

Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Le 10 avril 2018

Circulaire de sollicitation
de procurations de la direction

VOTRE VOTE COMPTE!
Consultez la présente circulaire pour
obtenir de l'information détaillée





Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires (les « actionnaires ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») aura lieu le mardi 10 avril 2018 à 9 h 30 (heure de l'Est), aux salles Cartier I et II du Centre Mont-Royal, situé au 2200, rue Mansfield, Montréal (Québec), H3A 3R8, aux fins suivantes :

- 1) la réception des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 et du rapport de l'auditeur y afférent;
- 2) l'élection des administrateurs de la Banque;
- 3) la nomination de l'auditeur;
- 4) l'examen et, s'il est jugé à propos, l'adoption d'une résolution à titre consultatif concernant l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction, telle que divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe;
- 5) l'examen et, s'il est jugé à propos, l'adoption des propositions d'actionnaires (dont le texte est inclus à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe); et
- 6) l'examen de toute autre question dont l'assemblée serait régulièrement saisie.

Au 16 février 2018, le nombre de voix prises en compte pour chaque vote devant être tenu à l'assemblée est de 41 720 706.

Les procurations devant 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, avenue University, 8^e étage Toronto (Ontario), M5J 2Y1, avant 17 h (heure de l'Est) le 6 avril 2018.

Par ordre du conseil d'administration,

Christian Marcoux
Secrétaire

Montréal (Québec), le 27 février 2018

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 ci-joint dans l'enveloppe affranchie qui l'accompagne, 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.

Chers actionnaires,

Le 10 avril 2018, vous êtes invités à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada, qui aura lieu au Centre Mont-Royal de Montréal, au Québec. Il s'agit d'une occasion unique de rencontrer les membres de la direction et du conseil d'administration et d'obtenir de l'information importante sur votre banque, en plus de partager votre opinion et vos idées sur des questions essentielles.

Nous vous encourageons à lire la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction : elle contient de l'information pertinente sur l'ordre du jour de l'assemblée, la rémunération des cadres supérieurs, la gouvernance d'entreprise et la façon de vous prévaloir de votre droit de vote.

Plan de transformation et performance

Fondée en 1846, exerçant ses activités depuis plus de 170 ans, la Banque a maintenant entrepris de se réinventer. Deux années après le début de son plan de transformation de sept ans (le « plan de transformation »), la Banque avance déjà à grands pas vers ses objectifs en jetant des bases solides pour soutenir sa mission, en investissant dans la croissance profitable et en améliorant sa performance. Pour l'exercice clos le 31 octobre 2017, la Banque présente des résultats solides avec un résultat net de 206,5 millions \$, comparativement à 151,9 millions \$ pour l'exercice clos le 31 octobre 2016.

Rémunération des cadres supérieurs

L'une des responsabilités essentielles du conseil d'administration consiste à s'assurer que la philosophie et les pratiques de la Banque en matière de rémunération soient conformes aux intérêts des actionnaires et aux meilleures pratiques de gouvernance. Chaque année, avec l'aide du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « comité RH »), le conseil passe en revue la politique de rémunération des cadres supérieurs (la « politique de rémunération »). Cette année dans le cadre de cet exercice, différents ajustements ont été apportés à la politique de rémunération, et le comité RH est d'avis qu'il en résulte un meilleur alignement de la Banque sur les meilleures pratiques du marché et les intérêts à long terme des actionnaires. Il convient de noter la nouvelle obligation du président et chef de la direction de se conformer aux principes de détention d'actions au moins une année après la cessation de ses fonctions ou son départ à la retraite, ainsi que les changements au programme d'unités d'action de rétention et de performance (UARP) de la Banque en cas de changement de contrôle, pour faire en sorte que le paiement soit basé sur la performance réelle.

Dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2017, la Banque a annoncé la mise en place d'un programme de rémunération incitative spécial pour les cadres supérieurs, afin d'appuyer le plan de transformation de la Banque. Étant donné que la Banque a décidé de réajuster l'atteinte de ses objectifs à moyen terme à 2020 plutôt que 2019, le conseil d'administration a décidé de remplacer le volet moyen terme 2017-2019 (année fiscale) du programme par un nouveau volet moyen terme visant plutôt 2018-2020 (année fiscale) dont les objectifs sont identiques, afin d'assurer un alignement adéquat entre le programme spécial de rémunération incitative et le plan stratégique de la Banque. Le volet court terme du programme annoncé l'année passée a quant à lui été attribué à la fin de l'année 2017.

Interaction avec les actionnaires et gouvernance d'entreprise

La Banque a toujours été une véritable partisane de la bonne gouvernance d'entreprise. Elle a rapidement adopté le vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs et, depuis 2013, une présidente dirige les travaux du conseil d'administration dont 45 % des membres sont actuellement des femmes. Par ailleurs, tous les membres du conseil sont indépendants, à l'exception du président et chef de la direction.

En 2017, la Banque a décidé de favoriser la communication avec ses actionnaires en lançant un programme formel d'interaction avec les actionnaires, ce qui lui a permis de recevoir la rétroaction directe de ses actionnaires sur la gouvernance et ses pratiques de rémunération. Cette année, les échanges avec les actionnaires ont permis au conseil de recevoir de l'information pertinente et des suggestions constructives qui pourraient contribuer à l'amélioration des pratiques de gouvernance d'entreprise.

À la suite de ces rencontres, le comité RH a décidé de modifier certaines pratiques de gouvernance, y compris la rémunération des cadres supérieurs et la communication de l'information dans la circulaire. Quelques éléments ayant fait l'objet de modifications sont énumérés ici :

- la divulgation de l'objectif de performance financière à court terme et des résultats;
- les détails des objectifs de rendement individuel à court terme, la pondération de ceux-ci et les résultats;
- le groupe de référence en matière de rémunération et les ajustements apportés aux données du marché pour tenir compte de la taille relative de la Banque par rapport aux autres banques canadiennes;
- la divulgation du résultat de la performance à long terme (le retour total aux actionnaires ou RTA); et
- la divulgation de l'objectif de rémunération vs la rémunération réalisée.

Perspectives

Le conseil d'administration appuie l'orientation stratégique de la Banque et accueille favorablement la progression à ce jour concernant la transformation et la croissance. Les exigences réglementaires et les conditions économiques continueront à influencer nos décisions. Nous continuerons à mettre en œuvre notre système bancaire central qui nous permettra de redéfinir nos processus en profondeur et d'offrir une expérience bancaire entièrement numérique dans différents secteurs de l'organisation, pour en retirer des avantages probablement dès 2019 et 2020. D'ici là, nous anticipons une progression continue en 2018.

Salutations cordiales,

BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Isabelle Courville'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'I' and a long horizontal stroke at the end.

Isabelle Courville
Présidente du conseil d'administration

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Michel Lavigne'. The signature is highly stylized and cursive, with a large initial 'M' and a long horizontal stroke at the end.

A. Michel Lavigne
Président du comité des ressources humaines et de régie
d'entreprise

Instructions importantes concernant le vote et les procurations

INSTRUCTIONS POUR LES ACTIONNAIRES NON INSCRITS*

Voter en personne - Si vous désirez voter en personne à l'assemblée, veuillez inscrire votre propre nom à l'endroit approprié du formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire vous a fait parvenir, puis lui retourner le formulaire avant 17 h (heure de l'Est) le 6 avril 2018, selon ses instructions ou celles de l'agent des transferts de la Banque. 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 les 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 à l'endroit approprié du formulaire d'instructions de vote, puis retournez le formulaire à votre intermédiaire, selon les 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**.

Veillez également consulter l'avis d'assemblée annuelle des actionnaires et la partie A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, lesquelles contiennent 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., Service de transfert de titres (« Computershare »), par téléphone, au 1 800 564-6253, ou par courriel à servicef@computershare.com.

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 et signer le formulaire de procuration ci-joint, avant de le retourner dans l'enveloppe affranchie qui l'accompagne ou de 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 avant de remplir, de dater et de signer le formulaire de procuration ci-joint et de le retourner dans l'enveloppe affranchie qui l'accompagne ou de 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.

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	3
ÉTATS FINANCIERS	3
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	3
NOMINATION DE L'AUDITEUR	3
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION	4
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	5
PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	5
PARTIE D - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	11
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	11
RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UAD	11
DÉTENTION D'ACTIONS ET D'UAD	12
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	12
PARTIE E - RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	13
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	13
COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION	18
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	44
ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE	45
PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE	46
PRESTATIONS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	47
PARTIE F - GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	49
CONSEIL D'ADMINISTRATION	49
SUPERVISION DE LA STRATÉGIE	52
SUPERVISION DE LA GESTION DU RISQUE	53
COMITÉS DU CONSEIL	53
DESCRIPTION DES FONCTIONS	57
ÉTHIQUE D'ENTREPRISE ET INTÉGRITÉ	57
RÉMUNÉRATION	57
COMMUNICATION ET INTERACTION AVEC LES ACTIONNAIRES	57
AUTRES RENSEIGNEMENTS	57
RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE	58
PARTIE G - AUTRES RENSEIGNEMENTS	59
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	59
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	59
CODE DE PROCÉDURE	59
PROCÈS-VERBAL	59
VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE	60
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	60
ANNEXES	61
ANNEXE A : PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	61
ANNEXE B : RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	65
ANNEXE C : CODE DE PROCÉDURE	66
ANNEXE D : MANDAT DU CONSEIL	67

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Le présent document contient de l'information importante sur l'assemblée, le conseil d'administration, la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance d'entreprise. Vous êtes encouragés à le lire en détail et à vous prévaloir de votre droit de vote.

La présente Circulaire de la Banque est datée du 16 février 2018 et tous les montants d'argent sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Dans le présent document, les références à la notice annuelle de la Banque sont des références à la notice annuelle de la Banque datée du 5 décembre 2017, tandis que les références au rapport annuel de la Banque sont des références au rapport annuel 2017. Les deux documents sont disponibles dans le site Web de la Banque et sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com.

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

PARTIE A - RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION

La Circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de la Banque, en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui aura lieu aux fins et à la date, à l'heure et à l'endroit énoncés dans l'avis d'assemblée ci-joint (l'« Assemblée »), ainsi qu'à toute reprise de l'Assemblée. La sollicitation de procurations s'effectue principalement par courrier, ou encore par téléphone ou au moyen d'autres coordonnées personnelles, par des employés. Pour l'assister dans le cadre de la sollicitation de procurations, la Banque a retenu les services de D.F. King Canada, une division de CST Investor Services Inc., au coût d'environ 25 000 \$ plus frais remboursables. 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 des administrateurs de la Banque. Sous réserve des restrictions énoncées à la section « Titres comportant droit de vote et principaux porteurs » plus loin dans la présente partie de la circulaire, **un actionnaire inscrit qui désire nommer une autre personne pour le représenter à l'Assemblée peut le faire en inscrivant le nom de cette personne 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 que la Banque reçoit par l'intermédiaire de Services aux investisseurs Computershare inc., à l'adresse énoncée dans l'avis d'assemblée ci-joint, avant la fermeture des bureaux le 6 avril 2018, seront utilisées aux fins de votation lors de l'Assemblée ou à toute reprise de l'Assemblée, conformément aux instructions que chaque actionnaire y aura indiquées ou selon les modalités de la procuration. Nonobstant ce qui précède, le président de l'Assemblée peut user de son pouvoir discrétionnaire pour accepter les procurations reçues après la date et l'heure limites, mais il n'est pas tenu de le faire.

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 de rémunération des membres visés de la haute direction divulguée dans la présente Circulaire; et

CONTRE :

- **les propositions d'actionnaires.**

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 personne ou par l'intermédiaire d'un mandataire muni d'une autorisation écrite, en signant un acte écrit qu'il doit ensuite remettre au secrétaire de la Banque, au 1981, avenue McGill College, 20^e étage, Montréal (Québec), H3A 3K3, d'ici 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 à toute reprise de celle-ci, avant l'ouverture de l'Assemblée, ou encore de toute autre manière autorisée par la loi.

TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Le 16 février 2018, 41 720 706 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

Chaque action ordinaire donne à son porteur inscrit le droit à un vote à tous les scrutins de toute assemblée générale des actionnaires de la Banque.

Les porteurs d'actions ordinaires de la Banque peuvent soit se prononcer en faveur de l'élection des administrateurs et de la nomination de l'auditeur, soit s'abstenir du vote. Ils peuvent aussi voter pour ou contre l'adoption de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie, ou s'abstenir du vote.

Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits au registre de la Banque à la fermeture des bureaux le 22 février 2018, 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 ni n'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 ordinaires de la Banque, à titre de fondé de pouvoir ou personnellement.

À moins d'indication contraire, une majorité simple (plus de 50 %) des votes exprimés à l'Assemblée, en personne ou par procuration, tranchera toute question soumise à un vote.

Les votes peuvent être exprimés en personne ou par procuration.

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le rapport annuel 2017 envoyé aux actionnaires par la poste le 12 janvier 2018. Les états financiers consolidés ont été préparés conformément aux normes internationales d'information financière (IFRS), y compris les exigences comptables du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Le nombre d'administrateurs devant être élus par les actionnaires a été fixé à 11. Les porteurs d'actions ordinaires éliront 11 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.

Le conseil d'administration a adopté en 2008 une politique de vote majoritaire qui s'applique à toute élection non contestée. En vertu de cette politique, un candidat à un poste d'administrateur qui ne reçoit pas le nombre de voix minimum requis (50 % + 1) lors de l'assemblée annuelle des actionnaires est considéré comme n'ayant pas obtenu le soutien des actionnaires (même s'il a été élu conformément aux règlements généraux de la Banque) et doit immédiatement présenter sa démission, qui prend effet dès que le conseil d'administration l'accepte. Dans les 90 jours qui suivent l'assemblée des actionnaires, le conseil d'administration doit examiner la démission dans le cadre d'une réunion à laquelle l'administrateur ne participe pas, puis annoncer promptement, par le biais d'un communiqué de presse transmis à la Bourse de Toronto (TSX), soit la démission de l'administrateur, soit les motifs justifiant la décision de ne pas accepter la démission. Une démission sera refusée uniquement dans des circonstances exceptionnelles.

Les candidats aux postes d'administrateurs sont présentés à la partie C - Candidats aux postes d'administrateurs.

NOMINATION DE L'AUDITEUR

S'appuyant sur l'évaluation annuelle de l'auditeur externe effectuée par le comité d'audit de la Banque, laquelle évaluation comprend l'examen de critères de qualité d'audit comme l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur, la qualité de l'équipe affectée à la mission et les constatations de l'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC), le conseil d'administration recommande aux actionnaires de renouveler le mandat d'auditeur de la Banque d'Ernst & Young pour l'exercice 2018.

Ernst & Young est l'auditeur externe de la banque depuis 23 ans. Le cabinet est assujéti à toutes les lois et à tous les règlements applicables, notamment le code de déontologie de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, qui prévoient tous des lignes directrices claires concernant l'indépendance. Ces dernières années, différentes mesures renforçant l'indépendance de l'auditeur sans nuire à la qualité de l'audit ont été mises en œuvre, notamment les suivantes :

1. la rotation des associés en audit : La rotation des associés en audit réduit le risque de trop grande familiarité et d'intérêt personnel, en plus de favoriser l'objectivité. Conformément à ces règles, l'associé responsable de mission et les associés de référence sont soumis à une rotation obligatoire aux sept ans, suivie d'une période de cinq ans d'absence de participation à l'audit consolidé. La durée de la mission de l'associé responsable de mission et des associés de référence comprend le temps pendant lequel ceux-ci ont exercé ces fonctions. Un nouvel associé responsable de mission a été nommé en mars 2016.
2. la surveillance par des organismes de réglementation (le CCRC) : Une surveillance accrue de la part des organismes de réglementation a amélioré la qualité des audits. L'évaluation de l'auditeur effectuée par le comité d'audit tient compte des résultats des inspections.
3. les évaluations annuelles et exhaustives de l'auditeur par le comité d'audit.

Le conseil d'administration est d'avis que changer d'auditeur externe à ce moment-ci pourrait entraîner les conséquences négatives suivantes, alors que le plan de transformation de la Banque est en cours : i) diminution de la qualité de l'audit; ii) perte de la connaissance et de l'expertise des affaires de la Banque, ce qui entraînerait la disparition des gains d'efficacité obtenus au fil du temps; iii) coûts additionnels associés au choix d'un nouvel auditeur; et iv) augmentation des coûts, de même que perturbation de l'organisation, en raison du temps et des ressources qu'il faudrait consacrer à la formation du nouvel auditeur sur les opérations, les systèmes, les pratiques commerciales et les plans futurs de la Banque.

Le conseil d'administration et le comité d'audit estiment que le processus actuel de surveillance de l'indépendance de l'auditeur est suffisamment robuste. En conséquence, les moyens suivants continueront à être utilisés pour surveiller l'indépendance de l'auditeur externe :

- examen du plan d'audit annuel;
- évaluation du caractère raisonnable des honoraires d'audit et approbation préalable de toutes les missions de l'auditeur;

- examen des constatations de l'auditeur;
- rencontre de l'auditeur externe sans les membres de la direction;
- réception de la lettre de l'auditeur externe confirmant son indépendance et la relation avec la Banque; et
- évaluation interne annuelle de l'auditeur externe et évaluation complète tous les cinq ans.

La nomination de l'auditeur se fera par vote des porteurs d'actions ordinaires de la Banque lors de l'Assemblée. L'auditeur nommé demeurera en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Honoraires de l'auditeur

Le tableau suivant présente par catégorie les honoraires facturés par l'auditeur externe Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour les exercices terminés les 31 octobre 2017 et 2016.

Catégorie d'honoraires	2017 (\$)	2016 (\$)
Honoraires d'audit (Note 1)	2 722 000	2 232 000
Honoraires pour services liés à l'audit (Note 2)	508 000	567 000
Honoraires pour services fiscaux (Note 3)	265 000	13 000
Autres honoraires (Note 4)	82 000	0
Total	3 577 000	2 812 000

Note 1 : « *Honoraires d'audit* » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour l'audit des états financiers consolidés annuels, pour les examens des états financiers intermédiaires et pour les audits et dépôts réglementaires à l'égard de prospectus et d'autres documents de placement, et en lien avec des conseils relatifs à des normes comptables et des questions de divulgation financière. L'augmentation des honoraires en 2017 est attribuable au travail d'audit concernant l'acquisition d'une entreprise.

Note 2 : « *Honoraires pour services liés à l'audit* » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour des services de certification et d'autres services connexes accomplis habituellement par les auditeurs indépendants. Il s'agit principalement de services liés à la production de rapports sur l'efficacité des mécanismes de contrôle interne à des fins contractuelles ou commerciales et de services d'attestation concernant diverses fiducies et autres entités dans un contexte de titrisation.

Note 3 : « *Honoraires pour services fiscaux* » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour des conseils d'ordre fiscal, autres que ceux concernant la revue des impacts fiscaux dans le cadre des audits et des examens des états financiers. L'augmentation des honoraires en 2017 est attribuable à des conseils fiscaux sur la réglementation des États-Unis.

Note 4 : « *Autres honoraires* » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour tous les services autres que ceux mentionnés ci-dessus.

Au cours de l'exercice 2017, le comité d'audit a révisé la politique de la Banque concernant l'approbation préalable des services rendus par son auditeur externe. Cette politique est présentée à la section 12 de la notice annuelle de la Banque.

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

Les actionnaires devront se prononcer de nouveau cette année sur une résolution concernant l'approche de la Banque en matière de rémunération des membres visés de la haute direction. Il s'agit d'une résolution à titre consultatif, qui ne 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 visés de la haute direction. Dans le cadre de son exercice annuel d'interaction avec les actionnaires, le conseil d'administration recueille et traite, chaque fois que c'est possible et au besoin, les préoccupations de ses actionnaires à propos de la rémunération des cadres supérieurs. Lors de l'assemblée générale annuelle 2017 de la Banque, les actionnaires ont approuvé l'approche de la Banque concernant la rémunération des membres visés de la haute direction en se prononçant en faveur à 93,68 %.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires d'approuver la résolution à titre consultatif suivante :

« **IL EST RÉSOLU**, à titre consultatif et sans que ne soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction telle que divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque transmise en vue de l'assemblée annuelle 2018. »

Le résultat du vote sur cette résolution sera annoncé à la fin de l'Assemblée en même temps que les résultats des votes sur les autres points à l'ordre du jour.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu quatre 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.

Le texte des propositions et les recommandations du conseil d'administration sont inclus à l'annexe A de la présente Circulaire. Si l'assemblée est effectivement saisie de ces propositions, les fondés de pouvoir proposés sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **CONTRE** ces propositions, à moins que d'autres directives ne soient indiquées sur les formulaires de procuration.

Les actionnaires qui désirent 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 au secrétaire de la Banque au plus tard le 29 octobre 2018.

PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Lors de l'assemblée annuelle des actionnaires 2017 de la Banque, 11 administrateurs ont été élus. Le 31 octobre 2017, M. David Morris a été nommé au conseil d'administration. Il est également candidat à l'élection de cette année. M. Richard Bélanger a décidé de ne pas se présenter de nouveau, après quinze années de précieux services à la Banque. Le conseil d'administration souhaite le remercier pour ses années de dévouement au sein du conseil.

Onze administrateurs doivent être élus lors de l'assemblée annuelle 2018.

- 45 % des candidates à l'élection sont des femmes;
- la durée moyenne des mandats des administrateurs candidats à l'élection lors de l'assemblée 2018 est de 5,1 ans; et
- à l'exception du président et chef de la direction, tous les administrateurs sont indépendants.

Les personnes proposées comme fondées de pouvoir sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **POUR** l'élection des candidats dont le nom figure aux présentes, à moins que la procuration ne contienne une instruction explicite 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.

Lise Bastarache

Sommaire de l'expérience professionnelle



Lise Bastarache est économiste et administratrice de sociétés.

Mme Bastarache détient une maîtrise et a poursuivi des études doctorales 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 de l'Université de Moncton et présidente du comité des finances de l'institution de 2004 à 2013.

54 ans

Candiac (Québec) Canada

Administratrice depuis le 7 mars 2006

Indépendante

Assemblée annuelle 2017
Votes pour : 99,38 %

Principaux domaines d'expertise :

- Expertise financière
- Gestion des risques
- Ressources humaines / Rémunération
- Services financiers et bancaires
- Marchés financiers / Trésorerie

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (de 2003 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du comité d'audit
Membre du comité de régie d'entreprise et de nomination
Membre du comité des ressources humaines et de rémunération

Chartwell, résidences pour retraités (de 2005 à ce jour)

Membre du comité d'audit
Membre du comité d'investissement

Membre du conseil/de comités

Présences

Présences (Total)

Conseil d'administration

11 sur 12 (91,66 %)

19 sur 21 (90,48 %)

Comité d'audit

8 sur 9 (88,88 %)

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/ UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
16 févr. 2018	4 132	4 635	8 767	51,87	454 744	5 380	163 % Oui
17 janv. 2017	4 132	4 131	8 263	58,30	481 733	5 380	154 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

103 700 \$



Sonia Baxendale est administratrice de sociétés.

