions sujettes à option tant qu'il ne deviendra pas détenteur enregistré desdites actions.

Admissibilité - Sont admissibles tous les membres du Comité de direction de la Banque et tout autre employé désigné par le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « Comité »).

Octrois - Le Comité désigne, à l'occasion, parmi les membres de la direction admissibles ceux qui bénéficient d'un octroi. Le Comité fixe alors le nombre d'actions visées par l'octroi ainsi que la date d'entrée en vigueur de celui-ci. Chaque octroi comporte une option en vue de l'achat d'un nombre déterminé d'actions (l'« option »). Le nombre d'actions est établi en fonction du cours du marché et de la rémunération annuelle de base du bénéficiaire telle que déterminée par le Comité. Chaque octroi est constaté par une lettre adressée au bénéficiaire qui peut être détenteur de plus d'un octroi en même temps. Les octrois sont accordés à la discrétion du Comité. De façon générale, le Comité n'octroie plus d'options d'achat d'actions aux membres du Comité de direction de la Banque ou tout autre employé. Toutefois, le Comité peut accorder en tout temps des octrois spéciaux dans des circonstances jugées appropriées par le Comité.

Prix de souscription - Le prix de souscription de chaque action qui peut être achetée à la levée d'une option (le « prix de souscription ») est fixé par le Comité pour chaque octroi, mais ne doit pas être inférieure à 100 % du cours du marché à la date de l'octroi. Aux fins du Régime, l'expression « cours du marché » désigne la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de l'action négociée à la Bourse de Toronto les cinq derniers jours de négociation précédant l'octroi.

Droit de levée - Chaque option faisant l'objet d'un octroi annuel peut être levée de la façon suivante : aucune action visée par l'option ne peut être souscrite avant le premier anniversaire de la date de l'octroi; un maximum de 25 % du nombre total des actions visées par une option peuvent avoir été souscrites au deuxième anniversaire de la date de l'octroi; un maximum de 50 % du nombre total des actions visées par une option peuvent avoir été souscrites au troisième anniversaire de la date de l'octroi; un maximum de 75 % du nombre total des actions visées par une option peuvent avoir été souscrites au quatrième anniversaire de la date de l'octroi; toutes les actions visées par une option qui n'ont pas été souscrites au quatrième anniversaire de l'octroi peuvent être souscrites n'importe quand par la suite, mais au plus tard à la première des dates suivantes, soit la date d'expiration de l'option telle que déterminée par le Comité ou le dixième anniversaire de l'octroi. Le Comité détermine la façon dont peuvent être levées les options faisant l'objet d'un octroi spécial.

Durée de l'option - Chaque option est en vigueur pour une période fixée par le Comité et n'excédant pas dix ans à partir de la date de l'octroi, sous réserve des conditions suivantes : a) durant la période d'emploi du bénéficiaire, celui-ci a le droit de lever ses options selon la fréquence et sur la période déterminées par le présent Régime ou par le Comité; b) en cas de décès du bénéficiaire, tout octroi en cours prend fin à la date d'expiration prévue ou douze mois après la date du décès du bénéficiaire, si cette date est antérieure. À l'intérieur de cette période, la succession du bénéficiaire peut lever toutes les options à l'égard desquelles des droits sont acquis au moment du décès du bénéficiaire; c) au départ en retraite, le bénéficiaire peut lever toutes les options au fur et à mesure que les droits sont acquis mais sans dépasser la première des deux dates suivantes, soit le 31 décembre de la troisième année suivant l'année de sa retraite ou à la date d'expiration de l'octroi établie par le Comité; d) à la cessation d'emploi du bénéficiaire, pour toute autre raison que le décès ou le départ en retraite, toute option acquise expire 30 jours après la date de sa cessation d'emploi; e) le Comité peut, à sa discrétion, permettre de lever toutes les options, même si les droits ne sont pas acquis et de retarder la date limite de levée de l'option prévue aux paragraphes b), c) et d) dans la mesure où cette date n'est pas postérieure à la date d'expiration de l'option; f) le Comité peut, sous réserve de l'approbation du bénéficiaire, annuler un octroi dont les options n'ont pas été exercées. Le bénéficiaire est déchu de tous les droits que lui confère l'option s'il ne les a pas exercés avant la date d'expiration de l'option. Toutes les actions précédemment visées par des options déchuées ou annulées peuvent de nouveau faire l'objet d'octroi.

Changement de contrôle - En cas de changement de contrôle de la Banque résultant d'une réorganisation, fusion, restructuration, cession, vente ou autre transformation de la Banque, le participant sera présumé avoir acquis le droit de lever toutes les options octroyées en date du changement de contrôle. Cependant, cette disposition n'aura pas d'application si l'emploi du participant est terminé pour cause juste et suffisante.