Mme Baxendale est titulaire d'un B.A. de l'Université de Toronto et a reçu, en 2014, le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Mme Baxendale a été présidente des Services bancaires de détail et de Gestion du patrimoine à la CIBC et vice-présidente principale de l'institution de 2005 à 2011. De 1992 à 2005, Mme Baxendale a occupé divers postes de direction à la CIBC, incluant première vice-présidente exécutive, Gestion du patrimoine, vice-présidente exécutive, Gestion des actifs, Produits de cartes et Recouvrement, vice-présidente exécutive, Gestion privée globale et Gestion de placements et directrice générale, chez CIBC Wood Gundy. Avant de se joindre à la CIBC, elle a occupé des postes de responsabilités croissantes au sein de la direction de Banque Amex du Canada et de Saatchi & Saatchi Compton Hayhurst. Mme Baxendale est également membre du conseil d'administration, du comité de risque et présidente du comité du capital humain et de la gouvernance de Foresters Insurance. Elle est aussi membre du conseil d'administration et présidente du comité d'audit et des finances du Hospital for Sick Kids Foundation et de la Toronto French School.

55 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis le 31 août 2016

Indépendante

Assemblée annuelle 2017
Votes pour : 99,88 %

Principaux domaines d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Technologie / Immobilier / Gestion de projet
- Services financiers et bancaires

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

CI Financial Corp.

(de 2013 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Présidente du comité des ressources humaines et de rémunération

Membre du conseil/de comités

Conseil d'administration

12 sur 12 (100 %)

Présences (Total)

21 sur 21 (100 %)

Comité d'audit

9 sur 9 (100 %)

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs	
16 févr. 2018	0	2 281	2 281	51,87	118 315	5 797	39 %	Nommée récemment
17 janv. 2017	0	733	733	58,30	42 734	5 797	13 %	Nommée récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

103 700 \$



Michael T. Boychuk est administrateur de sociétés.

M. Boychuk détient le titre de comptable professionnel agréé depuis 1979 et il a reçu le titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec en 2012. De juillet 2009 jusqu'à sa retraite en juin 2015, il a été président de Bimcor inc., le gestionnaire de placements des caisses de retraite des compagnies du groupe BCE inc./Bell Canada. De 1999 à 2009, M. Boychuk était premier vice-président et trésorier de BCE inc./Bell Canada, responsable de l'ensemble des activités de trésorerie, de sécurité corporative, d'environnement et de 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 l'université. M. Boychuk est membre du conseil d'administration de Corporation Cadillac Fairview Limitée. Il est membre du comité consultatif de Fengate Capital Management et il siège au comité d'investissement de la Fondation de la famille J.W. McConnell et de Nunavut Trust.

62 ans

Baie d'Urfé (Québec) Canada

Administrateur depuis le 30 août 2013

Indépendant

Assemblée annuelle 2017
Votes pour : 96,56 %

Principaux domaines d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Services financiers et bancaires
- Marchés financiers / Trésorerie

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Telesat Canada (U.S. S.E.C.)

(de juill. 2015 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du comité d'audit

GDI Services aux immeubles inc.

(de mai 2015 à ce jour)

Président du comité d'audit

Membre du conseil/de comités

Conseil d'administration

11 sur 12 (91,66 %)

Présences (Total)

25 sur 26 (96,15 %)

Comité d'audit (président)

9 sur 9 (100 %)

Comité de gestion des risques

5 sur 5 (100 %)

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs	
16 févr. 2018	1 225	5 923	7 119	51,87	369 263	5 380	132 %	Oui
17 janv. 2017	1 225	5 085	6 310	58,30	367 873	5 380	117 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

136 417 \$

Gordon Campbell**Sommaire de l'expérience professionnelle**

Gordon Campbell est administrateur de sociétés.

M. Campbell est titulaire d'un baccalauréat en études anglaises et en études urbaines et d'une maîtrise en administration des affaires. Il a été le Haut-commissaire du Canada au Royaume-Uni et en Irlande du Nord de septembre 2011 à septembre 2016. Auparavant, il a été premier ministre de la Colombie-Britannique pendant près de dix ans. Il a aussi été chef de l'Opposition en Colombie-Britannique de 1994 à 2001. Avant cela, il a été maire de Vancouver pendant sept ans et président du Greater Vancouver Regional District (maintenant appelé Metro Vancouver) de 1990 à 1993. Avant son élection à la mairie, il dirigeait sa propre société de développement, la Citycore Development Corporation. Il a également occupé le poste de directeur du Développement pour Marathon British Columbia, où il a travaillé de 1976 à 1981. M. Campbell siège au conseil d'administration de Brit Insurance Holding B.V. en tant qu'administrateur indépendant et au conseil d'administration de Grosvenor America à titre de dirigeant non exécutif et de président du comité des ressources humaines et membre du comité d'audit.

70 ans

Ottawa (Ontario) Canada

Administrateur depuis le 6 décembre 2016

Indépendant

Assemblée annuelle 2017
Votes pour : 99,84 %

Principaux domaines d'expertise :

- Expertise financière
- Régie d'entreprise / Politique publique
- Gestion des risques
- Responsabilité sociale et développement durable
- Technologie / Immobilier / Gestion de projet

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Leagold Mining Corporation

(de 2017 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du comité d'audit
Membre du comité sur la santé, la sécurité et l'environnement

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	19 sur 19 (100 %)
Comité d'audit	8 sur 8 (100 %)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs	
16 févr. 2018	1 147	1 020	2 167	51,87	112 402	5 176	42 %	Nommé récemment
17 janv. 2017	606	117	723	58,30	42 151	5 176	14 %	Nommé récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

93 936 \$

Isabelle Courville**Sommaire de l'expérience professionnelle**

Isabelle Courville est administratrice de sociétés.

Mme Courville est titulaire d'un baccalauréat en génie physique de l'École Polytechnique de Montréal et d'un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill. De 2007 à 2013, elle a occupé successivement les postes de présidente d'Hydro-Québec Distribution et d'Hydro-Québec TransÉnergie. Auparavant, pendant 20 années au sein de l'industrie canadienne des télécommunications, Mme Courville a été, entre autres, présidente du groupe Grandes entreprises de Bell Canada et présidente et chef de la direction du Groupe Bell Nordiq. Mme Courville siège au conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et au conseil d'administration de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP).

55 ans

Rosemère (Québec) Canada

Administratrice depuis le 6 mars 2007

Indépendante

Assemblée annuelle 2017
Votes pour : 94,62 %

Principaux domaines d'expertise :

- Expertise financière
- Responsabilité sociale et développement durable
- Ressources humaines / Rémunération
- Technologie / Immobilier / Gestion de projets
- Affaires juridiques et réglementaires

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée

(de 2013 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Présidente du comité de planification des ressources en gestion et de rémunération
Membre du comité de régie d'entreprise et de nomination

Veolia Environnement

(de 2015 à ce jour)

Membre du comité d'audit

SNC-Lavalin

(de 2017 à ce jour)

Membre du comité de gouvernance et d'éthique

Groupe TVA inc.

(de 2013 à 2016)

Gecina

(de 2016 à avril 2018)

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration (présidente du conseil)	12 sur 12 (100 %)	18 sur 18 (100 %)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	6 sur 6 (100 %)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs	
16 févr. 2018	7 896	8 183	16 079	51,87	834 018	5 380	299 %	Oui
17 janv. 2017	7 896	7 565	15 461	58,30	901 376	5 380	287 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

236 200 \$



47 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 1^{er} novembre 2015Non indépendant
(membre de la direction)Assemblée annuelle 2017
Votes pour : 99,34 %Principaux domaines
d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Gestion des risques
- Ressources humaines / Rémunération
- Technologie / Immobilier / Gestion de projets
- Services financiers et bancaires

François Desjardins est président et chef de la direction de la Banque.

Membre du comité exécutif depuis 2007 et à l'emploi de la Banque depuis 1991, M. Desjardins détient un baccalauréat en administration des affaires. Tout au long de sa carrière, il a occupé différents postes au sein des Services aux particuliers et de B2B Banque. À titre de président et chef de la direction de B2B Banque, M. Desjardins était responsable des services financiers offerts par l'intermédiaire de conseillers financiers et de courtiers hypothécaires indépendants partout au Canada. À titre de vice-président exécutif, Services aux particuliers, il était responsable du secteur Services aux particuliers. Il a été nommé chef de l'exploitation de la Banque le 28 février 2015 et est devenu président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2015.

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Aucun

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	12 sur 12 (100 %)

Titres détenus

M. Desjardins n'est pas admissible aux unités d'action différées (UAD). Les exigences minimales en matière de détention d'actions pour M. Desjardins sont celles qui s'appliquent aux membres de la haute direction de la Banque, tel qu'expliqué plus en détail à la section « Exigences minimales de détention d'actions » de la présente Circulaire.

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

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



72 ans

Montréal (Québec) Canada

Administrateur depuis
le 10 mars 2009

Indépendant

Assemblée annuelle 2017
Votes pour : 99,41 %Principaux domaines
d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Technologie / Immobilier / Gestion de projets
- Services financiers et bancaires

Michel Labonté est administrateur de sociétés.

M. Labonté a œuvré 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 a été nommé premier vice-président, Finances et Technologie et est devenu membre du comité de direction. En 2003, il a été promu au poste de premier vice-président, Finances, Technologies et Affaires corporatives, 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 le titre 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 en plus d'être membre du comité de gestion des risques.

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Métro inc. (de 2006 à 2018)

Manac inc. (de 2013 à 2015)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	23 sur 23 (100 %)
Comité de gestion des risques (président)	5 sur 5 (100 %)	
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	6 sur 6 (100 %)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
16 févr. 2018	681	8 997	9 678	51,87	501 998	5 380	180 % Oui
17 janv. 2017	681	7 842	8 523	58,30	496 891	5 380	158 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

131 200 \$



67 ans

Laval (Québec) Canada

Administrateur depuis
le 19 mars 2013

Indépendant

Assemblée annuelle 2017
Votes pour : 99,76 %Principaux domaines
d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Ressources humaines / Rémunération
- Services financiers et bancaires

A. Michel Lavigne est administrateur de sociétés.

Récipiendaire du titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec et membre de l'Institut canadien des comptables agréés, M. Lavigne a été associé chez Raymond Chabot Grant Thornton de 1986 à 2005, ainsi que président et chef de la direction de la firme comptable de 2001 à 2005. M. Lavigne siège au conseil d'administration de la Société canadienne des postes, où il est également le président du comité des pensions et un membre du comité de vérification. M. Lavigne a été membre du conseil d'administration de Québecor Média inc. (où il était également membre du comité d'audit et président du comité de rémunération) et de Vidéotron Ltée (où il était également membre du comité d'audit). M. Lavigne a également été membre du conseil d'administration et du comité d'audit de la Caisse de dépôt et placement du Québec de 2005 à 2013, en plus de présider le comité d'audit de 2009 à 2013 et d'être membre du comité de gestion des risques de la Caisse pendant cette même période.

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Groupe TVA inc.

(de 2005 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du comité d'audit

Membre du comité de rémunération

Québecor inc.

(de 2013 à 2016)

Primary Energy Recycling Corporation

(de 2005 à 2014)

Membre du conseil/de comités**Présences****Présences (Total)**

Conseil d'administration

12 sur 12 (100 %)

25 sur 25 (100 %)

Comité d'audit

5 sur 5 (100 %)

Comité de gestion des risques

2 sur 2 (100 %)

Comité des ressources humaines et de
régie d'entreprise (président)

6 sur 6 (100 %)

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
16 févr. 2018	5 000	2 133	7 133	51,87	369 989	5 380	133 % Oui
17 janv. 2017	5 000	1 421	6 421	58,30	374 344	5 380	119 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

124 627 \$



63 ans

Beaconsfield (Québec)
CanadaAdministrateur depuis
le 31 octobre 2017

Indépendant

Assemblée annuelle 2017
Votes pour : s.o.Principaux domaines
d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Services financiers et bancaires
- Marchés financiers / Trésorerie

David Morris est administrateur de sociétés.

M. Morris détient le titre de comptable professionnel agréé depuis 1975 et il est membre de l'Institut canadien des comptables agréés. Il a récemment pris sa retraite de Deloitte, où il a passé plus de 41 ans et dont il était associé principal chargé de grandes institutions mondiales des secteurs bancaires et de l'assurance. Diplômé de l'Université McGill, il siège au conseil d'administration d'ECN Capital depuis 2016 et il en préside le comité d'audit.

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

ECN Capital

(de 2016 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Président du comité d'audit

Membre du conseil/de comités**Présences****Présences (Total)**

Conseil d'administration

1 sur 1 (100 %)

1 sur 1 (100 %)

Comité d'audit

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
16 févr. 2018	100	0	100	51,87	5 187	4 750	2 % Nommé récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

s.o. (Note 2)

Michelle R. Savoy**Sommaire de l'expérience professionnelle**

Michelle R. Savoy est administratrice de sociétés.

Ancienne présidente de Capital Guardian (Canada) Inc., une filiale de The Capital Group of Companies, un gestionnaire de fonds international, Mme Savoy a connu une carrière de 27 ans dans le secteur des services financiers, en occupant de nombreux rôles de cadre supérieur à l'échelle internationale dans l'industrie de la gestion d'investissements et des marchés des capitaux, et en se chargeant de responsabilités liées à la planification stratégique, au marketing, au recrutement, à la gestion de la relation client, au développement des affaires et à la technologie de l'information. Mme Savoy est actuellement administratrice de Nav Canada (dont elle préside le comité des pensions et où elle est membre du comité de la gouvernance d'entreprise) et administratrice de la Commission du Régime de retraite des fonctionnaires de l'Ontario (où elle est membre du comité d'audit et membre du comité d'investissement). Mme Savoy est également membre, depuis octobre 2017, du comité d'investissement de la Toronto General & Western Hospital Foundation. Mme Savoy est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université d'Ottawa et elle a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés, en plus de terminer le programme de formation des administrateurs de la Rotman Business School de l'Université de Toronto.

58 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis le 20 mars 2012

Indépendante

Assemblée annuelle 2017
Votes pour : 98,21 %

Principaux domaines d'expertise :

- Régie d'entreprise/ Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Ressources humaines / Rémunération
- Services financiers et bancaires

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Pizza Pizza Royalty Corporation (de nov. 2015 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration	11 sur 12 (91,66 %)	17 sur 18 (94,44 %)
Comité de gestion des risques	3 sur 3 (100 %)	
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	3 sur 3 (100 %)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
16 févr. 2018	4 844	5 117	9 961	51,87	516 677	5 380	185 % Oui
17 janv. 2017	4 616	4 148	8 764	58,30	510 941	5 380	163 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

110 273 \$

Susan Wolburgh Jenah**Sommaire de l'expérience professionnelle**

Susan Wolburgh Jenah est administratrice de sociétés et avocate de formation.

Mme Wolburgh Jenah détient plus de 30 années d'expérience en réglementation nationale et internationale et possède une connaissance approfondie du secteur des marchés des capitaux et des services financiers. Elle est récipiendaire du prix Osgoode Hall Alumni 2011 dans la catégorie Achievement et elle a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés en 2004. Mme Wolburgh Jenah était, jusqu'en octobre 2014, la première présidente et chef de la direction de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM), l'organisme d'autorégulation national qui réglemente l'ensemble des courtiers en placement et surveille les opérations sur les marchés canadiens des titres d'emprunt et des actions. Elle s'est jointe à l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières (ACCOVAM) au début de 2007 à titre de présidente et chef de la direction et elle a dirigé avec succès la fusion de l'ACCOVAM et des Services de réglementation du marché inc. pour créer l'OCRCVM en 2008. Auparavant, elle a connu une brillante carrière à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario de 1983 à 2007. Mme Wolburgh Jenah est membre du conseil des gouverneurs et membre du comité des politiques de réglementation de la Financial Industry Regulatory Authority (FINRA) des États-Unis, dont elle préside le comité de supervision des activités de réglementation, en plus d'être présidente du conseil, présidente du comité de nomination et de régie d'entreprise et membre du comité de surveillance réglementaire de la Bourse Aequitas Neo et membre du conseil de la société mère Aequitas Innovations, ainsi que membre du comité d'examen indépendant de Placements Vanguard Canada inc. et de siéger au conseil de l'hôpital Humber River.

62 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis le 9 décembre 2014

Indépendant

Assemblée annuelle 2017
Votes pour : 99,84 %

Principaux domaines d'expertises :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Gestion des risques
- Ressources humaines / Rémunération
- Affaires juridiques et réglementaires
- Marchés financiers / Trésorerie

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Groupe Aecon Inc. (de 2016 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du comité d'audit
Membre du comité de régie d'entreprise, de nomination et de rémunération

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	17 sur 17 (100 %)
Comité de gestion des risques	5 sur 5 (100 %)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences de détention d'actions des administrateurs
16 févr. 2018	1 174	4 241	5 415	51,87	280 876	5 380	101 % Oui
17 janv. 2017	1 174	2 630	3 804	58,30	221 773	5 380	71 % Non

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2017

103 700 \$

Note 1 : De nouvelles règles relatives à la détention d'actions ont été adoptées le 1^{er} mai 2016. Chaque administrateur doit détenir au moins trois fois son salaire de base en actions ordinaires et/ou en unités d'action différées (UAD). La participation minimale est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2015, sauf pour Mme Baxendale, M. Campbell et M. Morris, dont la participation minimale est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à la date de leur nomination, soit le 31 août 2016, le 6 décembre 2016 et le 31 octobre 2017 respectivement.

Note 2 : M. Morris a été nommé le 31 octobre 2017 et n'a reçu aucune rémunération lors de l'exercice 2017.

Interdictions d'opérations, faillites, amendes ou sanctions

Selon l'information fournie par M. Michael T. Boychuk, celui-ci 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 au moyen d'un plan d'arrangement approuvé par le tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

Selon l'information fournie par Mme Michelle R. Savoy, celle-ci était administratrice 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, le 3 décembre 2013, au profit de ses créanciers conformément à l'article 49 de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada).

Selon l'information fournie par M. A. Michel Lavigne, celui-ci s'est vu imposer une pénalité administrative de 20 000 \$ par le Tribunal administratif des marchés financiers, qui a conclu que les administrateurs de l'émetteur assujetti NSTEIN Technologies inc. (NSTEIN) avaient réalisé une opération sur titres en adoptant une résolution du conseil octroyant des options d'achat d'actions de NSTEIN à ses dirigeants de même qu'à certains autres employés de cet émetteur assujetti, alors qu'ils étaient en possession d'information privilégiée. La décision de ce tribunal a été portée en appel à la Cour du Québec le 14 septembre 2016. Le 26 février 2018, la Cour du Québec a rejeté l'appel. Les administrateurs de NSTEIN, incluant M. Lavigne, entendent demander à la Cour d'appel du Québec la permission de faire appel de ce jugement. Par ailleurs, dans le même dossier, la Cour d'appel a déjà accepté d'entendre l'appel d'un jugement de la Cour du Québec ayant rejeté une demande d'irrecevabilité en raison de la prescription du recours institué contre les administrateurs de NSTEIN.

PARTIE D - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

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

	Rémunération annuelle
Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	95 000 \$ (dont 20 000 \$ sous forme d'unités d'action différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président du conseil	140 000 \$
Rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent	20 000 \$
Rémunération fixe annuelle par comité sur lequel siège un administrateur, à l'exception de la présidente du conseil	7 500 \$
Rémunération fixe pour le vice-président du conseil (Note 1)	15 000 \$

Note 1 : À la recommandation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, le conseil d'administration a approuvé, le 28 août 2017, la rémunération fixe du vice-président du conseil pour ses services jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires en 2018.

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 au nom de 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 une rémunération supplémentaire de 1 200 \$ par réunion ou séance de formation. Au cours du dernier exercice, certains administrateurs ont reçu une rémunération de cette nature pour leur participation à des séances de formation. Le montant reçu par chaque administrateur est indiqué au « Tableau de la rémunération des administrateurs » ci-après. Les frais d'hébergement et de déplacement des administrateurs leur sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

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

RÉMUNÉRATION EN ACTIONS ORDINAIRES OU EN UAD

Chaque administrateur reçoit une partie de sa rémunération annuelle en unités d'action différées (UAD). Cet octroi annuel est fait à la suite de la publication des résultats du troisième trimestre de la Banque.

De plus, un administrateur peut choisir annuellement de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en actions ordinaires émises de la Banque et/ou en UAD. Ce choix peut être modifié en tout temps et entre en vigueur à la date du prochain versement trimestriel de la rémunération.

Le nombre d'actions ordinaires émises est déterminé en fonction du cours du marché au moment du versement.

Une UAD est une unité dont la valeur correspond à la valeur d'une action ordinaire de la Banque et tient compte des événements qui ont une incidence sur le titre (fractionnement, échange d'actions, etc.). Les UAD peuvent être converties uniquement lorsque

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

DÉTENTION D' ACTIONS ET D'UAD

Chaque administrateur doit détenir au moins trois fois sa rémunération fixe en actions ordinaires et/ou en UAD de la Banque. Même si aucune politique formelle de la Banque ne définit le délai imposé aux administrateurs pour se conformer à l'exigence minimale de détention d'actions, au moins 50 % de la rémunération des administrateurs doit être utilisée pour acheter des actions et/ou des UAD jusqu'à ce que l'exigence soit respectée.

Le 16 février 2018, tous les administrateurs détenaient un montant d'actions ordinaires et/ou d'UAD supérieur à l'exigence minimale de détention (trois fois leur rémunération fixe), à l'exception des administrateurs nommés récemment : Mme Baxendale (39 % de l'objectif, nommée le 31 août 2016), M. Campbell (41 % de l'objectif, nommé le 6 décembre 2016) et M. Morris (2 % de l'objectif, nommé le 31 octobre 2017).

Le nombre d'actions et/ou d'UAD détenues par chacun des candidats aux postes d'administrateurs est indiqué à la partie C - Candidats aux postes d'administrateurs de la présente Circulaire. À titre de président et chef de la direction de la Banque, M. Desjardins doit se conformer à l'exigence minimale de détention d'actions telle que décrite à la partie E - Rémunération des membres de la haute direction de la présente Circulaire.

Les membres du conseil d'administration de la Banque (à l'exception du président et chef de la direction) ne sont pas admissibles au régime d'options d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et de ses filiales (inclus à l'annexe B de la présente Circulaire), le seul régime d'options d'achat en vigueur à la Banque, ni à tout autre programme de rémunération incitative.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération versée à chacun des administrateurs de la Banque au cours du dernier exercice.

Nom	En espèces (\$)	Actions/UAD (\$)	Autre rémunération (\$)	Total des honoraires (\$)
Lise Bastarache	82 500	20 000	1 200	103 700
Sonia Baxendale	0	103 700	1 200	103 700
Richard Bélanger	82 500	20 000	1 200	103 700
Michael T. Boychuk (Note 1)	93 217	42 000	1 200	136 417
Gordon Campbell	1 076	91 660	1 200	93 936
Isabelle Courville	215 000	20 000	1 200	236 200
François Desjardins (Note 2)	0	0	0	0
Michel Labonté	71 500	58 500	1 200	131 200
A. Michel Lavigne	82 742	40 685	1 200	124 627
David Morris (Note 3)	0	0	0	0
Michelle R. Savoy	33 104	75 969	1 200	110 273
Susan Wolburgh Jenah	0	103 700	1 200	103 700

Note 1 : M. Boychuk reçoit un montant additionnel à titre de vice-président du conseil depuis le 29 août 2017.

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

Note 3 : M. Morris est devenu administrateur le 31 octobre 2017 et n'a donc reçu aucune rémunération au cours de l'exercice financier 2017.

Le tableau suivant présente les administrateurs ayant pris leur retraite en 2017.

Nom	En espèces (\$)	Actions/UAD (\$)	Autre rémunération (\$)	Total des honoraires (\$)
Jacqueline C. Orange (Note 4)	27 114	6 573	0	33 687
Jonathan I. Wener (Note 5)	30 494	33 193	0	63 687

Note 4 : Mme Orange a cessé d'être administratrice le 1^{er} mars 2017.

Note 5 : M. Wener a cessé d'être administrateur le 1^{er} mars 2017, lorsqu'il a été nommé administrateur émérite, des fonctions pour lesquelles il reçoit une rémunération indiquée dans le tableau.

PARTIE E - RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Pour les fins de la présente partie¹, « membres de la haute direction » désigne le président et chef de la direction de la Banque et les personnes responsables d'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 visés de la haute direction » sont le président et chef de la direction, le chef de la direction financière et les trois autres membres de la haute direction de la Banque (y compris ses filiales) les mieux rémunérés lors de l'exercice financier 2017, 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 de la rémunération payée, payable, attribuée, octroyée, donnée ou autrement fournie, directement ou indirectement, aux membres visés de la haute direction pour l'exercice 2017, ainsi que le processus décisionnel relatif à la rémunération. La présente analyse comprend également un aperçu de l'effet des résultats financiers de la Banque sur la rémunération des cadres supérieurs, les objectifs des divers programmes de rémunération des cadres supérieurs, une description des différentes composantes de la rémunération des cadres supérieurs et l'explication de certaines autres modalités applicables.

Survol de l'exercice 2017

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2017, le résultat net ajusté de la Banque a totalisé 230,7 millions \$, comparativement à 187,0 millions \$ pour l'exercice clos le 31 octobre 2016. L'objectif de la Banque pour le résultat net ajusté 2017 était de 217,0 millions \$. Le comité RH a reconnu la contribution marquée des cadres supérieurs au plan de transformation, laquelle se reflète dans le programme de rémunération incitative liée à la transformation.

Toutefois, la direction et le comité RH se sont entendus pour diminuer à « à la hauteur des attentes » la cote de rendement liée au facteur de rendement individuel de la rémunération incitative à court terme, afin qu'elle reflète la récente problématique de titrisation de prêts hypothécaires.

Dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2017, la Banque a annoncé la mise en place d'un programme de rémunération incitative spécial pour les cadres supérieurs, afin d'appuyer le plan de transformation de la Banque. Étant donné que la Banque a décidé de réajuster l'atteinte de ses objectifs à moyen terme à 2020 plutôt que 2019, le conseil d'administration a décidé de remplacer le volet moyen terme 2017-2019 (année fiscale) du programme par un nouveau volet moyen terme visant plutôt 2018-2020 (année fiscale) dont les objectifs sont identiques, afin d'assurer un alignement adéquat entre le programme spécial de rémunération incitative et le plan stratégique de la Banque. Le volet court terme du programme annoncé l'année passée a quant à lui été attribué à la fin de l'année 2017.

Chaque année, le comité RH passe en revue la politique de rémunération des cadres supérieurs de la Banque (la « politique de rémunération »), pour s'assurer que la philosophie et les pratiques de rémunération sont alignées sur les intérêts des actionnaires de la Banque et les meilleures pratiques de gouvernance. Dans le cadre de la revue annuelle 2017 de la politique de rémunération, le comité RH a modifié les principes de détention d'actions s'appliquant au président et chef de la direction. Ceux-ci continuent désormais à s'appliquer au moins une année après le départ ou la retraite du président et chef de la direction. Le comité RH est d'avis que ce changement correspond mieux aux meilleures pratiques du marché et aux intérêts à long terme des actionnaires. L'amendement a été apporté à la politique de rémunération de la Banque et il s'applique au président et chef de la direction actuel.

Le comité RH a aussi décidé de modifier les dispositions du programme d'unités d'action de rétention et de performance (UARP) concernant les changements de contrôle. Le programme prévoyait qu'en cas de changement de contrôle, les UARP seraient payées au cours cible. Selon la modification, le paiement des UARP reflètera la performance réelle au moment du changement de contrôle.

Finalement, la présidente du conseil d'administration, le président du comité RH et le président du comité d'audit ont tenu plusieurs rencontres d'interaction avec les actionnaires, pour recueillir la rétroaction de ceux-ci sur les pratiques de gouvernance et de rémunération de la Banque. À la suite de ces rencontres, le comité RH a décidé de modifier certaines pratiques de gouvernance, y

¹ Dans la présente partie, la Banque utilise des mesures financières ajustées qui ne sont pas conformes aux PCGR. La direction utilise certaines mesures non conformes aux PCGR afin d'évaluer la performance de la Banque et, dans certains cas, établir la rémunération de ses dirigeants. Les mesures non conformes aux PCGR de la Banque présentées dans le présent document ne tiennent pas compte de l'effet de certains montants désignés comme étant des éléments d'ajustement en raison de leur nature ou de leur importance. La Banque considère que ces mesures non conformes aux PCGR permettent aux lecteurs de mieux comprendre comment la direction analyse les résultats de la Banque et d'apprécier la performance sous-jacente de ses activités et des tendances connexes. Les mesures non conformes aux PCGR n'ont pas de définition normalisée selon les PCGR et peuvent difficilement être comparables à des mesures semblables présentées par d'autres émetteurs. Les mesures financières utilisées dans la présente section sont les suivantes : le résultat net ajusté, le résultat dilué par action ajusté et le rendement des capitaux propres ajustés. Les principaux éléments d'ajustement utilisés pour établir les mesures ajustées sont liés aux plans de restructuration (7,7M\$ après impôt sur le résultat en 2017) et à des éléments découlant de regroupements d'entreprises (16,6M\$ après impôt sur le résultat en 2017). Ces éléments ont été désignés comme étant des éléments d'ajustement en raison de leur nature ou de l'importance de leur montant, et du fait qu'ils représentent parfois des charges importantes sans effet de trésorerie. Les mesures ajustées sont plus amplement décrites à la page 20 du rapport annuel de 2017 de la Banque.

compris la rémunération des cadres supérieurs et la communication de l'information dans la circulaire, notamment pour les points suivants :

- la divulgation de l'objectif de performance financière à court terme et des résultats;
- les détails des objectifs de rendement individuel à court terme, la pondération de ceux-ci et les résultats;
- le groupe de référence en matière de rémunération et les ajustements aux données du marché pour refléter la taille relative de la Banque par rapport aux autres banques canadiennes;
- la divulgation du résultat de la performance à long terme (le retour total aux actionnaires ou RTA); et
- la divulgation de l'objectif de rémunération vs la rémunération réalisée.

De plus, tandis que la Banque poursuit sa transformation, le comité RH s'est engagé à analyser les composantes du programme de rémunération incitative à long terme, pour s'assurer que la proportion d'éléments de rémunération liés au rendement et à la rétention soit adéquate.

Politique de rémunération des cadres supérieurs

La Banque a adopté sa politique de rémunération en 2009. Les sujets suivants y sont abordés : gouvernance, groupe de référence, conseillers externes, composantes de la rémunération globale des cadres supérieurs, équilibre entre la rémunération variable et la rémunération fixe, droit de récupération et exigences minimales de détention d'actions. Ces sujets sont abordés plus en détail dans les sections suivantes.

La Politique de rémunération a pour objectifs de :

- favoriser continuellement, par l'intermédiaire de programmes de rémunération, l'alignement des intérêts des cadres supérieurs sur ceux des actionnaires;
- attirer et retenir des cadres supérieurs compétents et motivés;
- favoriser la transparence quant à la gestion de la rémunération des cadres supérieurs;
- appliquer une rémunération compétitive et liée à la performance de la Banque; et
- respecter les saines pratiques de rémunération concernant l'équité à l'interne et à l'externe et concernant la gestion prudente des risques.

De plus, en matière de rémunération, le comité RH veille au caractère adéquat des éléments suivants :

- les versements de la rémunération totale (y compris le salaire de base et les mesures incitatives à court et à long termes) doivent être :
 - alignés sur la médiane du marché lorsque les objectifs sont atteints;
 - supérieurs au marché lorsque les objectifs sont dépassés;
 - inférieurs à la médiane du marché lorsque les objectifs ne sont pas atteints.
- des parties considérables de la rémunération des membres visés de la haute direction sont variables (à risque), c'est-à-dire qu'elles dépendent de la performance ou du cours de l'action;
- la rémunération est liée à une stratégie et à un objectif à long terme, selon lesquels :
 - les mesures de rendement ont un lien avec le plan de transformation de la Banque et la création de valeur pour les actionnaires; et
 - elle encourage les cadres supérieurs à prendre les décisions et les actions appropriées pour atteindre les objectifs à long terme du plan de transformation et créer une valeur durable pour les actionnaires plutôt que des gains à court terme.

Le tableau suivant illustre les mesures que nous adoptons et celles que nous rejetons.

Mesures adoptées	Mesures rejetées
Le caractère variable (à risque) de la majeure partie de la rémunération des cadres supérieurs	Des primes garanties
L'alignement de la rémunération sur les intérêts des actionnaires	Des prestations liées à un seul type de changement de contrôle
Des UAP de transformation dont les critères d'acquisition sont alignés sur les objectifs de rendement des capitaux propres	La couverture des avoirs en actions
Des UARP dont les critères d'acquisition sont alignés sur le rendement total aux actionnaires	La mobilisation des avoirs en actions
Des obligations en matière de détention d'actions pour tous les cadres supérieurs	Des avantages indirects excessifs
L'acquisition des unités d'action à la retraite pour tous les cadres supérieurs	Des programmes incitatifs à long terme qui provoquent une dilution excessive des fonds propres
Un droit de récupération de la rémunération incitative des cadres supérieurs	
Des plafonds pour les versements des primes annuelles et des UAP	

Gouvernance

Le comité RH joue un rôle clé dans l'élaboration et l'application de la politique de rémunération. Notamment, il :

- passe en revue et approuve la Politique de rémunération chaque année;
- approuve tous les éléments de la rémunération, y compris les objectifs financiers et individuels, les composantes du programme de mesures incitatives, les octrois de rémunération incitative à long terme, les régimes de retraite et les régimes d'avantages sociaux;
- discute des évaluations du rendement des cadres supérieurs qui relèvent directement du président et chef de la direction et fait des recommandations au conseil concernant l'évaluation du rendement de ce dernier; et
- approuve la divulgation de la rémunération des cadres supérieurs.

La description du mandat du comité RH figure à la Partie F - Gouvernance d'entreprise.

Les membres du comité RH sont : A. Michel Lavigne (président), Richard Bélanger, Isabelle Courville et Michel Labonté. Tous les membres sont indépendants au sens du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

Chaque membre du comité RH possède une expérience pertinente liée à ses responsabilités en matière de rémunération des cadres supérieurs, tel qu'il est décrit ci-dessous.

A. Michel Lavigne (président)

- président et chef de la direction de la firme comptable montréalaise Raymond Chabot Grant Thornton de 2001 à 2005;
- a suivi le Programme de certification universitaire en gouvernance de sociétés du Collège des administrateurs de sociétés, qui traite de divers sujets tels que la gestion des compétences et la rémunération des cadres supérieurs, ainsi que la régie d'entreprise concernant les régimes de retraite;
- membre du comité des pensions de Postes Canada depuis 2008 et président du comité depuis 2012;
- membre du comité des ressources humaines et de rémunération de Québecor Média de 2005 à 2016 et président du comité de 2013 à 2016;
- membre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de Groupe TVA depuis 2013;
- président du comité des ressources humaines et de rémunération de Québecor inc. de 2013 à 2016; et
- membre du comité RH de la Banque depuis avril 2016 et président du comité depuis mars 2017.

Richard Bélanger

- fondateur et associé directeur de la société de comptables agréés Bélanger, Girard, Lavoie, Mooney de 1982 à 1992;
- administrateur, président et copropriétaire de Groupe Toryvel inc. depuis 1993;
- président et chef de la direction de Bois Daaquam inc. de 1996 à 2003;
- administrateur et président de Doryfor inc. depuis 2004;
- administrateur et membre du comité de la gouvernance, de l'éthique et de la rémunération de Groupe WSP Global inc. de 2007 à 2017;
- administrateur et président de Terminal exécutif de Québec inc. depuis janvier 2012; et
- membre du comité RH de la Banque depuis août 2016.

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. de 2013 à 2016;
- présidente du comité de planification des ressources en gestion et de rémunération de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée depuis janvier 2016; et
- membre du comité RH de la Banque depuis 2008 et présidente de celui-ci de mars 2009 à mars 2013.

Michel Labonté

- successivement premier vice-président, Finances et Contrôle, premier vice-président, Finances et Technologies, puis premier vice-président, Finances, Technologies et Affaires corporatives de la Banque Nationale du Canada, de 1993 à 2005; impliqué dans plusieurs volets du processus décisionnel concernant la rémunération et les avantages;
- administrateur et membre du comité des ressources humaines de Métro inc. de 2006 à 2018; et
- détenteur du titre ISA.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Étant donné ce qui précède, le conseil d'administration est d'avis que, dans l'ensemble, les membres du comité RH possèdent les compétences et l'expérience requises pour prendre des décisions éclairées concernant l'adéquation des politiques et des pratiques de la Banque en matière de rémunération.

Rémunération : groupe de référence et analyse comparative

Afin de conserver une rémunération alignée sur les données du marché, la Banque demande régulièrement à des conseillers externes de sonder un marché de référence composé d'organisations canadiennes de son secteur d'activité. Cet exercice a été fait pour la dernière fois en octobre 2016, et la Banque prévoit le refaire en 2018. Les critères de sélection des organisations du groupe de référence sont les suivants :

- organisations des secteurs bancaire et financier;
- clientèle comparable;
- activités commerciales comparables; et
- profil d'employés comparable.

Le comité RH passe en revue la liste des critères et le groupe de référence avant d'analyser la rémunération. L'analyse aura lieu de nouveau en 2018.

Le conseiller externe de la Banque, Willis Towers Watson, analyse la rémunération cible totale des cadres supérieurs de la Banque et la compare à celle du groupe de référence.

Le comité RH examine ensuite les résultats de l'étude de marché préparée par les conseillers externes, reçoit et évalue les recommandations du président et chef de la direction et, le cas échéant, approuve la rémunération cible des cadres supérieurs, à l'exception de celle du président et chef de la direction. Pour la rémunération de ce dernier, le comité RH soumet ses recommandations au conseil d'administration.

L'estimation de la rémunération globale des cadres supérieurs selon la valeur du marché se fait au moyen d'un seul groupe de référence. La Banque a actualisé le groupe de référence de l'analyse préparée par Willis Towers Watson en octobre 2016 de manière à refléter les changements du marché et à s'assurer que les organisations qui en font partie respectent les critères de sélection mentionnés plus haut.

Le groupe de référence comprend 26 organisations du secteur bancaire, des services financiers, de la gestion de placements et de l'assurance. Ces organisations représentent le marché de recrutement type pour les cadres supérieurs et les organisations qui pourraient recruter des cadres de la Banque. D'autres critères de sélection désignent les organisations de taille moyenne comparables à celle de la Banque.

Le groupe de référence comprend les organisations suivantes :

Organisations	Sociétés cotées en bourse	Industrie financière				Revenus totaux (M)
		Bancaire	Autres services financiers	Assurance	Gestion de placements	
BMO Groupe Financier	x	x				18 777 \$
Caisse de dépôt et placement du Québec					x	S. O.
Groupe Canaccord Genuity inc.	x				x	788 \$
Banque canadienne impériale de commerce	x	x				13 085 \$
Canadian Western Bank	x	x				580 \$
Element Financial	x		x			888 \$
E-L Financial Corporation Limited	x			x		1 990 \$
Equitable Group Inc.	x		x			2 555 \$
Exportation et développement Canada			x			S. O.
Fédération des caisses Desjardins du Québec		x				15 286 \$
First National Financial Corporation	x		x			952 \$
Genworth MI Canada Inc	x			x		787 \$
Great-West Lifeco Inc.	x			x		33 820 \$
Home Capital Group Inc.	x		x			574 \$
Banque HSBC du Canada		x				S. O.
Industrielle Alliance Pacifique, Compagnie d'assurances générales	x			x		8 222 \$
Intact Corporation financière	x			x		8 118 \$
Groupe Investors	x		x			3 027 \$
Financière Manuvie	x			x		33 448 \$
Banque Nationale Groupe Financier	x	x				5 518 \$
Investissements PSP					x	S. O.
Banque Royale du Canada	x	x				34 224 \$
Banque Scotia	x	x				22 112 \$

Financière Sun Life	x			x		19 274 \$
Groupe financier Banque TD	x	x				29 743 \$
Groupe TMX Limitée	x		x			763 \$

Répartition statistique	Revenus
25 ^e centile	774 \$
Valeur médiane	2 508 \$
75 ^e centile	18 901 \$
Banque Laurentienne	996 \$

Comme la taille d'une organisation tend à avoir une incidence directe sur le niveau de rémunération et que certaines organisations du groupe de référence (particulièrement les banques canadiennes) sont beaucoup plus grandes que la Banque, les données de marché ont été ajustées par Willis Towers Watson, selon leur méthode standard, afin d'ajuster la relation entre la rémunération et la taille, pour ce qui est des revenus annuels. La formule utilisée par Willis Towers Watson permet d'ajuster la rémunération, quelle que soit la taille de l'organisation.

Conseillers externes

La Politique de rémunération prévoit que des conseillers externes soient mandatés pour analyser et comparer la rémunération cible totale des cadres supérieurs de la Banque avec le groupe de référence. Dans le cadre de l'analyse, les conseillers externes apportent les ajustements appropriés, conformément à leur méthode, pour prendre en considération la taille relative de la Banque de même que les différences des niveaux de responsabilité parmi les cadres supérieurs des organisations faisant partie du groupe de référence.

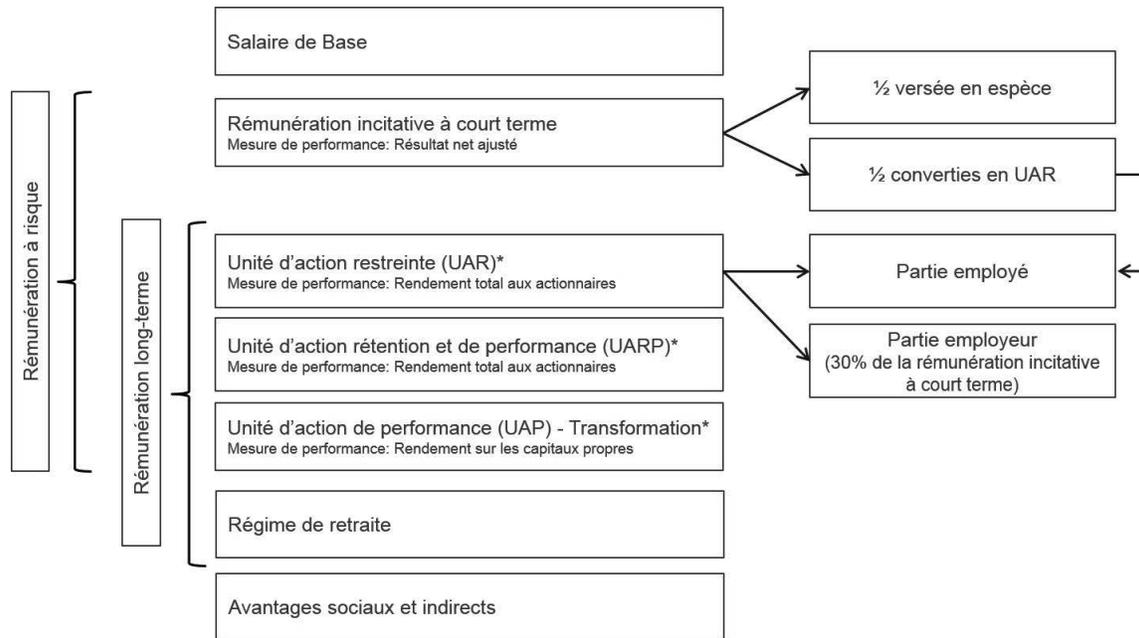
Conformément à la pratique de la Banque selon laquelle le positionnement de la rémunération des cadres supérieurs est évalué chaque deux ans, une analyse comparative a été demandée à Willis Towers Watson en octobre 2016. Aucun changement appréciable à la rémunération n'a été recommandé au terme de cet exercice.

Conseiller	Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs (\$)		Tous les autres honoraires (\$)	
	2017	2016	2017	2016
Willis Towers Watson	123 502	167 158	52 878	140 095

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

La rémunération des membres de la haute direction tient compte des critères suivants :

- rémunération du marché pour un poste comparable;
- rendement et contribution individuelle;
- résultats et performance de la Banque;
- niveau de responsabilité; et
- compétences démontrées et expérience.



* Les UAR, UARP et UAP peuvent être différées, tel qu'il est expliqué à la section « Rémunération incitative à long terme » plus bas. Le programme d'UAP-Transformation constitue un programme temporaire lié aux objectifs du plan de transformation.

Les composantes de la rémunération des membres de la haute direction sont les suivantes :

Composante de la rémunération	Fréquence	Élément de l'analyse
Salaire de base	Révision annuelle	<ul style="list-style-type: none"> médiane du marché pour un poste comparable; rendement et contribution individuelle; niveau de responsabilité; et compétences démontrées et expérience.
Rémunération incitative à court terme	Attribution annuelle	<ul style="list-style-type: none"> comparaison avec la médiane du marché pour définir des cibles; et rendement individuel et performance de l'entreprise.
Unités d'action restreintes (UAR)	Octrois annuels (seulement si une prime est versée en vertu du programme de rémunération incitative à court terme)	<ul style="list-style-type: none"> comparaison avec la médiane du marché pour définir des cibles; et rendement individuel et performance de l'entreprise.
Unités d'action de rétention et de performance (UARP)	Octroi annuel	<ul style="list-style-type: none"> comparaison avec la médiane du marché pour définir des cibles; et performance de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> indicateur de performance : retour total aux actionnaires (RTA).
Unités d'action de performance (UAP) - Transformation	Octroi annuel	<ul style="list-style-type: none"> rémunération globale située entre la médiane du marché et le 75^e centile du marché; admissibilité déterminée selon la contribution individuelle au plan de transformation; et performance de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> indicateur de performance : rendement des capitaux propres (RCP).
Régime de retraite à prestations déterminées	Payable à la retraite ou à la cessation des fonctions	<ul style="list-style-type: none"> comparaison avec le marché; calculé selon le salaire de base uniquement; et selon les années de participation.
Régimes d'avantages sociaux et avantages indirects	Sur une base continue	<ul style="list-style-type: none"> comparaison avec le marché; et selon le niveau, peut bénéficier d'avantages additionnels comme assurance-vie/accident complémentaires, compte santé additionnel, allocations automobile et stationnement et examen médical annuel (en supplément des régimes de base).