Modification du capital-actions - Si un changement survient dans le nombre des actions ordinaires à droits de vote en circulation de la catégorie visée par le Régime en raison d'un versement de dividendes en actions, d'un fractionnement d'actions, de la refonte de capital, d'une fusion, d'une consolidation, d'un regroupement ou d'un échange d'actions ou de toute autre modification analogue dans la structure de la Banque, le Comité procède à un rajustement équitable des options octroyées en vertu du Régime et, le cas échéant, du prix de souscription de ces actions. Ce rajustement est définitif et obligatoire aux fins du Régime.

Privatisation - Si les actions de la Banque cessent d'être transigées sur une bourse publique, notamment parce que toutes les actions sont détenues par le même propriétaire, le participant sera présumé avoir acquis le droit de lever toutes les options octroyées en date de la cessation. Cet article ne s'applique pas toutefois au cas où les actions de la Banque sont échangées contre les actions d'une société de portefeuille ou les actions d'une autre société.

ANNEXE D

CODE DE PROCÉDURE

1. Application

Le présent code s'applique aux délibérations de l'assemblée annuelle et de toute assemblée extraordinaire des actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque »). Il complète les dispositions contenues dans la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi ») et les règlements ou directives qui en découlent, ainsi que celles des règlements généraux de la Banque. En cas de conflit, la Loi ou les règlements prévalent.

2. Rôle du président

Il appartient au président de l'assemblée de diriger ses travaux et de voir à son bon fonctionnement. Le président a tous les pouvoirs nécessaires pour faire en sorte que l'assemblée puisse accomplir d'une manière efficace les tâches pour lesquelles elle a été convoquée. À cette fin, le président interprète le présent code de procédure et il n'y a pas d'appel de ses décisions. Toute personne présente à l'assemblée, qu'elle soit actionnaire ou non, doit se conformer aux directives du président.

3. Formulation des résolutions

Sauf dans les cas où une résolution spéciale est requise, l'assemblée procède par voie de résolutions adoptées à la majorité des voix. Ces propositions doivent être proposées par un actionnaire et elles doivent être appuyées, sauf dans le cas d'une proposition inscrite à la Circulaire.

4. Droit de parole

Tout actionnaire a le droit de parole au cours d'une assemblée. L'actionnaire qui veut exercer ce droit en fait la demande au président de l'assemblée.

5. Temps de parole

Sauf les exceptions mentionnées au présent code, aucune intervention d'un actionnaire ne peut dépasser cinq minutes. Toutefois, le président de l'assemblée peut permettre un droit de parole plus long dans des circonstances exceptionnelles.

6. Pertinence et bonne conduite

Toute intervention d'un actionnaire doit être pertinente au sujet qui est à l'ordre du jour. Dans son intervention, un actionnaire doit user d'un langage sobre et éviter les propos violents, injurieux ou blessants à l'adresse de qui que ce soit. Le président de l'assemblée peut demander à un actionnaire de s'en tenir au sujet en discussion ou à cette norme de bonne conduite et, s'il ne le fait pas, mettre fin à son droit de parole.

7. Proposition d'actionnaire

L'actionnaire qui, en vertu de la Loi, a donné un préavis d'une proposition inscrite à la Circulaire, a priorité de parole lorsque cet article de l'ordre du jour est appelé. Cet actionnaire doit, au début ou à la fin de son intervention, proposer formellement l'adoption de sa proposition. Cette intervention ne peut dépasser dix minutes. À la fin du débat, cet actionnaire a un droit de réplique de trois minutes.

8. Débat d'une proposition d'actionnaire

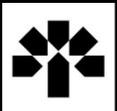
Tout actionnaire peut intervenir dans le débat d'une proposition d'actionnaire. Il ne peut le faire qu'une seule fois. Le représentant de la direction peut intervenir aussi souvent qu'il le juge à propos, mais la durée de son intervention principale ne doit pas dépasser dix minutes et la durée de chacune de ses autres interventions ne doit pas dépasser deux minutes.

9. Amendement d'une proposition d'actionnaire

La proposition d'un actionnaire ne peut pas être amendée, sauf du consentement de l'actionnaire qui en est l'auteur et avec la permission du président de l'assemblée.

10. Questions générales

Lors de la période ouverte aux questions des actionnaires, tout actionnaire peut soit poser une question à la direction, soit émettre une opinion, soit soulever une question d'intérêt général pour la Banque. Une telle intervention peut faire l'objet d'une sous-question ou d'une brève réplique, mais ne doit pas se transformer en débat.



**BANQUE
LAURENTIENNE**