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

Salaire de base

La détermination du salaire de base versé aux cadres supérieurs repose sur les critères suivants :

- rémunération médiane du marché pour un poste comparable;
- rendement et contribution individuelle;
- niveau de responsabilité; et
- compétences démontrées et expérience.

Le comité RH révisé le salaire de base des cadres supérieurs chaque année.

Les cadres supérieurs sont admissibles à une révision salariale annuelle. Le président et chef de la direction soumet au comité RH ses recommandations de rajustement pour les cadres supérieurs relevant directement de lui. Les révisions sont déterminées en fonction des critères énumérés plus haut.

Gestion du rendement et rémunération incitative

La Banque considère que la gestion du rendement constitue un exercice primordial et un facteur déterminant de la rémunération des cadres supérieurs. Le comité RH y porte une attention toute particulière et s'assure que le sujet soit traité de façon rigoureuse.

La définition des objectifs annuels est alignée sur le plan stratégique de la Banque. Le président et chef de la direction évalue annuellement le rendement de tous les vice-présidents exécutifs et les résultats sont soumis au comité RH pour approbation.

Pour le président et chef de la direction, les objectifs et l'évaluation du rendement sont établis par le conseil d'administration, sur la recommandation du comité RH.

L'évaluation du rendement individuel repose sur le degré d'atteinte des objectifs en fonction des indicateurs de rendement suivants :

Indicateurs de rendement	Description
Éléments financiers (20%)	
Groupe	Contribution au revenu net après impôts Agit avec diligence pour atteindre l'objectif de groupe relatif à la contribution au profit. Il s'agit d'un objectif commun à tous. Les objectifs peuvent être modifiés ou rajustés en de rares occasions, par exemple en cas de crise économique, de fusions/acquisitions, de besoins de financement ou d'anomalies concernant une somme radiée ou un prix de transfert. Se mesure en vertu de la contribution au revenu net après impôts tel qu'indiqué dans les états financiers.
Responsabilités principales (de 15 % à 30 %)	
Gestion de secteur/Objectifs de croissance	Budget de secteur Les leaders sont responsables des dépenses et de l'affectation des ressources et ils doivent : - prévoir les activités, l'exécution et les projets en visant à respecter les budgets ou à faire encore mieux; - faire preuve de jugement concernant les dépenses, en maximisant les profits; - surveiller régulièrement son budget et ses dépenses personnelles et le budget et les dépenses de l'équipe; - appliquer des mécanismes de contrôle budgétaire appropriés. Se mesure en comparant le budget du secteur et les chiffres réels déclarés. L'objectif initial, les changements en cours d'année et les évaluations seront gérés et fournis par le service des finances au besoin. Les responsabilités principales des cadres supérieurs varient en fonction de leurs rôles et responsabilités. La mesure s'effectue en examinant des facteurs comme la qualité, l'efficacité, la gestion des coûts, la croissance et les indicateurs clés de performance qui conviennent selon le secteur. Croissance des prêts et dépôts ou de l'actif et du passif, selon le budget annuel.
Gestion des risques et conformité	La conformité et la gestion des risques se mesurent en examinant la conformité aux exigences réglementaires.
Initiatives (de 30 % à 45 %)	
Gestion de la stratégie	Communication du plan d'affaires et évaluation des risques Veille à cautionner et à communiquer la stratégie d'entreprise et les initiatives connexes : - prend la direction du plan de transformation à l'interne comme à l'externe; et - anticipe et analyse les risques liés au plan de transformation. Met au point la stratégie de croissance du secteur Élabore un plan stratégique annuel et le présente aux fins de révision et de priorisation au sein du plan de transformation.
Soutien de la stratégie	Selon la progression du plan stratégique et des livrables dont la personne est responsable. Gestion adéquate des projets et adhésion des intervenants clés.
Participation aux initiatives	Participation aux projets en général Se porte garant des livrables de son secteur concernant les projets des autres secteurs et se charge adéquatement des besoins en personnel et de l'exécution de ces livrables. Le dirigeant assume la responsabilité de sa propre participation et de celle de son équipe et, tel qu'attendu de la part d'un membre de l'équipe du bureau de la direction, il participe aux projets des autres secteurs et/ou collègues.
Savoir-être (20 %)	
Conduite professionnelle	Conduite professionnelle à titre de supérieur immédiat En particulier, voir à la collaboration et au développement d'un esprit d'équipe et s'assurer de la confiance du conseil d'administration et d'une bonne relation de travail avec celui-ci.
Gestion de personnel	Compétences en gestion de personnel Démontrer quotidiennement son engagement envers les principes de gestion de personnes suivants : Vision et stratégie; leadership, planification et organisation; communication et réunions; relations interpersonnelles; aide; motivation; connaissance; formation et encadrement; évaluation et objectivité.

Bien que l'évaluation individuelle détermine le rendement, le comité RH se réserve le droit de prendre en considération d'autres éléments lors de l'évaluation du rendement des cadres supérieurs.

Rémunération incitative

La rémunération incitative se compose des trois programmes suivants :

- rémunération incitative à court terme;
- rémunération incitative à long terme; et
- rémunération incitative liée à la transformation.

Rémunération incitative à court terme

L'objet premier du programme de rémunération incitative à court terme est de souligner l'atteinte, au cours de l'année précédente, des objectifs individuels de rendement et des objectifs financiers de la Banque.

Le paiement en vertu du programme se calcule comme suit :

$$\text{Prime cible} \times \text{Facteur de rendement individuel} \times \text{Facteur de performance financière} = \text{Paiement en vertu du programme de rémunération incitative à court terme}$$

Le facteur de rendement individuel et le facteur de performance financière peuvent représenter de 0 % à 150 % de la prime cible. Puisque le paiement est le résultat du produit des deux facteurs, le paiement en vertu du programme de rémunération incitative à court terme peut représenter de 0 % à 225 % de la prime cible.

Dans le cadre du programme de rémunération incitative liée à la transformation, le facteur de rendement individuel peut atteindre 175 %. Pour plus de détails, consultez la section sur la rémunération incitative liée à la transformation plus loin dans le texte.

Le président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne (VMBL) participe à un programme de rémunération incitative différent, qui représente un pourcentage du bénéfice avant impôts de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque.

- En vertu du programme de rémunération différée du secteur Marchés des capitaux de la Banque, 30 % de la prime annuelle versée (entre 75 000 \$ et 500 000 \$), ainsi que 40 % de tout montant excédentaire, est converti 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 favorise une saine gestion des risques et un alignement sur les intérêts des actionnaires.

Prime cible

La prime cible est déterminée en fonction du marché et du niveau hiérarchique du cadre supérieur, comme suit :

- président et chef de la direction : 100 % du salaire de base; et
- vice-président exécutif : 65 % ou 80 % du salaire de base.

Facteur de rendement individuel

Le rendement individuel est évalué en fonction des indicateurs de rendement expliqués plus haut. Le degré d'atteinte de chaque objectif fixé est évalué et mesuré.

Le rendement général constitue la somme de chaque évaluation d'objectif. Le tableau ci-dessous présente les cotes de rendement selon les différents facteurs de rendement individuel.

Cote de rendement	Rendement supérieur	Au-dessus des attentes	À la hauteur des attentes	Près des attentes	Sous les attentes
Facteur de rendement individuel	150 %	120 %	100 %	50 % à 80 %	0 %

Dans le cadre de la rémunération incitative spéciale liée à la transformation, le facteur individuel peut être augmenté. Pour plus de détails, consultez la section Rémunération incitative liée à la transformation.

Facteur de performance financière

Le facteur de performance financière repose sur l'objectif fixé par le conseil d'administration en début d'exercice. L'objectif de ce facteur est d'inciter les cadres supérieurs à tenir compte de l'ensemble des activités de la Banque. Ce facteur dépend du revenu net ajusté de la Banque (le revenu net après impôts et avant dividendes), et il s'applique à tous les cadres supérieurs.

Un seuil de revenu net ajusté doit être atteint afin de déclencher le paiement des primes annuelles. Aucune prime n'est versée lorsque le seuil n'est pas atteint.

Le tableau qui suit indique les niveaux de performance et les facteurs correspondants de performance financière aux fins du calcul de la rémunération incitative de l'exercice 2017.

2017	Résultat net ajusté * (M \$)	Facteur de performance financière
Minimum	< 173,6	— %
Seuil	173,6	50 %
Cible	217,0	100 %
Au-dessus	227,9	120 %
Maximum	238,7	150 %

* Interpolation linéaire entre chaque niveau à partir du seuil.

Aux fins des calculs de la rémunération incitative 2017, le résultat net ajusté est de 223,1 M\$. Par conséquent, le facteur de performance financière applicable dans le cadre de la rémunération incitative à court terme était de 114 %.

Ce résultat est fondé sur le résultat net ajusté de 230,7 M\$, tel que publié dans le rapport annuel 2017 de la Banque, mais excluant les effets de l'acquisition de Northpoint Commercial Finance (« Northpoint ») puisque les objectifs du programme ont été déterminés avant l'acquisition. L'inclusion des résultats de Northpoint aurait entraîné une hausse du facteur de performance financière.

Versement de la rémunération incitative à court terme

Afin de promouvoir la détention d'actions et un meilleur alignement sur les intérêts des actionnaires, les cadres supérieurs reçoivent la moitié de la rémunération incitative annuelle en espèces et doivent convertir l'autre moitié en unités d'action restreintes (UAR) qui seront acquises trois ans plus tard.

Rémunération incitative à long terme

Des unités d'action restreintes et des unités d'action de rétention et de performance (UARP) sont octroyées annuellement aux cadres supérieurs. Ces programmes visent à :

- aligner à long terme (trois ans) les intérêts des cadres supérieurs sur ceux des actionnaires;
- favoriser une performance soutenue et à long terme;
- retenir les cadres supérieurs clés; et
- créer un lien direct entre la performance et la rémunération.

Unités d'action restreintes (UAR)

En plus de convertir 50 % de leur prime annuelle en UAR, les cadres supérieurs reçoivent de la Banque une quantité additionnelle d'UAR correspondant à 30 % de leur prime annuelle. Aucune UAR n'est octroyée à un cadre supérieur qui n'a pas droit à une prime annuelle en vertu du programme de rémunération incitative à court terme.

Les UAR deviennent acquises au troisième anniversaire de leur octroi. Dans le cadre du programme, les cadres supérieurs doivent choisir entre des UAR ou des UAR différées (UARD). Avec les UAR, le versement se produit à la date d'acquisition (trois ans après l'octroi). Dans le cas des UARD, le versement se fait au moment où le cadre quitte l'organisation, sous réserve de l'expiration du délai d'acquisition de trois ans.

Unités d'action de rétention et de performance (UARP)

Le programme d'unités d'action de rétention et de performance (UARP) se divise en deux volets :

- 75 % de l'octroi cible est associé à une durée pour favoriser la rétention (il s'agit du volet associé à la rétention); et
- 25 % de l'octroi cible est associé à une performance (il s'agit du volet associé à la performance).

Les UARP sont octroyées à la discrétion du comité RH et approuvées annuellement. L'octroi est déterminé en fonction du niveau hiérarchique du cadre supérieur. Il correspond à 60 % du salaire de base dans le cas du président et chef de la direction de VMBL, à 132 % du salaire de base dans le cas des vice-présidents exécutifs et à 270 % du salaire de base dans le cas du président et chef de la direction de la Banque. Les UARP deviennent acquises au troisième anniversaire de leur octroi.

Au moment de l'acquisition, le nombre d'UARP est rajusté en fonction de la performance de la Banque. Le versement varie entre 75 % et 125 % du nombre d'unités octroyées. L'indicateur de performance est obtenu en comparant le retour total aux actionnaires (RTA) moyen sur trois ans à la performance du groupe de comparaison de la Banque, c'est-à-dire l'indice *XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund*, qui est composé d'émetteurs du secteur financier canadien inscrits à la Bourse de Toronto.

Pour les UARP acquises en décembre 2017, le facteur de performance était de 103,95 %

2017	Volet rétention	Volet performance	Facteur de performance total des UARP
Pondération	75 %	25 %	
	×	×	
Facteur	103,95 %	103,95 %	
	=	=	
Total	77,96 %	+ 25,99 %	= 103,95 %
Note 1 :	Le facteur de performance ne peut être inférieur à 75 %		
Note 2 :	Le facteur de performance maximum est de 125 %		
Note 3 :	Afin de déterminer le nombre d'unités d'action acquises, le facteur de performance s'applique au nombre d'unités d'action octroyées au début de l'exercice.		
Note 4 :	Les facteurs de performance historiques des UARP acquises en décembre 2016 et en décembre 2015 sont de 96,17 % et de 90,74 % respectivement.		

Le RTA est égal au cours de l'action à la fin de l'exercice, moins le cours de l'action au début de l'exercice, plus les dividendes versés, le tout divisé par le cours de l'action au début de l'exercice.

Les cadres supérieurs qui satisfont aux exigences de détention d'actions doivent choisir entre des UARP et des UARP différées (UARPD). Les cadres supérieurs qui ne satisfont pas aux exigences de détention d'actions reçoivent des UARPD.

- En vertu du programme d'UARP, le versement se fait à la date d'acquisition, soit trois ans après l'octroi;
- En vertu du programme d'UARPD, le calcul du versement tient compte du facteur de performance et le versement se produit au moment où le cadre supérieur quitte la Banque, sous réserve de l'expiration du délai d'acquisition de trois ans.

Rémunération incitative liée à la transformation

L'organisation a amorcé une transformation stratégique visant à atteindre un rendement des capitaux propres (RCP) comparable à la moyenne de l'industrie bancaire. Dans ce contexte, la Banque a lancé, à l'intention de ses cadres supérieurs (les membres de la haute direction de la Banque et tous les autres vice-présidents), un programme de rémunération incitative spécial lié à l'exécution réussie du plan de transformation. Les objectifs du programme de rémunération incitative spécial sont les suivants :

- offrir aux cadres supérieurs un incitatif direct pour promouvoir l'exécution réussie du plan de transformation;
- favoriser la rétention de l'équipe de direction pendant la période de la transformation; et
- offrir aux cadres supérieurs la possibilité de participer à l'accroissement de la valeur économique des actionnaires qui dépend directement de l'exécution réussie du plan de transformation.

Ce programme spécial s'ajoute aux programmes de rémunération incitative actuels. La valeur du programme spécial, ajoutée à la rémunération globale actuelle, porte la valeur de la rémunération totale entre la médiane du marché et le 75^e centile du marché.

Ce programme sera révisé puis présenté au comité RH sur une base annuelle, aux fins d'approbation.

Pour les cadres supérieurs grandement impliqués dans l'exécution du plan stratégique, le facteur de rendement individuel du programme de rémunération incitative à court terme peut être augmenté de 0,25 point. Par conséquent, le facteur de rendement individuel maximal sera de 175 % (antérieurement 150 %). Le facteur accru favorisera la détention d'actions de la Banque chez les cadres supérieurs étant donné qu'un minimum de 50 % de la prime de rémunération incitative doit être converti en UAR, sans compter l'octroi de 30 % de l'employeur.

De plus, les cadres supérieurs visés deviennent admissibles à des octrois spéciaux d'unités d'action de performance (UAP).

Ces UAP spéciales sont acquises au troisième anniversaire de leur octroi et sont liées à la performance de la Banque. Cette performance repose sur le RCP ajusté comparé à celui des six grandes banques canadiennes, un des objectifs du plan de transformation.

Les cadres supérieurs recevront un paiement relatif aux UAP spéciales seulement si au moins un des objectifs suivants est atteint à la fin de l'exercice 2020 :

- le RCP ajusté de la Banque n'est pas inférieur au RCP moyen des six grandes banques canadiennes par plus de 300 points de base pour l'exercice 2020 (performance relative); ou
- le RCP ajusté de la Banque est de 14 % ou plus pour l'exercice 2020 (performance absolue).

Il n'y a aucune acquisition partielle, ni aucun paiement garanti, si aucun objectif n'est atteint.

Le tableau suivant illustre l'acquisition des droits en vertu des divers scénarios de performance :

(Scénario A) RCP Banque	(Scénario B) RCP six grandes banques canadiennes	(Scénario C) Écart du RCP (points de base)	Acquisition
13 %	18 %	-500	0 %
14 %	18 %	-400	100 %
13 %	16 %	-300	100 %
12 %	16 %	-400	0 %
13 %	11 %	+200	100 %

Dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2017, la Banque a annoncé la mise en place d'un programme de rémunération incitative spécial pour les cadres supérieurs, afin d'appuyer le plan de transformation de la Banque. Étant donné que la Banque a décidé de réajuster l'atteinte de ses objectifs à moyen terme à 2020 plutôt que 2019, le conseil d'administration a décidé de remplacer le volet moyen terme 2017-2019 (année fiscale) du programme par un nouveau volet moyen terme visant plutôt 2018-2020 (année fiscale) dont les objectifs sont identiques, afin d'assurer un alignement adéquat entre le programme spécial de rémunération incitative et le plan stratégique de la Banque. Le volet court terme du programme annoncé l'année passée a quant à lui été attribué à la fin de l'année 2017.

En décembre 2017, le comité RH a accordé un octroi spécial d'UAP aux membres de la haute direction du tableau ci-dessous. Ces UAP seront acquises en décembre 2020, sous réserve de l'atteinte des objectifs de performance.

Membres visés de la haute direction	Octrois spéciaux d'UAP (% de salaire de base)
François Desjardins Président et chef de la direction	100 %
François Laurin Vice-président exécutif et chef de la direction financière	40 %
Deborah Rose Présidente et chef de la direction, B2B Banque et vice-présidente exécutive, Services aux intermédiaires et chef de la direction informatique, Banque Laurentienne	80 %
Stéphane Therrien Vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers, Banque Laurentienne et président et chef de la direction, BLC Services financiers	80 %

Le président et chef de la direction de VMBL, M. Michel C. Trudeau, n'est pas admissible au programme de rémunération incitative liée à la transformation.

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

Bien que ces programmes existent, aucun octroi n'a été fait en vertu de ceux-ci depuis 2009, et aucun membre visé de la haute direction ne détient actuellement des options d'achat d'actions ou des DPVA. Le comité RH passe périodiquement en revue les programmes de rémunération incitative offerts aux cadres supérieurs et il ne prévoit pas offrir de nouveaux régimes d'options d'achat d'actions ou de DPVA pour l'instant.

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

Le tableau suivant présente de l'information concernant les programmes de rémunération aux termes desquels des titres de capitaux propres de la Banque peuvent être émis.

Catégorie de programme	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice d'options, de bons ou de droits en circulation en date du 31 octobre 2017	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2017 (\$)	Nombre de titres restant à émettre en vertu des programmes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) en date du 31 octobre 2017 (Note 2)
Programmes de rémunération fondés sur les titres de capitaux propres approuvés par les porteurs (Note 1)	—	—	124 962
Programmes de rémunération fondés sur les titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs	—	—	—

Note 1 : Régime d'option d'achat d'actions pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales.

Note 2 : Le taux de dilution des titres restant à émettre est de 0,321 % des actions en circulation (sur 38 966 473 actions ordinaires en circulation au 31 octobre 2017).

Note 3 : Le taux d'épuisement en 2015, 2016 et 2017 est de 0.

Régimes de retraite

Les membres visés de la haute direction, à l'exception de M. Trudeau, participent à un régime de retraite de base, le *Régime de retraite des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales participantes* (le « régime des cadres supérieurs ») et à un régime supplémentaire de retraite, le *Régime supplémentaire de retraite des membres de la haute direction de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales participantes* (le « régime supplémentaire »). Ces régimes sont capitalisés. Une rente, jusqu'à concurrence du montant maximal aux termes de la loi, est payable en vertu du régime des cadres supérieurs, tandis que le régime supplémentaire couvre toute rente octroyée en excédent, le cas échéant. Les régimes sont entièrement financés par la Banque et sont donc non contributifs pour les participants.

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

Afin que soient reconnues ses années de service à la Banque qui demeurent à ce jour non reconnues, M. Desjardins a conclu une entente avec la Banque selon laquelle ses prestations de retraite aux termes du régime supplémentaire sont modifiées depuis le 1^{er} novembre 2015. Depuis cette date, M. Desjardins accumule deux années de service décomptées par année de travail, jusqu'à ce que le total des années de service décomptées corresponde à son total d'années travaillées à la Banque. M. Desjardins pourra recevoir ses prestations de retraite sans pénalité à compter de l'âge de 54 ans. Toutefois, s'il choisit de mettre fin à son emploi et de quitter la Banque avant l'âge de 51 ans, les conditions spéciales prescrites seront annulées sans effet.

Les membres visés de la haute direction, à l'exception de M. Trudeau, peuvent aussi participer au volet flexible du régime des cadres supérieurs au moyen de cotisations accessoires optionnelles. Ces cotisations ont pour effet de bonifier les prestations versées en vertu du régime des cadres supérieurs. À la retraite, le cadre supérieur peut entre autres utiliser les montants accumulés pour réduire la pénalité de retraite anticipée ou pour indexer sa rente. La participation est facultative et la Banque ne contribue pas à ce volet.

M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

Avantages sociaux et avantages indirects

En plus des avantages offerts à tous les employés de la Banque, les cadres supérieurs ont droit à une assurance-vie et à une assurance accident pouvant représenter jusqu'à quatre fois leur salaire (jusqu'à un maximum de 1,2 million \$ et de 1,0 million \$, respectivement). Les vice-présidents exécutifs et le président et chef de la direction bénéficient également d'un compte santé d'une valeur annuelle de 5 000 \$. Les montants alloués au compte santé sont disponibles pour une période de deux ans, après quoi tout montant inutilisé est perdu. Les cadres supérieurs ont également droit à un examen médical annuel dont les coûts sont payés par la Banque. Une allocation automobile est également versée mensuellement aux cadres supérieurs et ceux-ci ont droit au remboursement de leurs frais de stationnement. Le président et chef de la direction de VMBL ne bénéficie d'aucun avantage particulier, à l'exception d'une allocation automobile et du remboursement de ses frais de stationnement.

Équilibre entre rémunération variable et rémunération fixe

La proportion des deux types de rémunérations varie selon le niveau hiérarchique : plus le niveau est élevé, plus la proportion de rémunération variable est grande. Le facteur global de rendement de chaque cadre supérieur vise à aligner les intérêts des cadres supérieurs sur ceux des actionnaires.

L'intention du comité RH est de maintenir le juste équilibre et la cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et la rémunération. La section « Rendement et rémunération totale des membres visés de la haute direction » illustre la proportion de rémunération fixe et variable pour chacun des membres visés de la haute direction pour l'exercice 2017.

Procédure de récupération

La politique de récupération prévoit que si les états financiers de la Banque pour un exercice antérieur devaient être rectifiés en raison de fraude ou d'irrégularité grave, le comité RH pourrait décider de procéder à l'ajustement des primes et des unités d'action liés à la performance financière, afin de mieux refléter les résultats financiers rectifiés.

Exigences minimales de détention d'actions

Afin de favoriser l'engagement à long terme des cadres supérieurs, le comité RH a adopté des exigences minimales de détention d'actions. Le tableau qui suit illustre ces exigences :

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

Le comité RH a modifié les exigences de détention d'actions qui s'appliquent au président et chef de la direction. Celui-ci doit désormais continuer à satisfaire aux exigences de ces principes au moins une année après son départ de la Banque ou sa retraite. Le comité RH est d'avis que ce changement améliore l'alignement de la Banque sur les meilleures pratiques du marché et les intérêts à long terme des actionnaires. L'amendement a été apporté à la politique de rémunération de la Banque et il s'applique au président et chef de la direction actuel.

Le niveau de détention d'actions de chaque cadre supérieur est évalué annuellement en fonction du cours de clôture le plus élevé de l'action ordinaire de la Banque soit au 31 octobre, soit à la date d'achat ou d'octroi. Les actions et unités d'action suivantes sont incluses dans le calcul de la détention d'actions :

- actions ordinaires de la Banque;
- UAR acquises et non acquises, y compris celles octroyées pour l'exercice qui vient de se terminer;
- UARP acquises et non acquises, calculées sur la base du paiement minimal en vertu du programme; et
- UAP acquises en vertu du plan de transformation.

Bien qu'aucune limite de temps n'ait été fixée pour atteindre les exigences minimales de détention d'actions, les cadres supérieurs doivent participer à la version différée du programme d'UARP jusqu'à ce qu'ils satisfassent les exigences de détention d'actions. Des simulations effectuées par la Banque démontrent qu'en utilisant la version différée du programme, les exigences minimales de détention d'actions peuvent être satisfaites en moins de trois ans.

La section « Rendement et rémunération totale des membres visés de la haute direction » présente le niveau de détention d'actions de chacun des membres visés de la haute direction au 31 octobre 2017.

Analyse des risques

Pour adopter des pratiques de rémunération et définir la rémunération des cadres supérieurs, le comité RH, avec l'assistance du comité de gestion des risques, considère les conséquences des risques associés aux politiques et pratiques de la Banque en matière de rémunération. Le mandat du comité RH et du comité de gestion des risques leur permet d'analyser les risques liés aux divers programmes de rémunération. Conformément au principe du Conseil de la stabilité financière, une grille d'analyse a été mise au point pour évaluer le risque associé à chaque programme de rémunération de la Banque. Cette grille porte sur des critères appartenant aux cinq catégories suivantes : la conception du programme, le processus de détermination des résultats, l'approbation des résultats, la prise de risques et la synchronisation des primes et des pertes.

Depuis 2010, le comité RH et le comité de gestion des risques examinent annuellement l'analyse de risque des programmes de rémunération préparée par la vice-présidente exécutive, chef de la gestion des risques et des affaires corporatives à l'aide de la grille d'analyse. La dernière analyse a été effectuée en décembre 2017. À la suite de cette analyse, le comité RH a jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

Les éléments suivants contribuent à réduire les risques liés à la rémunération :

- la rémunération incitative à court terme est plafonnée à 225 % de la cible;
- les UARP reposent sur la performance financière de la Banque sur une période de trois ans et elles sont plafonnées à 125 % de l'octroi;
- le report obligatoire de la rémunération incitative à court terme;
- les lignes directrices concernant la détention minimale d'actions;
- la politique de récupération; et
- l'interdiction des opérations de couverture.

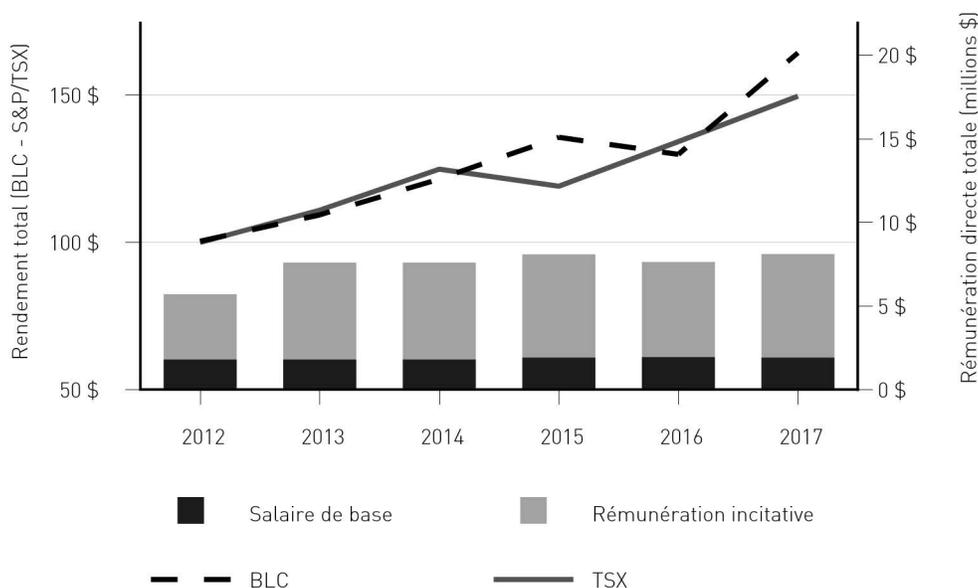
Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), de la politique de la Banque en matière d'opérations d'initiés et d'opérations interdites sur les titres de la Banque (la « politique sur les initiés ») et en vertu du code d'éthique de la Banque, il est interdit aux administrateurs, dirigeants, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de vendre, directement ou indirectement, des titres de la Banque dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement acquitté les droits (une opération communément appelée « vente à découvert »), ou encore d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur les titres de la Banque. De plus, en vertu de la politique sur les initiés, il est interdit aux administrateurs, dirigeants, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de conclure, directement ou indirectement, toute forme de contrat ou d'entente visant un titre de la Banque ou un instrument financier lié à la Banque, 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 cumulé total d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2012, en supposant le réinvestissement des dividendes, et le rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto, pour les cinq derniers exercices.

Le graphique présente également la rémunération directe totale (salaire de base et rémunération incitative) versée aux membres visés de la haute direction pour les cinq derniers exercices.



	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Salaire de base (en millions \$)	1,8 \$	1,8 \$	1,8 \$	1,9 \$	1,9 \$	1,9 \$
Rémunération incitative (en millions \$)	3,9 \$	5,8 \$	5,8 \$	6,2 \$	5,7 \$	6,2 \$
Rémunération directe totale (en millions \$)	5,7 \$	7,6 \$	7,6 \$	8,1 \$	7,6 \$	8,1 \$
Banque Laurentienne du Canada	100 \$	109 \$	122 \$	136 \$	130 \$	164 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	111 \$	125 \$	119 \$	134 \$	150 \$
Résultat net ajusté (en millions \$)	140,6 \$	155,4 \$	163,5 \$	172,1 \$	187,0 \$	230,7 \$

Analyse de la tendance

Au cours de la période couverte par le graphique, les données montrent que le niveau de la rémunération directe totale reçue par les membres visés de la haute direction :

- a augmenté de 42 % tandis que la valeur pour les actionnaires de la Banque a augmenté de 64 %; et
- a varié de manière synchronisée avec le retour aux actionnaires.

La rémunération directe totale et le retour aux actionnaires varient de manière synchronisée parce que :

- une partie importante de la rémunération est basée sur la performance;
- les indicateurs de performance utilisés pour les programmes de rémunération incitative sont alignés sur le retour aux actionnaires; et
- le comité RH s'assure que la rémunération et la performance sont alignées grâce à la politique de rémunération et aux évaluations de rendement.

Rendement et rémunération totale des membres visés de la haute direction



François Desjardins
Président et chef de la direction

François Desjardins a gravi tous les échelons depuis son arrivée à la Banque en 1991 avant d'être nommé président et chef de la direction de la Banque Laurentienne le 1^{er} novembre 2015. Gestionnaire aguerri, il a notamment été nommé président et chef de la direction de B2B Banque en 2004 et est devenu vice-président exécutif de la Banque Laurentienne en 2006.

Rendement

	Réalisations	Pondération	Résultat
Éléments financiers			
Groupe	<p>La Banque a dégagé un résultat net ajusté de 230,7 millions \$, soit une augmentation de 23 % par rapport à l'année précédente, en tenant compte de l'acquisition de Northpoint Commercial Finance.</p> <p>Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté a été de 12,3 % en 2017, légèrement supérieur à celui de l'année précédente.</p> <p>Le ratio d'efficacité ajusté a été de 66,1 % en 2017, comparativement à 69,6 % pour l'année précédente.</p> <p>Le résultat dilué par action ajusté s'est élevé à 6,09 \$, en hausse de 7 % par rapport à l'année précédente.</p>	20 %	Au-dessus des attentes
Responsabilités principales			
Objectifs de croissance	<p>Lancement de deux nouvelles cibles de croissance pour 2020 : les actifs administrés des services aux particuliers et le total des dépôts des clients, qui donne un portait plus complet des placements de nos clients.</p> <p>À l'avenir, ces cinq indicateurs seront utilisés pour mesurer la réussite du Groupe.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prêts à la clientèle commerciale : le portefeuille a augmenté de 2,2 milliards \$ pour atteindre 12,2 milliards \$, soit une hausse de 22 % d'un exercice à l'autre. 2. Prêts hypothécaires résidentiels par l'intermédiaire des courtiers et des conseillers indépendants : le portefeuille a augmenté de 1,6 milliard \$, pour atteindre 8,6 milliards \$, en hausse de 23 % d'un exercice à l'autre. 3. Les actifs sous gestion chez Valeurs mobilières Banque Laurentienne ont augmenté de 0,4 milliard \$ pour atteindre 3,9 milliards \$, une hausse de 11 % d'un exercice à l'autre. 4. Les actifs sous gestion des services aux particuliers ont atteint 11 milliards \$ en 2017 et l'objectif est d'atteindre 12,6 milliards \$ d'ici 2020. 5. Le total des dépôts des clients a atteint 25,2 milliards \$ en 2017 et l'objectif est d'atteindre 27,1 milliards \$ d'ici 2020. 	25 %	À la hauteur des attentes
Gestion des risques et conformité	<p>Dans un contexte marqué par des défis économiques, des perturbations sur les marchés et de nouvelles exigences réglementaires, le Groupe a géré les risques de manière efficace et conformément au cadre d'appétit des risques.</p> <p>Le Groupe a géré le risque de crédit de manière disciplinée : les provisions pour pertes sur créances sont inférieures à la moyenne du secteur bancaire canadien en 2017.</p> <p>Les procédés ont été analysés pour repérer les lacunes par rapport aux nouveaux règlements et des mesures correctives ont été ciblées pour assurer une croissance disciplinée.</p>		

Réalisations		Pondération	Résultat
Initiatives			
Gestion de la stratégie	<p>L'année 2017 était la deuxième année du plan de transformation de sept ans et le Groupe avance à grands pas vers la réalisation de ses objectifs. Des progrès ont notamment été faits pour ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'implantation de la phase 1 du système bancaire central qui permettra d'offrir une expérience bancaire entièrement numérique; - la fusion réussie de 41 succursales; - l'acquisition de Northpoint Commercial Finance pour accroître notre offre commerciale; - la création d'un nouveau nom, Banque Laurentienne Groupe Financier, pour mieux refléter la nature diversifiée de nos activités. <p>M. Desjardins a passé en revue le plan stratégique, dont il a efficacement remis les fondements en question, pour s'assurer de la justesse et de la pertinence de l'ensemble.</p> <p>M. Desjardins a communiqué le plan stratégique à tous les employés dans le cadre de présentations et lors de visites de bureaux à travers le Canada.</p> <p>M. Desjardins a été le fer de lance d'initiatives stratégiques essentielles (acquisitions, système bancaire central, déménagement du siège social, etc.) pour veiller à leur progression et accomplissement.</p>	45 %	Performance Supérieure
Soutien de la stratégie			
Participation aux initiatives			
Savoir-être			
Conduite professionnelle	<p>Sous le leadership de M. Desjardins, des normes de conduite professionnelle sont incluses dans les objectifs de chaque employé et considérées dans le cadre de l'exercice annuel d'évaluation du rendement.</p> <p>Un programme global de reconnaissance a été lancé pour appuyer la culture organisationnelle en matière de performance.</p> <p>Un cycle de rencontres stratégiques a été complété. Ces rencontres, combinées au processus de gestion des initiatives mis en place en 2016, favorisent l'alignement de l'organisation.</p>	10 %	Performance Supérieure
Gestion de personnel			
Total		100 %	À la hauteur des attentes*

* Consultez la page 13 - **Survol de l'exercice 2017** pour obtenir plus de détails sur l'évaluation du rendement.

Consultez la section **Rémunération incitative à court terme** pour connaître les détails des facteurs individuels de rendement.

Rémunération

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

	2017 (\$)	2016 (\$)	2015 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	555 513	549 910	373 976
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	313 500	423 720	350 000
Programmes de rémunération incitative à moyen et long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	313 500	423 720	350 000
Partie employeur convertie en UAR	188 100	254 232	210 000
UARP	1 485 000	1 012 500	495 000
Rémunération directe totale	2 855 613	2 664 082	1 778 976
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite (Note 1)	241 000	279 000	1 097 000
Avantages sociaux et avantages indirects (Note 2)	55 091	54 858	248 187
Rémunération totale	3 151 704	2 997 940	3 124 163

Note 1 : Le coût annuel des prestations de retraite comprend l'effet des changements de salaire de base, des changements de régime et des octrois d'années de service reconnues. Parmi ces éléments, le plus important pour l'exercice 2015 a été les changements au salaire de base.

Note 2 : M. Desjardins a reçu une allocation mensuelle de 16 667 \$ (200 000 \$ annuellement) pour son hébergement à Toronto et ses déplacements entre Montréal et Toronto. Cette allocation a pris fin le 1^{er} novembre 2015.

La cible de rémunération incitative à court terme de M. Desjardins pour l'exercice 2017 était de 100 % de son salaire de base.

M. Desjardins a été promu président et chef de la direction de Banque Laurentienne le 1^{er} novembre 2015.

M. Desjardins bénéficie de modalités particulières concernant ses prestations de retraite aux termes des régimes d'UAR, d'UARP et d'UAP transformation. Son âge d'admissibilité à la retraite est aligné sur son admissibilité au régime de retraite, soit en décembre 2021. Il doit respecter les lignes directrices en matière de détention d'actions au moins une année après sa cessation d'emploi ou son départ à la retraite.

Rémunération fixe vs variable

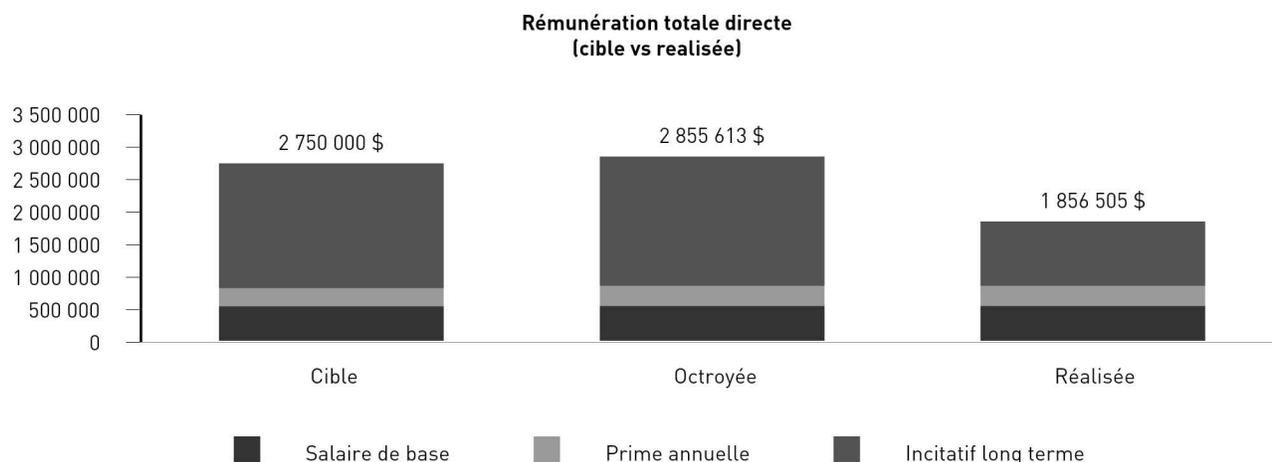
Le tableau ci-dessous indique la proportion des composantes fixe et variable de la rémunération de M. Desjardins pour l'exercice 2017.

**Composition de la rémunération
(en % de la rémunération directe totale)**



Rémunération cible vs réalisée

Le tableau ci-dessous illustre la rémunération cible, octroyée et réalisée.



Note : **Cible** : Inclut le salaire annuel de base, la prime cible annuelle non convertie en UAR et les octrois cibles annuels d'unités d'action.
Octroyée : Inclut le salaire de base de l'exercice 2017, la prime annuelle non convertie en UAR pour 2017 et les octrois d'unités d'action en 2017.
Réalisée : Inclut le salaire de base de l'exercice 2017, la prime annuelle non convertie en UAR pour 2017 et les unités d'action acquises en 2017. Ces unités d'action ont été octroyées en décembre 2014. La valeur est basée sur un prix d'action de 56,48 \$, représentant le prix d'encaissement des unités d'action octroyées en décembre 2014.
 Les octrois de décembre 2014 ont été faits avant la nomination de M. Desjardins au poste de président et chef de la direction.

Détention d'actions

Le niveau de détention d'actions de M. Desjardins au 31 octobre 2017, tel qu'il est défini à la section « Exigences minimales de détention d'actions » plus haut, est indiqué ci-après :

Exigence de détention (x fois le salaire de base)	Salaire de base au début de l'exercice 2017	Actions (#)	Unités d'action (#)		Valeur totale (Note 2)	Détention (x fois le salaire de base)	Atteinte
			Acquises	Non acquises (Note 1)			
5	550 000 \$	8 462	129 627	49 157	11 234 820 \$	20,43	✓

Note 1 : Inclut les UAR non acquises et les UARP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

Note 2 : La valeur au 31 octobre 2017 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (60,00 \$).



François Laurin
FCPA, FCA, CFA

Vice-président exécutif
et chef de la direction
financière

François Laurin est responsable depuis août 2015 des activités de la Banque liées aux finances, à la comptabilité, à la trésorerie, à la fiscalité, aux relations avec les investisseurs, aux fusions et acquisitions et à l'audit interne. Cumulant plus de 30 années d'expérience en financement d'entreprise et en comptabilité financière, François Laurin a œuvré auprès de grandes organisations, notamment dans les secteurs financier, minier et des télécommunications.

Rendement

Réalizations		Pondération	Résultats
Éléments financiers			
Groupe	<p>La Banque a dégagé un résultat net ajusté de 230,7 millions \$, soit une augmentation de 23 % par rapport à l'année précédente, en tenant compte de l'acquisition de Northpoint Commercial Finance.</p> <p>Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté a été de 12,3 % en 2017, légèrement supérieur à celui de l'année précédente.</p> <p>Le ratio d'efficacité ajusté a été de 66,1 % en 2017, comparativement à 69,6 % pour l'année précédente.</p> <p>Le résultat dilué par action ajusté s'est élevé à 6,09 \$, en hausse de 7 % par rapport à l'année précédente.</p>	20 %	Au-dessus des attentes
Responsabilités principales			
Gestion de secteur	<p>Sous la direction de M. Laurin, des améliorations importantes ont été mises en œuvre dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la planification financière et l'exactitude des prévisions financières à long terme; - une meilleure gestion des risques de liquidité, de taux d'intérêt et de marché après la mise en œuvre d'un nouveau système et de processus améliorés. <p>M. Laurin a su diriger son équipe pour réussir le projet d'acquisition de Northpoint et accroître les activités du Groupe aux États-Unis.</p>	30 %	À la hauteur des attentes
Gestion des risques et conformité	<p>Sous la direction de M. Laurin, un solide plan de financement a été élaboré et celui-ci a produit des résultats supérieurs aux prévisions. Le plan comprenait notamment la première opération de financement de l'institution en vertu d'une obligation non garantie de rang inférieur par l'émission de fonds propres d'urgence en cas de non-viabilité (FPUNV).</p> <p>M. Laurin a amélioré et étendu le processus d'évaluation de la certification financière à un plus grand nombre de mécanismes et de processus.</p> <p>M. Laurin a parrainé le travail de mise en œuvre des nouvelles normes comptables IFRS 9.</p>		
Initiatives			
Gestion de la stratégie	M. Laurin a régulièrement rencontré les investisseurs, analystes et parties prenantes de l'industrie afin de les sensibiliser au plan de transformation du Groupe et de favoriser leur adhésion à celui-ci.	30 %	À la hauteur des attentes
Soutien de la stratégie	M. Laurin et son équipe ont grandement contribué à la réussite de chaque étape du projet d'acquisition et d'intégration de Northpoint Commercial Finance.		
Participation aux initiatives	Les points de vue de M. Laurin ont permis au Groupe de faire des choix stratégiques appropriés, pour atteindre les objectifs de croissance et de performance du plan stratégique.		
Savoir-être			
Conduite professionnelle	M. Laurin démontre un grand leadership et dirige en donnant l'exemple. Il encourage la communication ouverte en vue d'améliorer la performance et le transfert des connaissances avec ses pairs et entre ses équipes.	20 %	À la hauteur des attentes
Gestion de personnel	M. Laurin a effectué des changements qui ont rehaussé le niveau de gestion de son équipe en 2017.		
		100 %	À la hauteur des attentes*

* Consultez la page 13 - **Survol de l'exercice 2017** pour obtenir plus de détails sur l'évaluation du rendement

- Le comité RH a reconnu la grande contribution de M. Laurin au plan de transformation et a augmenté son facteur de rendement de 0,25 point, conformément aux modalités du programme de rémunération incitative lié à la transformation.

Consultez la section **Rémunération incitative à court terme** pour connaître les détails des facteurs individuels de rendement.

Rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération payée, payable, attribuée, octroyée, donnée ou autrement fournie à M. Laurin pour les trois derniers exercices. Les montants ont été calculés conformément aux modalités décrites dans la présente Circulaire pour chaque programme.

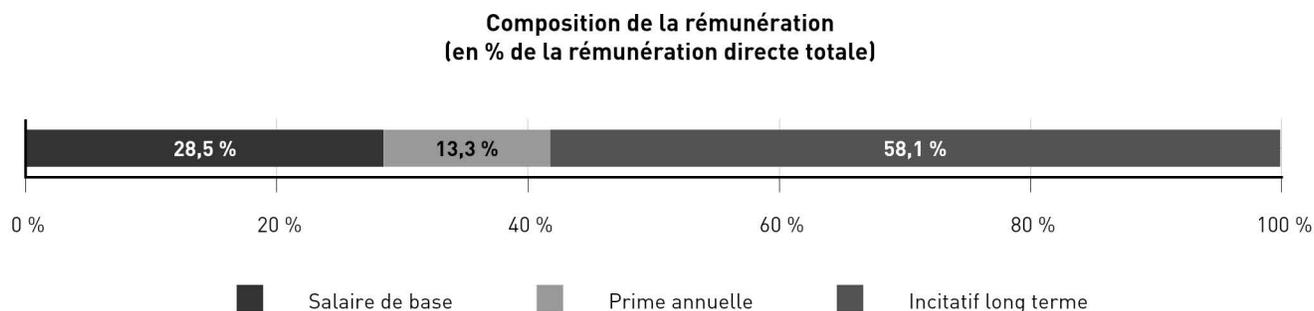
	2017 (\$)	2016 (\$)	2015 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	307 044	299 182	57 535
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	143 569	150 228	23 693
Programmes de rémunération incitative à moyen et long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	143 569	150 228	23 693
Partie employeur convertie en UAR	86 141	90 137	14 216
UARP	396 000	396 000	—
Rémunération directe totale	1 076 323	1 085 775	119 136
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	92 000	76 000	15 000
Avantages sociaux et avantages indirects	43 247	39 543	6 774
Rémunération totale	1 211 570	1 201 318	140 910

M. Laurin s'est joint à la Banque le 10 août 2015.

La cible de rémunération incitative à court terme de M. Laurin pour l'exercice 2017 était de 65 % de son salaire de base.

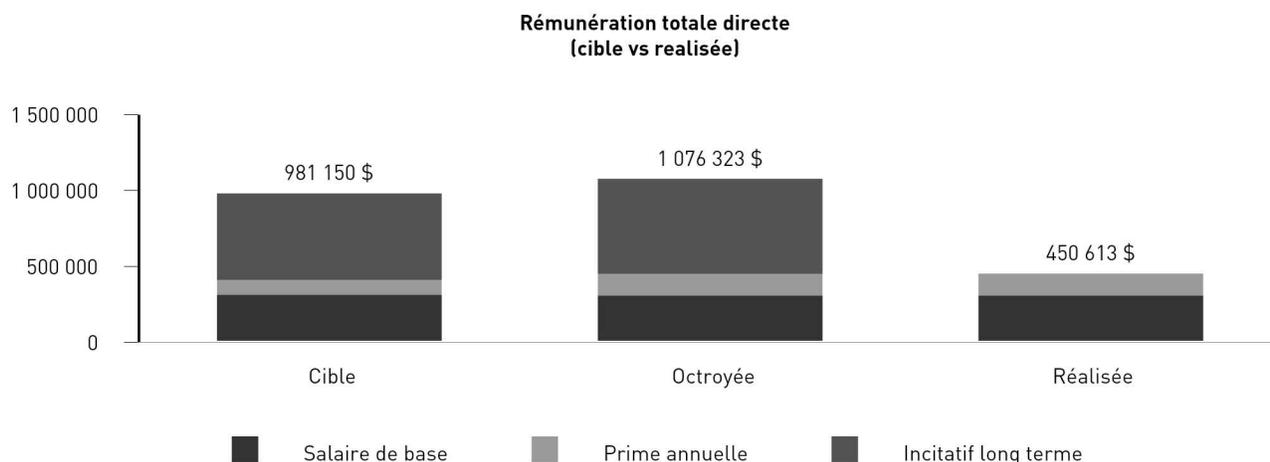
Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportion des composantes fixe et variable de la rémunération de M. Laurin pour l'exercice 2017.



Rémunération cible vs réalisée

Le tableau ci-dessous illustre la rémunération cible, octroyée et réalisée.



Note : **Cible** : Inclut le salaire annuel de base, la prime cible annuelle non convertie en UAR et les octrois cibles annuels d'unités d'action.
Octroyée : Inclut le salaire de base de l'exercice 2017, la prime annuelle non convertie en UAR pour 2017 et les octrois d'unités d'action en 2017.
Réalisée : Inclut le salaire de base de l'exercice 2017, la prime annuelle non convertie en UAR pour 2017 et les unités d'action acquises en 2017. Ces unités d'action ont été octroyées en décembre 2014. La valeur est basée sur un prix d'action de 56,48 \$, représentant le prix d'encaissement des unités d'action octroyées en décembre 2014.
M. Laurin n'a pas reçu d'octroi en vertu du programme à long terme en décembre 2014.

Détention d'actions

Le niveau de détention d'actions de M. Laurin au 31 octobre 2017, tel qu'il est défini à la section « Exigences minimales de détention d'actions » plus haut, est indiqué ci-après :

Exigence de détention (x fois le salaire de base)	Salaire de base au début de l'exercice 2017	Actions (#)	Unités d'action (#)		Valeur totale (Note 2)	Détention (x fois le salaire de base)	Atteinte
			Acquises	Non acquises (Note 1)			
3	310 000 \$	786	5 927	15 230	1 316 580 \$	4,25	✓

Note 1 : Inclut les UAR non acquises et les UARP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

Note 2 : La valeur au 31 octobre 2017 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (60,00 \$).



Deborah Rose

Présidente et chef de la direction, B2B Banque et vice-présidente exécutive, Services aux intermédiaires et chef de la direction informatique, Banque Laurentienne

Deborah Rose s'est jointe à l'équipe de B2B Banque en 2011. En 2015, elle a été nommée présidente et chef de la direction de B2B Banque et chef de la direction informatique de Banque Laurentienne, où elle supervise le développement et la gestion des technologies de l'information. Avant de se joindre à B2B Banque, Deborah Rose a occupé le poste de vice-présidente exécutive, opérations financières, au sein de la firme International Financial Data Services. Sa carrière dans l'industrie des services financiers s'étend sur plus de 20 ans.

Rendement

	Réalisations	Pondération	Résultat
Éléments financiers			
Groupe	<p>La Banque a dégagé un résultat net ajusté de 230,7 millions \$, soit une augmentation de 23 % par rapport à l'année précédente, en tenant compte de l'acquisition de Northpoint Commercial Finance.</p> <p>Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté a été de 12,3 % en 2017, légèrement supérieur à celui de l'année précédente.</p> <p>Le ratio d'efficacité ajusté a été de 66,1 % en 2017, comparativement à 69,6 % pour l'année précédente.</p> <p>Le résultat dilué par action ajusté s'est élevé à 6,09 \$, en hausse de 7 % par rapport à l'année précédente.</p>	20 %	Au-dessus des attentes
Responsabilités principales			
Gestion de secteur	<p>La contribution générale de Mme Rose en 2017 dans le cadre de ses nombreuses responsabilités a été excellente, en vertu d'un rendement soutenu.</p> <p>Chez B2B Banque, Mme Rose a amené ses équipes à déployer des efforts soutenus en matière de relation client et elle a veillé à la croissance continue du portefeuille de prêts hypothécaires résidentiels des courtiers indépendants et des conseillers, qui a connu une hausse de 23 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 86 % de l'objectif de croissance 2020, malgré les tendances négatives de l'industrie.</p> <p>À titre de chef de la direction informatique et tandis que nous étendons notre empreinte numérique, Mme Rose a piloté la création de BLC Tech. Cette nouvelle filiale technologique jouera un rôle clé dans la transformation de la Banque, en fournissant des services et des solutions à l'ensemble de l'organisation tout en créant de nouvelles façons efficaces de faire les choses.</p>	15 %	À la hauteur des attentes
Gestion des risques et conformité	<p>Mme Rose s'est assuré que les pertes sur créances chez B2B Banque restent à un niveau inférieur à celui de l'industrie. La conformité est bien gérée et les difficultés sont traitées rapidement. Les constatations de l'audit le plus récent du portefeuille de prêts hypothécaires ont été priorisées et elles sont abordées de manière adéquate.</p>		
Initiatives			
Gestion de la stratégie	<p>Mme Rose a su exécuter efficacement les initiatives visant à développer l'offre numérique et à en renforcer les fondations. Ses contributions et suggestions sont déterminantes pour la progression de projets majeurs.</p>		
Soutien de la stratégie	<p>Sous la direction de Mme Rose, la première étape de la mise en œuvre d'un système bancaire central (l'initiative la plus importante de notre plan de transformation), a été réussie. Mme Rose a également été à l'avant-garde de la conception de la future gamme de produits numériques à l'intention des particuliers.</p>	45 %	Performance supérieure
Participation aux initiatives	<p>Véritable instigatrice de changements, Mme Rose fournit de l'information utile et de l'encadrement afin d'appuyer le plan de transformation, en s'assurant de l'implication de ses pairs et de ses équipes.</p>		
Savoir-être			
Conduite professionnelle	<p>En dépit de la rapidité du rythme et des changements, Mme Rose réussit à bien diriger et motiver ses équipes pour leur permettre d'offrir un rendement supérieur aux attentes.</p>		
Gestion de personnel	<p>Mme Rose fournit le soutien et la structure nécessaires à la réussite de ses équipes, par exemple en lançant deux cours de perfectionnement en gestion et en leadership à B2B Banque.</p> <p>Le leadership de Mme Rose favorise la communication, en veillant à ce que tous les niveaux de ses secteurs soient informés correctement des progrès concernant le plan de transformation.</p>	20 %	Performance supérieure
Total		100%	À la hauteur des attentes*

* Consultez la page 13 - **Survol de l'exercice 2017** pour obtenir plus de détails sur l'évaluation du rendement.

Le comité RH a reconnu la grande contribution de Mme Rose au plan de transformation et a augmenté son facteur de rendement de 0,25 point, conformément aux modalités du programme de rémunération incitative lié à la transformation.

Consultez la section **Rémunération incitative à court terme** pour connaître les détails des facteurs individuels de rendement.

Rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération payée, payable, attribuée, octroyée, donnée ou autrement fournie à Mme Rose pour les trois derniers exercices. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites dans la présente Circulaire pour chaque programme.

	2017 (\$)	2016 (\$)	2015 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	353 343	325 957	282 044
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	205 200	162 747	166 835
Programmes de rémunération incitative à moyen et long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	205 200	162 747	166 835
Partie employeur convertie en UAR	123 120	97 648	100 101
UARP (Note 1)	429 000	429 000	181 250
Rémunération directe totale	1 315 863	1 178 099	897 064
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	158 000	87 000	166 000
Avantages sociaux et avantages indirects	44 268	36 179	29 930
Rémunération totale	1 518 131	1 301 278	1 092 994

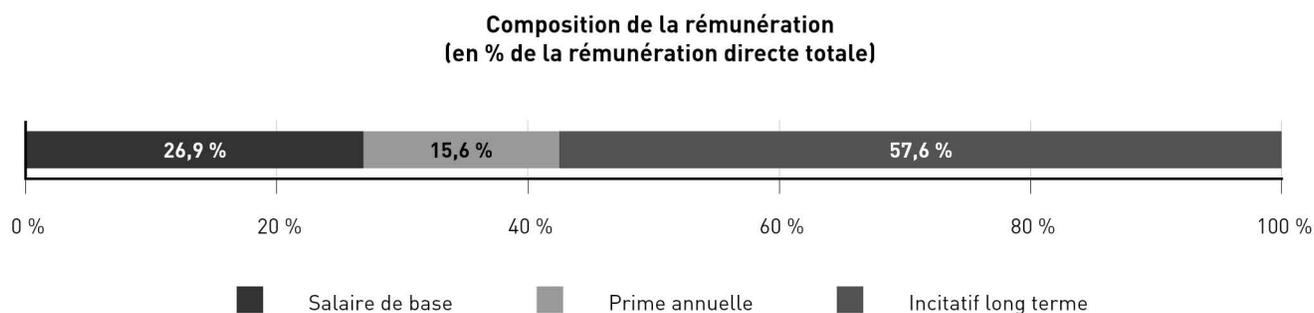
Note 1 : Mme Rose a reçu un octroi additionnel d'UARP de 40 000 \$ en 2015.

Mme Rose a été promue au poste de présidente et chef de la direction de B2B Banque et vice-présidente exécutive de la Banque Laurentienne le 1^{er} juin 2015.

La cible de rémunération incitative à court terme de Mme Rose pour l'exercice 2017 était de 80 % de son salaire de base.

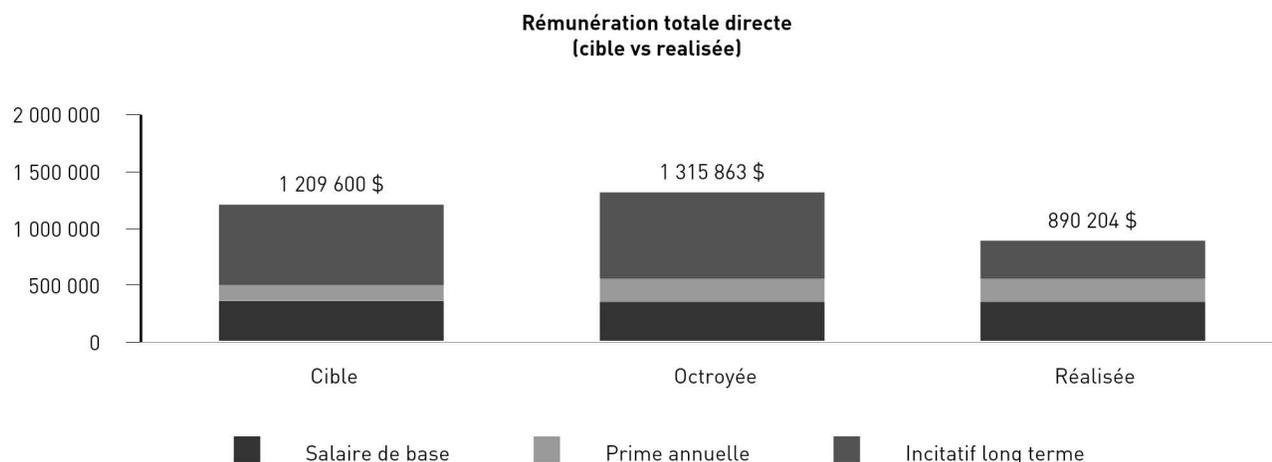
Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportion des composantes fixe et variable de la rémunération de Mme Rose pour l'exercice 2017.



Rémunération cible vs réalisée

Le tableau ci-dessous illustre la rémunération cible, octroyée et réalisée.



Note : **Cible** : Inclut le salaire annuel de base, la prime cible annuelle non convertie en UAR et les octrois cibles annuels d'unités d'action.
Octroyée : Inclut le salaire de base de l'exercice 2017, la prime annuelle non convertie en UAR pour 2017 et les octrois d'unités d'action en 2017.
Réalisée : Inclut le salaire de base de l'exercice 2017, la prime annuelle non convertie en UAR pour 2017 et les unités d'action acquises en 2017. Ces unités d'action ont été octroyées en décembre 2014. La valeur est basée sur un prix d'action de 56,48 \$, représentant le prix d'encaissement des unités d'action octroyées en décembre 2014.
 Les octrois de décembre 2014 ont été faits avant la nomination de Mme Rose au poste de présidente et chef de la direction de B2B Banque et de vice-présidente exécutive, Services aux intermédiaires et chef de la direction informatique, Banque Laurentienne.

Détention d'actions

Le niveau de détention d'actions de Mme Rose au 31 octobre 2017, tel qu'il est défini à la section « Exigences minimales de détention d'actions » plus haut, est indiqué ci-après :

Exigence de détention (x fois le salaire de base)	Salaire de base au début de l'exercice 2017	Actions (#)	Unités d'action (#)		Valeur totale (Note 2)	Détention (x fois le salaire de base)	Atteinte
			Acquises	Non acquises (Note 1)			
3	360 000 \$	568	31 410	18 718	3 041 760 \$	8,4	✓

Note 1 : Inclut les UAR non acquises et les UARP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

Note 2 : La valeur au 31 octobre 2017 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (60,00 \$).



Stéphane Therrien

Vice-président exécutif,
Services aux
entreprises et aux
particuliers, Banque
Laurentienne et
président et chef de la
direction, BLC Services
financiers

Stéphane Therrien assume depuis 2015 la direction des Services aux particuliers, en plus des fonctions de dirigeant des Services aux entreprises depuis 2012, l'année où il s'est joint à la Banque Laurentienne. Gestionnaire chevronné, il possède près de 30 années d'expérience dans le domaine financier. Auparavant, il a occupé des postes de direction chez GE Capital pendant 18 ans, dont sept années à titre de chef de la direction commerciale pour le Canada.

Rendement

	Réalisations	Pondération	Résultats
Éléments financiers			
Groupe	<p>La Banque a dégagé un résultat net ajusté de 230,7 millions \$, soit une augmentation de 23 % par rapport à l'année précédente, en tenant compte de l'acquisition de Northpoint Commercial Finance.</p> <p>Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté a été de 12,3 % en 2017, légèrement supérieur à celui de l'année précédente.</p> <p>Le ratio d'efficacité ajusté a été de 66,1 % en 2017, comparativement à 69,6 % pour l'année précédente.</p> <p>Le résultat dilué par action ajusté s'est élevé à 6,09 \$, en hausse de 7 % par rapport à l'année précédente.</p>	20 %	Au-dessus des attentes
Responsabilités principales			
Gestion de secteur	<p>M. Therrien a assumé les fonctions de cadre délégué lors de l'acquisition des opérations de Northpoint au Canada et aux États-Unis, en augmentant le pourcentage de revenu des activités commerciales et en permettant la création d'une plateforme de financement d'équipement complète.</p> <p>M. Therrien a grandement dépassé les objectifs de croissance des prêts des services aux entreprises comme des services aux particuliers, y compris le portefeuille de Northpoint, et il a atteint des résultats 50 % supérieurs à ce qui était prévu au budget annuel.</p>	15 %	À la hauteur des attentes
Gestion des risques et conformité	<p>Sous la direction de M. Therrien, un plan intégré visant à améliorer l'efficacité des processus et à cerner les cas de non-conformité aux exigences réglementaires a été livré avec succès. L'initiative a donné lieu à des améliorations tangibles et des efforts additionnels dont la mise en œuvre est prévue en 2018 sont en cours.</p> <p>M. Therrien s'est assuré que les activités des services aux entreprises et des services aux particuliers se déroulent conformément au cadre d'appétit pour le risque pendant toute l'année en conservant une haute qualité de prêts, comme en font foi les pertes sur prêts qui sont inférieures à la moyenne de l'industrie.</p>		
Initiatives			
Soutien de la stratégie	En tant que dirigeant responsable de la stratégie d'excellence commerciale aux termes du plan de transformation du Groupe, M. Therrien était à l'avant-garde de la conception de la stratégie de croissance sur laquelle reposent les plans stratégiques de 3 ans de tous les secteurs de l'organisation.	45 %	Performance supérieure
Promotion de la stratégie	M. Therrien a su diriger les projets d'optimisation des services aux particuliers à l'origine de la fusion de 43 succursales et de la conversion de 20 autres succursales à un modèle axé seulement sur le conseil, conformément au plan de transformation.		
Participation aux initiatives	Le rôle de leader de M. Therrien est un facteur déterminant qui permet aux équipes de se concentrer sur le plan de transformation tout en s'assurant que l'expérience client s'améliore.		
Savoir-être			
Conduite professionnelle	Le leadership de M. Therrien favorise une culture axée sur la performance : il offre à ses équipes l'assistance et l'encadrement qui leur permettent de dépasser les objectifs et de développer des processus robustes qui favorisent une croissance durable alors que l'organisation se transforme.	20 %	Performance supérieure
Gestion de personnel	M. Therrien s'est assuré de la motivation de tous les membres de l'équipe tout au long d'une année où d'importants changements étaient mis en œuvre dans les deux secteurs qu'il supervise, notamment la transformation continue des services aux particuliers et l'intégration de deux acquisitions.		
Total		100 %	À la hauteur des attentes*

* Consultez la page 13 - **Survol de l'exercice 2017** pour obtenir plus de détails sur l'évaluation du rendement.

Le comité RH a reconnu la grande contribution de M. Therrien au plan de transformation et a augmenté son facteur de rendement de 0,25 point, conformément aux modalités du programme de rémunération incitative lié à la transformation.

Consultez la section **Rémunération incitative à court terme** pour connaître les détails des facteurs individuels de rendement.

Rémunération

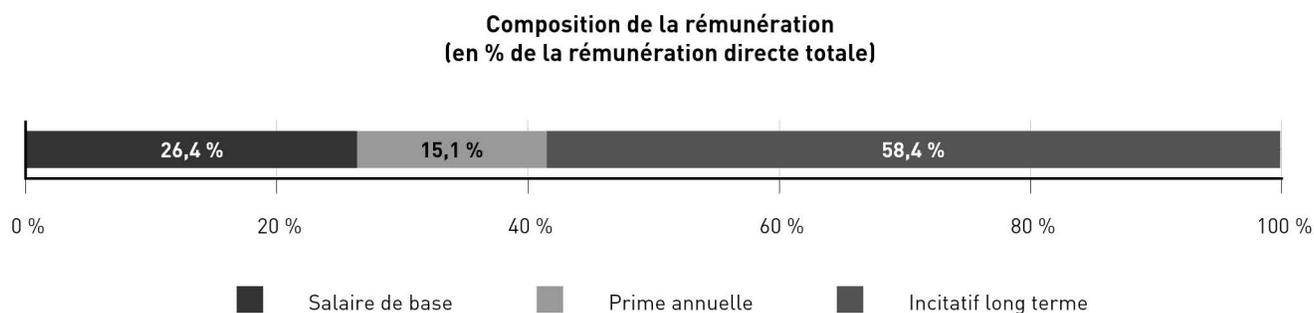
Le tableau suivant présente la rémunération payée, payable, attribuée, octroyée, donnée ou autrement fournie à M. Therrien pour les trois derniers exercices. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites dans la présente Circulaire pour chaque programme.

	2017 (\$)	2016 (\$)	2015 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	407 962	400 489	348 814
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	233 700	246 528	252 720
Programmes de rémunération incitative à moyen et long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	233 700	246 528	252 720
Partie employeur convertie en UAR	140 220	147 917	151 632
UARP	528 000	528 000	402 600
Rémunération directe totale	1 543 582	1 569 462	1 408 486
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	132 000	111 000	172 000
Avantages sociaux et avantages indirects	40 952	41 893	39 841
Rémunération totale	1 716 534	1 722 355	1 620 327

La cible de rémunération incitative à court terme de M. Therrien pour l'exercice 2017 était de 80 % de son salaire de base.

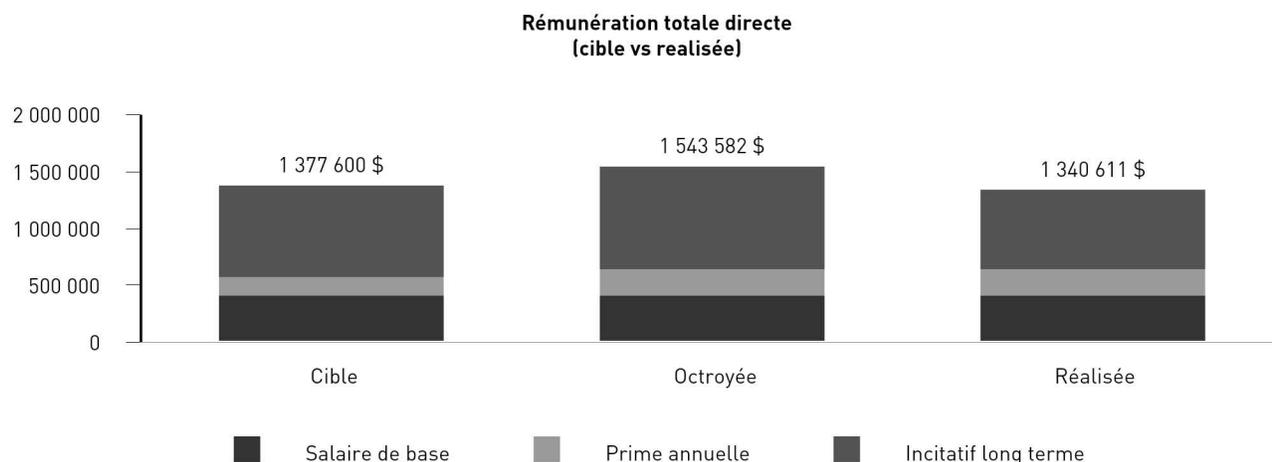
Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportion des composantes fixe et variable de la rémunération de M. Therrien pour l'exercice 2017.



Rémunération cible vs réalisée

Le tableau ci-dessous illustre la rémunération cible, octroyée et réalisée.



Note : **Cible** : Inclut le salaire annuel de base, la prime cible annuelle non convertie en UAR et les octrois cibles annuels d'unité d'action.
Octroyée : Inclut le salaire de base de l'exercice 2017, la prime annuelle non convertie en UAR pour 2017 et les octrois d'unités d'action en 2017.
Réalisée : Inclut le salaire de base de l'exercice 2017, la prime annuelle non convertie en UAR pour 2017 et les unités d'action acquises en 2017. Ces unités d'action ont été octroyées en décembre 2014. La valeur des unités est basée sur un prix d'action de 56,48 \$, représentant le prix d'encaissement des unités d'action octroyées en décembre 2014.

Détention d'actions

Le niveau de détention d'actions de M. Therrien au 31 octobre 2017, tel qu'il est défini à la section « Exigences minimales de détention d'actions » plus haut, est indiqué ci-après :

Exigence de détention (x fois le salaire de base)	Salaire de base au début de l'exercice 2017	Actions (#)	Unités d'action (#)		Valeur totale (Note 2)	Détention (x fois le salaire de base)	Atteinte
			Acquises	Non acquises (Note 1)			
3	410 000 \$	1 912	56 111	23 941	4 917 840 \$	12,0	✓

Note 1 : Inclut les UAR non acquises et les UARP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

Note 2 : La valeur au 31 octobre 2017 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (60,00 \$).



Michel C. Trudeau

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

Michel Trudeau s'est joint à Valeurs mobilières Banque Laurentienne en 1999 et il assume les fonctions de président et chef de la direction depuis 2003. Depuis 2009, il est également responsable des activités de la Banque Laurentienne liées aux marchés des capitaux. Michel Trudeau a auparavant œuvré plus de 15 ans au sein des secteurs de l'institutionnel et des revenus fixes, dont dix années chez Merrill Lynch où il a occupé successivement différents postes de haute direction.

Rendement

	Réalisations	Pondération	Résultat
Éléments financiers			
Groupe	<p>La Banque a produit un résultat net ajusté de 230,7 millions \$, soit une augmentation de 23 % par rapport à l'année précédente, en tenant compte de l'acquisition de Northpoint Commercial Finance.</p> <p>Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté a été de 12,3 % en 2017, légèrement supérieur à celui de l'année précédente.</p> <p>Le ratio d'efficacité ajusté a été de 66,1 % en 2017, comparativement à 69,6 % pour l'année précédente.</p> <p>Le résultat dilué par action ajusté s'est élevé à 6,09 \$, en hausse de 7 % par rapport à l'année précédente.</p>	20 %	Au-dessus des attentes
Responsabilités principales			
Gestion de secteur	<p>Valeurs mobilières Banque Laurentienne a affiché une croissance de 11 % des actifs sous gestion d'un exercice à l'autre, pour atteindre 91 % de l'objectif de croissance 2020.</p> <p>M. Trudeau a offert une solide performance au chapitre des bénéficiaires avant impôts, tout en gérant efficacement les coûts, faisant mieux que les prévisions budgétaires.</p> <p>M. Trudeau a réussi des projets structurants visant à hausser l'efficacité, tout en s'assurant que les exigences réglementaires des autorités provinciales, fédérales et internationales soient intégrées dans les processus améliorés qui ont été mis en œuvre en 2017. Des efforts additionnels ont aussi été faits en vue d'une mise en œuvre en 2018.</p>	30 %	Au-dessus des attentes
Gestion des risques et conformité	<p>M. Trudeau a supervisé la restructuration des activités de conformité des courtiers en insistant clairement sur l'exécution disciplinée.</p>		
Initiatives			
Gestion de la stratégie	<p>Les points de vue et l'expertise de M. Trudeau concernant les Marchés des capitaux ont été déterminants pour la création du nouveau programme lié à la Loi nationale sur l'habitation, lequel a eu un effet positif sur le résultat net du Groupe.</p>	30 %	À la hauteur des attentes
Soutien de la stratégie	<p>M. Trudeau s'est fait le champion d'un projet permettant la diversification des contreparties, la maximisation des revenus et la diminution du risque global.</p>		
Participation aux initiatives	<p>M. Trudeau a fourni des renseignements inestimables concernant les Marchés des capitaux, notamment un aperçu juste et à jour des conditions du marché.</p>		
Savoir-être			
Conduite professionnelle	<p>M. Trudeau a encadré du personnel clé et facilité le développement professionnel et l'amélioration continue, afin d'encourager l'amélioration du rendement grâce à l'acquisition de nouvelles habiletés et compétences.</p>	20 %	À la hauteur des attentes
Gestion de personnel	<p>M. Trudeau a amélioré la capacité de relève en engageant deux leaders expérimentés pour des postes clés.</p>		
Total		100%	À la hauteur des attentes*

* Consultez la page 13 - **Survol de l'exercice 2017** pour obtenir plus de détails sur l'évaluation du rendement.

Rémunération

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

	2017 (\$)	2016 (\$)	2015 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	272 077	270 577	266 384
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	576 456	507 514	374 921
Programmes de rémunération incitative à moyen et long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR (Note 1)	263 470	217 510	129 114
Partie employeur convertie en UAR	—	—	—
UARP	162 000	160 200	157 800
Rémunération directe totale	1 274 003	1 155 801	928 219
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	—	—	—
Avantages sociaux et avantages indirects	38 012	38 681	38 004
Rémunération totale	1 312 015	1 194 482	966 223

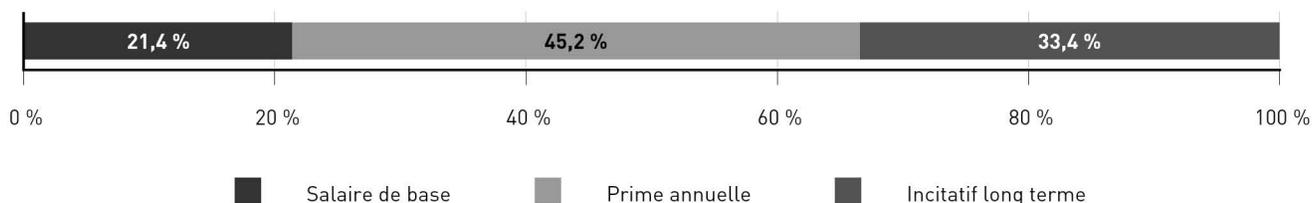
À titre de président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne, M. Trudeau bénéficie des modalités de rémunération particulières suivantes :

- La rémunération incitative à court terme représente un pourcentage du bénéfice avant impôts de Valeurs mobilières Banque Laurentienne et du secteur Marchés des capitaux de la Banque.
- En vertu du programme de rémunération différée du secteur Marchés des capitaux, 30 % de la prime annuelle versée (entre 75 000 \$ et 500 000 \$), ainsi que 40 % de tout montant excédentaire, est converti 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 favorise une saine gestion des risques et un alignement sur les intérêts des actionnaires.

Rémunération fixe vs variable

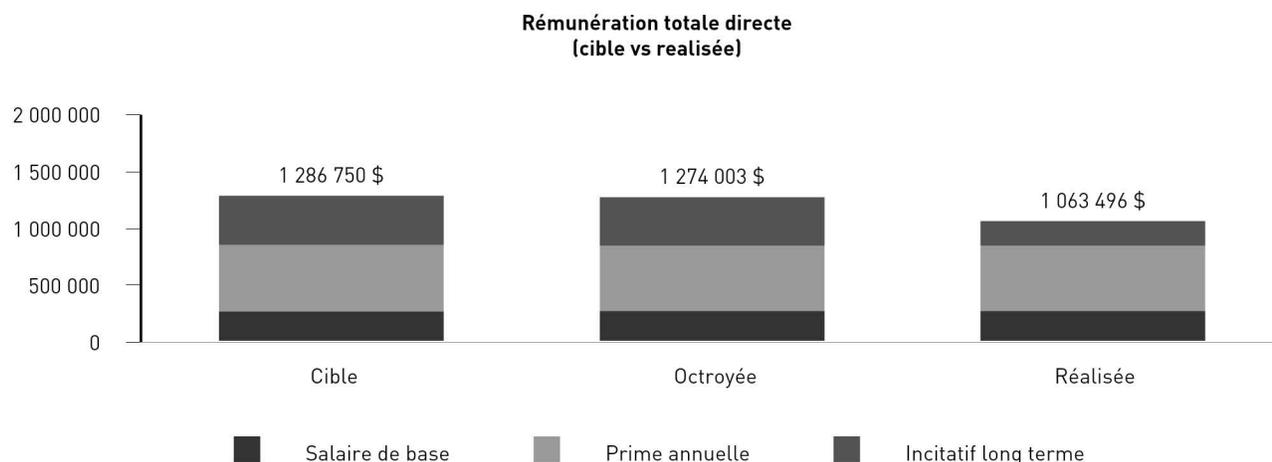
Le tableau ci-dessous indique la proportion des composantes fixe et variable de la rémunération de M. Trudeau pour l'exercice 2017.

**Composition de la rémunération
(en % de la rémunération directe totale)**



Rémunération cible vs réalisée

Le tableau ci-dessous illustre la rémunération cible, octroyée et réalisée.



Note : **Cible** : Inclut le salaire annuel de base, la prime cible annuelle non convertie en UAR et les octrois cibles annuels d'unité d'action.
Octroyée : Inclut le salaire de base de l'exercice 2017, la prime annuelle non convertie en UAR pour 2017 et les octrois d'unités d'action en 2017.
Réalisée : Inclut le salaire de base de l'exercice 2017, la prime annuelle non convertie en UAR pour 2017 et les unités d'action acquises en 2017. Ces unités d'action ont été octroyées en décembre 2014. La valeur est basée sur un prix d'action de 56,48 \$, représentant le prix d'encaissement des unités d'action octroyées en décembre 2014.

Détention d'actions

Le niveau de détention d'actions de M. Trudeau au 31 octobre 2017, tel qu'il est défini à la section « Exigences minimales de détention d'actions » plus haut, est indiqué ci-après :

Exigence de détention (x fois le salaire de base)	Salaire de base au début de l'exercice 2017	Actions (#)	Unités d'action (#)		Valeur totale (Note 2)	Détention (x fois le salaire de base)	Atteinte
			Acquises	Non acquises (Note 1)			
3	270 000 \$	2 756	31 509	0	2 055 900 \$	7,6	✓

Note 1 : Inclut les UAR non acquises et les UARP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

Note 2 : La valeur au 31 octobre 2017 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (60,00 \$).

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

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

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur les actions (\$) (Note 1)	Rémunération en vertu d'un programme incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$) (Note 3)	Autre rémunération (\$) (Note 4)	Rémunération totale (\$)
				Programmes incitatifs annuels (Note 2)			
François Desjardins Président et chef de la direction	2017	555 513	1 673 100	627 000	241 000	55 091	3 151 704
	2016	549 910	1 266 732	847 440	279 000	54 858	2 997 940
	2015	373 976	705 000	700 000	1 097 000	248 187	3 124 163
François Laurin Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2017	307 044	482 141	287 138	92 000	43 247	1 211 570
	2016	299 182	486 137	300 456	76 000	39 543	1 201 318
	2015	57 535	14 216	47 385	15 000	6 774	140 910
Deborah Rose Présidente et chef de la direction, B2B Banque et vice-présidente exécutive, Services aux intermédiaires et chef de la direction informatique, Banque Laurentienne (Note 5)	2017	353 343	552 120	410 400	158 000	44 268	1 518 131
	2016	325 957	526 648	325 494	87 000	36 179	1 301 278
	2015	282 044	281 351	333 669	166 000	29 930	1 092 994
Stéphane Therrien Vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers, Banque Laurentienne, président et chef de la direction, BLC Services financiers	2017	407 962	668 220	467 400	132 000	40 952	1 716 534
	2016	400 489	675 917	493 056	111 000	41 893	1 722 355
	2015	348 814	554 232	505 440	172 000	39 841	1 620 327
Michel C. Trudeau, Président et chef de la direction, Valeurs mobilières Banque Laurentienne inc. et vice-président exécutif, Marchés des capitaux de la Banque Laurentienne	2017	272 077	162 000	839 926	—	38 012	1 312 015
	2016	270 577	160 200	725 024	—	38 681	1 194 482
	2015	266 384	157 800	504 035	—	38 004	966 223

Note 1 : Ces montants représentent la juste valeur des octrois suivants à leur date d'attribution :

- Unités d'action restreintes (UAR) octroyées en vertu du *Régime d'unités d'action restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada*. Seuls les montants correspondant à la partie employeur sont comptabilisés dans cette colonne; les montants correspondant à la partie employé apparaissent dans la colonne « Programmes incitatifs annuels » (voir Note 2 ci-dessous). En vertu du régime d'UAR, les membres visés de la haute direction (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. Les UAR font partie de la rémunération des cadres supérieurs en 2017, 2016 et 2015, selon le cas, mais ont été octroyées après la fin de l'exercice financier.
- M. Trudeau doit convertir en UAR 30 % de la prime annuelle qui lui est versée (entre 75 000 \$ et 500 000\$), ainsi que 40 % de tout montant excédentaire. Ce programme ne prévoit aucune contribution de l'employeur.
- Unités d'action de rétention et de performance (UARP) octroyées en vertu du *Programme d'unités d'action de rétention et de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada*. En vertu de ce programme, des UARP sont octroyées en fonction d'un pourcentage du salaire de base annuel du membre visé de la haute direction.

La juste valeur des UAR et UARP à leur date d'octroi correspond au produit du nombre d'unités octroyées et du prix de l'action. Le prix de l'action est la moyenne arithmétique du cours moyen pondéré du titre de la Banque à la Bourse de Toronto lors des dix (10) jours de bourse précédant l'ouverture de la fenêtre pour les opérations d'initié à la suite de la publication des résultats annuels.

Les principales modalités des régimes d'UAR et d'UARP sont décrites à la section « Composantes de la rémunération globale des membres visés de la haute direction ». Le nombre d'UAR et d'UARP détenues par les membres visés de la haute direction aux fins des exigences minimales de détention d'actions se trouve à la section « Rendement et rémunération totale des membres visés de la haute direction ».

Note 2 : Montants des primes annuelles versées en vertu du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque. 50 % de la prime annuelle (sauf pour M. Trudeau) doit être convertie en UAR (voir note 1 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2017, 2016 et 2015, selon le cas, mais 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 des membres visés de la haute direction ». M. Trudeau doit convertir en UAR 30 % de la prime annuelle qui lui est versée (entre 75 000 \$ et 500 000\$), ainsi que 40 % de tout montant excédentaire.

Note 3 : Montants correspondants à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, y compris le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des modifications de régime ou des octrois d'années de service reconnues, tel qu'il est détaillé dans le « Tableau des régimes à prestations déterminées ».

Note 4 : Ces montants comprennent les sommes versées aux termes des allocations liées à l'usage d'un véhicule et au remboursement des frais de stationnement, ainsi que du compte santé et du programme d'achat d'actions, dont le détail apparaît à la section « Rendement et rémunération totale des membres visés de la haute direction ».

Note 5 : Mme Rose a reçu un octroi additionnel d'UARP de 40 000 \$ en 2015. Mme Rose a été nommée présidente et chef de la direction de B2B Banque et vice-présidente exécutive de la Banque Laurentienne le 1^{er} juin 2015.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Attributions fondées sur des actions en circulation

Le tableau suivant présente toutes les attributions fondées sur des actions (Note 1) en circulation pour chaque membre visé de la haute direction à la fin du dernier exercice, y compris les attributions avant le dernier exercice.

	Actions ou unités d'action dont les droits n'ont pas été acquis (#) (Note 2)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (Note 3)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) (Note 3)
François Desjardins	61 395	3 683 672	7 777 657
François Laurin	19 122	1 147 337	355 606
Deborah Rose	22 934	1 376 024	1 532 280
Stéphane Therrien	29 130	1 747 780	2 624 142
Michel Trudeau	0	0	1 825 104

Note 1 : Attributions d'UAR et d'UARP y compris les équivalents de dividendes.

Note 2 : M. Trudeau est admissible à la retraite aux termes des régimes d'unités d'action. Pour cette raison, toutes les unités d'action sont considérées comme étant acquises.

Note 3 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2017 (60 \$).

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

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

Nom	Attributions fondées sur des actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 1)	Rémunération incitative non fondée sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) (Note 2)
François Desjardins	987 492	627 000
François Laurin	0	287 138
Deborah Rose	331 661	410 400
Stéphane Therrien	698 949	467 400
Michel Trudeau	214 963	839 926

Note 1 : Ces montants représentent la valeur globale des UAR (partie employeur seulement) et des UARP lorsque les droits sont acquis, à la date d'acquisition au cours de l'exercice. La partie employé des UAR est acquise dès l'attribution. Au cours de l'exercice, les UAR et les UARP octroyées en décembre 2014 sont devenues acquises. La valeur est basée sur un cours de l'action ordinaire de 56,48 \$.

Note 2 : Montants de primes annuelles (50 % de ces montants doivent être convertis en UAR). M. Trudeau doit convertir en UAR 30 % de la prime annuelle qui lui est versée (entre 75 000 \$ et 500 000 \$), ainsi que 40 % de tout montant excédentaire.

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Modalités applicables à certains membres visés de la haute direction

Afin que soit reconnu son service auprès de la Banque qui demeure à ce jour non reconnu, M. Desjardins a conclu une entente avec la Banque selon laquelle ses prestations de retraite aux termes du régime supplémentaire sont modifiées depuis le 1^{er} novembre 2015. Depuis cette date, M. Desjardins accumule deux années de service décomptées par année de travail, jusqu'à ce que le total des années de service décomptées corresponde à son total d'années travaillées à la Banque. M. Desjardins sera admissible à recevoir ses prestations de retraite sans pénalité à compter de l'âge de 54 ans. Toutefois, s'il choisit de mettre fin à son emploi et de quitter la Banque avant l'âge de 51 ans, les conditions spéciales prescrites seront annulées sans effet.

M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

Tableau des régimes à prestations déterminées

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, les années de participation aux régimes au 31 octobre 2017, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle des obligations au titre des prestations déterminées du 31 octobre 2016 au 31 octobre 2017, 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 2017.

Nom	Années décomptées (#) (Note 1)		Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$) (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 déterminées (\$) (Note 4)
	Régime des cadres	Régime supp.	À la fin de l'exercice (Note 2)	À 65 ans (Note 3)				
François Desjardins	21,8	23,8	202 000	378 000	3 868 000	241 000	45 000	4 154 000
François Laurin	2,2	2,2	13 000	58 000	109 000	92 000	31 000	232 000
Deborah Rose	6,0	6,0	33 000	114 000	538 000	158 000	9 000	705 000
Stéphane Therrien	5,8	5,8	40 000	123 000	639 000	132 000	13 000	784 000

Note 1 : Trois années de participation au régime supplémentaire sont décomptées pour chaque année accumulée à compter de la date d'adhésion au régime, jusqu'à concurrence des années de participation au régime des cadres supérieurs.

Note 2 : Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2017, et payables au titre des régimes en présumant une retraite à 60 ans.

Note 3 : Ces montants représentent les rentes projetées qui seraient payables au titre des régimes en présumant une retraite à 65 ans.

Note 4 : La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations déterminées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de participation au 31 octobre 2016 ou au 31 octobre 2017, 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 3,45 % et de 3,54 % pour les exercices clos les 31 octobre 2016 et 31 octobre 2017, respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2016 et 2017. 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 octrois d'années de service décomptées. Le montant apparaissant dans cette colonne se trouve également dans la colonne « Valeur du régime de retraite » du « Tableau sommaire de la rémunération » plus haut.

Note 6 : La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend des montants attribuables à l'intérêt sur la valeur actuelle du solde d'ouverture de l'obligation au titre des prestations constituées, à des écarts actuariels (autres que ceux associés à la rémunération) et à des modifications d'hypothèses actuarielles.

Note 7 : M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

PRESTATIONS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Tableau sommaire des versements estimés en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

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

Retraite	
Salaires de base	Cessation du salaire.
Rémunération incitative à court terme	La prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata des mois travaillés durant l'année.
Unités d'action restreintes (UAR) et unités d'action de rétention et de performance (UARP)	L'acquisition des unités d'action se poursuit après la retraite. Les unités sont payables après la période d'acquisition. 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. Les principes de détention d'actions continuent à s'appliquer au président et chef de la direction au moins une année après 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 pour M. Trudeau (Note 1).
Avantages sociaux et avantages indirects	Cessation de tous les avantages.
Cessation sans motif valable	
Salaires de base	Continuation de salaire de base équivalente à un mois par année de service (i) sous réserve d'un minimum de 12 mois et d'un maximum de 24 mois pour les vice-présidents exécutifs et (ii) sous réserve d'un maximum de 36 mois pour le président et chef de la direction.
Rémunération incitative à court terme	La prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata des mois travaillés durant l'année.
Unités d'action restreintes (UAR) et unités d'action de rétention et de performance (UARP)	Les unités acquises sont payées à la cessation. Les unités non acquises sont payées au prorata, à la cessation.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler (Note 2), sauf pour M. Trudeau (Note 1).
Avantages sociaux et avantages indirects	Les avantages sociaux (sauf l'assurance-invalidité) sont maintenus pendant 12 mois ou jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, sauf pour M. Trudeau (Note 1).
Démission/Cessation avec motif valable	
Salaires de base	Cessation du salaire.
Rémunération incitative à court terme	Prime annuelle non versée.
Unités d'action restreintes (UAR) et unités d'action de rétention et de performance (UARP)	Les unités acquises sont payées à la cessation. Les unités non acquises sont annulées.
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 pour M. Trudeau (Note 1).
Avantages sociaux et avantages indirects	Cessation de tous les avantages.
Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle	
Salaires de base	Il y a continuation du salaire pendant 18 mois pour les vice-présidents exécutifs et pendant l'équivalent d'un mois par année de service pour le président et chef de la direction (avec un maximum de 36 mois).
Rémunération incitative à court terme	Paiement de la rémunération incitative pour la période de continuation de salaire, selon la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi.
Unités d'action restreintes (UAR) et unités d'action de rétention et de performance (UARP)	Les unités acquises sont payées à la cessation. Les UAR deviennent acquises et sont payées à la cessation. Les UAP et UARP non acquises sont versées en fonction de la performance réelle lors d'un changement de contrôle.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations continuent de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'indemnité (Note 2), sauf pour M. Trudeau (Note 1).
Avantages sociaux et avantages indirects	Continuation de tous les avantages (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 : Aux fins du calcul de la rente et de la réduction applicables au régime de retraite de M. Desjardins, l'âge et le nombre d'années de participation seront majorés d'un mois par année de service (jusqu'à concurrence de 36 mois).

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

Le tableau suivant présente les montants supplémentaires qui auraient été payables aux termes de chacune des composantes de la rémunération des membres visés de la haute direction en supposant la cessation de leurs fonctions le 31 octobre 2017.

Nom	Composantes de la rémunération	Cessation sans motif valable (\$)	Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle (\$) (Note 4)
François Desjardins	Salaire de base	1 193 500	1 193 500
	Rémunération incitative à court terme	0	1 570 429
	UAR et UARP (Note 1)	1 647 080	3 599 572
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	3 426	116 802
	Total	2 844 006	6 480 303
François Laurin	Salaire de base	310 000	465 000
	Rémunération incitative à court terme	0	211 660
	UAR et UARP (Note 1)	515 308	1 092 589
	Régimes de retraite (Note 2)	0	150 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	4 716	75 693
	Total	830 024	1 994 941
Deborah Rose	Salaire de base	360 000	540 000
	Rémunération incitative à court terme	0	356 521
	UAR et UARP (Note 1)	626 187	1 285 011
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	3 426	78 725
	Total	989 613	2 260 258
Stéphane Therrien	Salaire de base	410 000	615 000
	Rémunération incitative à court terme	0	488 632
	UAR et UARP (Note 1)	804 180	1 598 609
	Régimes de retraite (Note 2)	0	33 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	3 426	83 725
	Total	1 217 606	2 818 966
Michel Trudeau (Note 3)	Salaire de base	0	405 000
	Rémunération incitative à court terme	0	1 034 493
	UAR et UARP (Note 1)	0	0
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	66 698
	Total	0	1 506 191

Note 1 : Montants payables des droits non acquis au moment de la cessation et n'étant pas visés par les règles d'admissibilité à la retraite du régime applicable.

Note 2 : Montants des prestations de retraite. Dans les colonnes « Cessation sans motif valable » 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 déterminées » du « Tableau des régimes à prestations déterminées » plus haut, en présumant une perte d'emploi le 31 octobre 2017. Cette valeur additionnelle est nulle pour M. Desjardins et Mme Rose puisque la valeur de leurs droits, y compris les mois additionnels de participation aux régimes de retraite, est inférieure à la valeur présentée dans le « Tableau des régimes à prestations déterminées ». M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

Note 3 : Dans le cas de M. Trudeau, en cas de cessation sans motif valable, les montants applicables seraient déterminés conformément à la loi.

Note 4 : En cas de cessation de leurs fonctions, les membres visés de la haute direction sont assujettis à des obligations de non-sollicitation.

Dans cette colonne, les années de service applicables sont : 26 pour M. Desjardins, 12 pour M. Laurin, M. Therrien et Mme Rose, et 18 pour M. Trudeau.

PARTIE F - GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Grâce à la priorité qu'accorde le conseil d'administration à la bonne gouvernance, la Banque a su progresser et prospérer pendant toute sa longue histoire tout en faisant preuve du plus grand respect envers toutes ses parties prenantes. C'est dans cet esprit que la Banque a créé la Politique de gouvernance des administrateurs, afin d'encadrer les actions et les relations du conseil d'administration. Le 6 décembre 2016, le conseil d'administration de la Banque a adopté la Politique de gouvernance des administrateurs en vue d'atteindre un objectif clair : donner aux actionnaires et aux autres parties prenantes une vision claire de ses politiques et de ses pratiques en matière de gouvernance. La présente section de la Circulaire présente les faits saillants de nos pratiques de gouvernance et de la politique de gouvernance des administrateurs. Vous trouverez la Politique de gouvernance des administrateurs à la section Régie d'entreprise du site Web de la Banque.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration a fixé à 11 le nombre d'administrateurs pour l'année à venir.

Une description du mandat du conseil d'administration de la Banque se trouve à l'annexe D de la présente Circulaire et une description détaillée se trouve dans la Politique de gouvernance des administrateurs.

Indépendance des membres du conseil

À l'exception de M. François Desjardins, président et chef de la direction de la Banque, tous les membres du conseil d'administration et les candidats à l'élection 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. Desjardins est un administrateur non indépendant en raison de ses fonctions à la Banque.

Le conseil d'administration, par l'intermédiaire du comité RH, analyse périodiquement sa composition et, ce faisant, détermine si chaque administrateur est indépendant. Le conseil d'administration a comme pratique de recruter des administrateurs indépendants et d'analyser les relations entre tout candidat proposé pour un poste d'administrateur de la Banque ou de ses filiales, avant toute nouvelle nomination.

Les administrateurs indépendants se réunissent sans les membres de la direction à la fin de chaque réunion du conseil, tel qu'indiqué plus loin dans le texte.

Compétences et expertise des membres du conseil d'administration

L'éventail des compétences et de l'expertise des membres du conseil d'administration est vaste et satisfait les besoins de la Banque. La grille ci-dessous démontre la diversité de ces compétences et de cette expertise.

	Lise Bastarache	Sonia Baxendale	Richard Bélanger	Michael T. Boychuk	Gordon Campbell	Isabelle Courville	François Desjardins	Michel Labonté	A. Michel Lavigne	David Morris	Michelle R. Savoy	Susan Wolburgh Jenah	Total
Régie d'entreprise / Politique publique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
Expertise financière	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
Responsabilité sociale et développement durable			✓	✓	✓	✓			✓			✓	6
Ressources humaines / Rémunération	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	11
Technologie / Immobilier / Gestion de projets		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					7
Affaires juridiques / réglementaires / Conformité				✓		✓		✓	✓			✓	5
Services financiers et bancaires	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
Marchés financiers / Trésorerie	✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	8

Sélection des candidats aux postes d'administrateurs du conseil d'administration

Le comité RH est entièrement composé d'administrateurs indépendants. Une partie de son mandat consiste à proposer des candidatures aux postes d'administrateur du conseil d'administration de la Banque.

Pour voir à la composition optimale du conseil d'administration et à la complémentarité des administrateurs qui en font partie, le comité RH a préparé une grille exhaustive des compétences et de l'expertise requises dont il se sert pour évaluer chaque administrateur. Pour trouver un nouveau membre du conseil, le comité RH détermine le profil recherché et applique certains critères de sélection. Ces critères incluent, entre autres, l'indépendance, la diversité, la durée du mandat et la participation à d'autres conseils d'administration. Chaque candidat proposé est interviewé par la présidente du conseil et quelques administrateurs de la Banque, puis rencontre le président et chef de la direction.

Mise en candidature par des actionnaires

Tout actionnaire qui souhaite porter une candidature à l'attention du comité RH est invité à soumettre le nom et les données biographiques du candidat ou de la candidate, y compris ses antécédents, sa qualification et ses expériences professionnelles, au président du comité RH. De plus, la Loi sur les banques prévoit un processus formel selon lequel les actionnaires détenant au total 5 % des actions de la Banque peuvent nommer des candidats à un poste d'administrateur dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Diversité

Parmi les banques canadiennes, la Banque fait figure de précurseur lorsqu'il est question de la représentation féminine à son conseil d'administration. En fait, elle a été la première institution financière canadienne à nommer une femme à la présidence de son conseil, en 1997. Mme Isabelle Courville est ensuite devenue la deuxième femme à la présidence du conseil, en 2013. La Banque s'est dotée d'une Politique sur la diversité du conseil par laquelle elle reconnaît les avantages d'un conseil diversifié et en tire pleinement parti; il s'agit d'un facteur essentiel pour conserver un avantage concurrentiel. La Banque se classe aujourd'hui parmi les entreprises de son secteur ayant la plus forte représentativité féminine en vertu de cinq femmes sur onze candidats aux postes d'administrateurs (45 %). D'ailleurs, en excluant le président et chef de la direction (le seul administrateur non indépendant du conseil), la Banque atteint la parité hommes-femmes au conseil avec cinq hommes et cinq femmes.

Lorsqu'il examine la composition du conseil d'administration, le comité RH considère les avantages liés à la diversité des membres, notamment en ce qui concerne les compétences, l'expérience régionale et de l'industrie, les antécédents, la race, le sexe et autres particularités, afin de permettre au conseil de s'acquitter efficacement de ses devoirs et responsabilités. Pour identifier les candidats aptes à être nommés au conseil d'administration, le comité RH examine également leur mérite en fonction de critères objectifs et en tenant compte des avantages de la diversité au sein du conseil d'administration.

La Politique sur la diversité du conseil est incluse dans la Politique de gouvernance des administrateurs.

Orientation et formation continue

Le conseil d'administration utilise un processus d'introduction formel pour aider les nouveaux membres à comprendre rapidement leur rôle, le positionnement et les orientations stratégiques de la Banque et les domaines d'intervention du conseil d'administration. Ce processus comprend les éléments suivants :

- chaque nouvel administrateur reçoit la version électronique d'un manuel qui contient tous les renseignements de base relatifs à la Banque, tels que sa structure organisationnelle, ses lettres patentes, ses règlements généraux, la Politique de gouvernance des administrateurs et d'autres politiques et documents concernant les devoirs et les responsabilités des membres du conseil d'administration;
- chaque nouvel administrateur participe à un programme d'intégration offert sur un support électronique et est invité à participer à une séance de formation pour se familiariser avec la Banque et les obligations et responsabilités liées à ses fonctions; et
- des rencontres sont prévues avec la présidente du conseil, avec le président et chef de la direction de la Banque et avec différents membres de la haute direction.

La documentation de tous les comités du conseil est accessible à tous les administrateurs, et ces derniers sont invités à participer aux réunions de tous les comités sur lesquels ils n'ont pas été nommés. Ces initiatives ont pour objectif de développer leurs connaissances des affaires de la Banque.

La plupart des réunions du conseil d'administration comprennent des présentations sur des sujets d'intérêt pour les administrateurs. En 2017, les membres du conseil ont reçu les formations et présentations suivantes :

Conseil d'administration

- Le 1^{er} novembre 2017, tous les membres du conseil d'administration ont reçu une formation sur le cadre d'appétit et de gestion des risques de la Banque.
- Le 29 mai 2017, tous les membres du conseil d'administration, à l'exception de M. Boychuk et de M. Bélanger, ont assisté à une présentation sur l'approche avancée fondée sur les notations internes.

- Le 13 juin 2017, tous les administrateurs ont reçu une séance de formation d'une journée entière sur les sujets suivants : approche avancée fondée sur les notations internes (calcul du capital réglementaire); changements au sein de l'industrie des fonds communs de placement; présentation sur le plan de transformation de la Banque; stratégie de croissance de la banque numérique; stratégie de croissance des services aux entreprises.

Comité d'audit

- Le 27 février 2017, tous les membres du comité d'audit ont assisté à une présentation sur la nouvelle norme de comptabilité IFRS 9, Instruments financiers.
- Le 28 août 2017, tous les membres du comité d'audit ont assisté à une présentation sur la cybersécurité.

Comité de gestion des risques

- Le 28 août 2017, tous les membres du comité de gestion des risques ont reçu une formation sur l'approche avancée fondée sur les notations internes.

Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

- Le 28 août 2017, tous les membres du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise ont reçu une formation sur le processus d'interaction avec les actionnaires.

De plus, tous les administrateurs qui désirent parfaire leurs connaissances ou compétences pour mieux s'acquitter de leurs responsabilités peuvent suivre, aux frais de la Banque, des formations à l'externe.

Évaluation annuelle

Chaque année, le conseil d'administration consacre beaucoup d'efforts à l'évaluation de sa composition et à l'évaluation des compétences et du rendement de chaque administrateur.

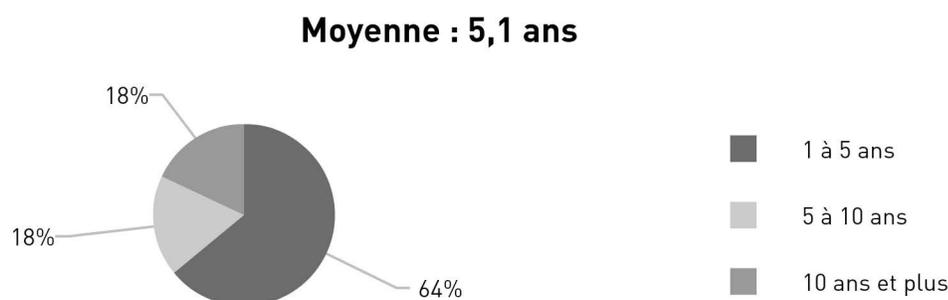
Pour ce faire, le conseil d'administration utilise un processus formel d'évaluation :

- chaque année, chaque membre du conseil est invité à évaluer son rendement, le rendement de ses collègues, y compris les présidents des comités et la présidente du conseil, ainsi que le rendement général du conseil d'administration et de chaque comité;
- la présidente du conseil rencontre chaque membre du conseil pour discuter de son évaluation; et
- la présidente du conseil présente au comité RH et à l'ensemble du conseil les conclusions du processus d'évaluation du rendement, et elle formule des recommandations sur la composition du conseil et d'autres possibilités d'amélioration.

Durée des mandats

Le conseil d'administration de la Banque a adopté, en vertu de la Politique de gouvernance des administrateurs, une politique sur les mandats. La politique prévoit des lignes directrices en ce qui concerne la durée des mandats des administrateurs, mais ne prescrit pas formellement l'âge de la retraite. Le conseil d'administration adopte plutôt une approche qui repose sur les compétences et l'expérience par rapport aux besoins de la Banque, sur la contribution de chaque administrateur et sur le processus d'évaluation de la Banque. La Politique de gouvernance des administrateurs de la Banque prévoit que les mandats des administrateurs durent généralement entre dix et quinze ans. Le mandat d'un président de conseil ou de comité dure généralement entre cinq et huit ans. Le conseil d'administration peut proposer des durées plus longues dans certaines circonstances, notamment le choix récent d'un administrateur à titre de président du conseil ou d'un comité, ou encore l'expertise et l'expérience d'un administrateur sur un sujet pertinent pour la Banque. La présence d'administrateurs plus expérimentés et leur expertise au sein du conseil d'administration apportent une valeur ajoutée qui est bénéfique pour la Banque et les actionnaires. Le comité RH veille chaque année à ce que le nombre d'administrateurs du conseil et la durée de leur mandat soient appropriés. Au cours des dix dernières années, neuf nouveaux membres indépendants ont été nommés au conseil, ce qui démontre que l'approche privilégiée de la Banque, c'est-à-dire l'identification des compétences et l'évaluation de la contribution de chaque administrateur, est efficace et fonctionne bien.

Voici un résumé de la durée du mandat des administrateurs qui présentent leur candidature à l'assemblée 2018 :



La Banque continuera à voir au renouvellement efficace du conseil d'administration et gardera le taux de renouvellement aligné sur sa stratégie commerciale, comme elle l'a fait au cours des dix dernières années.

Administrateurs siégeant aux conseils d'administration d'émetteurs assujettis autres que la Banque

À moins d'une autorisation préalable de la présidente du conseil, la Banque limite à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger au conseil d'administration d'un même émetteur assujetti autre que la Banque. La partie C - Candidats aux postes d'administrateurs présente une courte biographie des candidats aux postes d'administrateurs et indique le ou les conseils d'administration d'émetteurs assujettis dont ils sont membres ou ont été membres au cours des cinq dernières années. Actuellement, aucun des candidats ne siège au conseil d'administration d'un même émetteur assujetti externe autre que la Banque.

Relevé des réunions du conseil d'administration

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence de la direction
Conseil d'administration	12	12

La partie C - Candidats aux postes d'administrateurs contient un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités, à l'exception du relevé des présences de M. Richard Bélanger, qui ne se représente pas aux élections cette année.

Au cours de l'exercice financier 2017, M. Bélanger a assisté à onze réunions du conseil sur douze et aux six réunions du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

SUPERVISION DE LA STRATÉGIE

Le conseil d'administration comprend que la supervision de la stratégie de la Banque constitue l'une de ses principales responsabilités et il exerce cette supervision en y consacrant des séances complètes, afin de ne pas se laisser distraire par d'autres questions.

Lors de chaque réunion du conseil, la direction fait le point sur le plan de transformation ainsi que les risques et projets associés à celui-ci.

SUPERVISION DE LA GESTION DU RISQUE

Il est stipulé dans le mandat du conseil d'administration de la Banque que la responsabilité de l'application des politiques et des procédures appropriées permettant de repérer et de gérer les risques de la Banque appartient au conseil. Le conseil partage cette responsabilité avec chacun de ses comités. Par l'intermédiaire de ceux-ci, le conseil d'administration supervise la gestion du risque stratégique en approuvant le cadre de gestion et les politiques à ce sujet et en surveillant les activités concernant le risque à la Banque.

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil d'administration de la Banque a trois comités : le comité RH, le comité d'audit et le comité de gestion des risques. Tous les comités se composent exclusivement d'administrateurs indépendants. Les membres se réunissent régulièrement sans la direction, comme indiqué dans le tableau ci-après. De plus, le comité d'audit et le comité de gestion des risques rencontrent régulièrement, en privé, les dirigeants responsables des fonctions de surveillance (audit interne et gestion des risques).

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le conseil d'administration de la Banque est tenu de prévoir 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 responsabilités devant être exercées par le comité de révision.

Les mandats des trois comités du conseil sont énoncés dans la Politique de gouvernance des administrateurs.

Relevé des réunions des comités

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence de la direction
Comité d'audit	9	9 (Note 1)
Comité de gestion des risques	5	5 (Note 2)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	6	6

Note 1 : Les membres du comité ont aussi rencontré en privé les auditeurs externes et internes lors de cinq de ces réunions, y compris toutes les réunions trimestrielles.

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

Composition des comités

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

Nom	Indépendant	Ressources humaines et régie d'entreprise	Audit	Gestion des risques
Lise Bastarache	Oui		✓	
Sonia Baxendale	Oui		✓	
Richard Bélanger*	Oui	✓		
Michael T. Boychuk	Oui		Président	✓
Gordon Campbell	Oui		✓	
Isabelle Courville	Oui	✓		
François Desjardins	Non			
Michel Labonté	Oui	✓		Président
A. Michel Lavigne	Oui	Président	✓	
David Morris	Oui		✓	
Michelle R. Savoy	Oui			✓
Susan Wolburgh Jenah	Oui			✓

* Ne se présente pas pour réélection.

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

Rapports des comités

Les rapports présentés ci-après permettent aux actionnaires de mieux comprendre les travaux des trois comités du conseil au cours du dernier exercice, ce qui favorise une meilleure régie d'entreprise.

Rapport du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

<i>Membres en date de la circulaire</i>	A. Michel Lavigne, président Richard Bélanger Isabelle Courville Michel Labonté
<i>Indépendance</i>	➤ Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.
<i>Révision du mandat</i>	➤ Le comité a révisé son mandat et il est convaincu de l'avoir rempli pour l'exercice 2017.

Les membres du comité se sont rencontrés en privé, sans les membres de la direction, à chaque réunion.

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

<i>Ressources humaines</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ Le comité a révisé et approuvé la politique de rémunération de la Banque, dont les principales modalités sont présentées à la partie E - Rémunération des membres de la haute direction.➤ Le comité a évalué le rendement du président et chef de la direction pour le dernier exercice et il a recommandé l'approbation de la rémunération de celui-ci par le conseil d'administration.➤ Le comité a revu les évaluations des membres du comité exécutif et leurs objectifs pour l'année à venir. Il a revu et approuvé la rémunération des membres de la haute direction, y compris le salaire de base et la rémunération incitative à long, moyen et court termes. Un rapport détaillé sur ces sujets se trouve à la partie E - Rémunération des membres de la haute direction de la présente Circulaire.➤ Le comité a revu les primes cibles du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque qui s'applique aux membres de la haute direction. Le programme est expliqué plus en détail à la partie E - Rémunération des membres de la haute direction de la présente Circulaire.➤ Le comité a examiné, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée pour satisfaire aux exigences du Conseil de stabilité financière, de manière conforme aux principes et aux normes de celui-ci.➤ Le comité a approuvé le budget salarial des employés pour l'année 2017, tel que recommandé par la direction.➤ Le comité a revu les programmes de rémunération incitative 2017.➤ Le comité (et le conseil d'administration) a revu le rapport de gestion des talents et le plan de relève.➤ Le comité a surveillé les négociations des conventions collectives.➤ Le comité a revu la rémunération des membres de la haute direction de Northpoint Commercial Finance.
<i>Régimes de retraite</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ Le comité a revu les rapports de rendement des différents régimes de retraite.➤ Le comité a reçu les résultats de l'évaluation actuarielle des différents régimes de retraite.➤ Le comité a reçu de l'information concernant les amendements à la politique de placement relatif aux régimes de retraite.
<i>Gouvernance d'entreprise</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ Le comité a été le fer de lance du projet relatif à l'interaction avec les actionnaires et a mis au point le programme associé à celui-ci.➤ Le comité a revu la composition du conseil d'administration en tenant compte de la stratégie de la Banque et de la sélection des candidatures aux postes d'administrateurs, tel que plus amplement décrit à la section « Sélection des candidats aux postes d'administrateurs du conseil d'administration » de la partie F - Gouvernance d'entreprise de la présente Circulaire.➤ 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 annuelle » de la partie F - Gouvernance d'entreprise de la présente Circulaire.➤ Le comité a surveillé la préparation de la présente Circulaire.➤ Le comité a supervisé l'intégration de ses nouveaux membres.➤ Le comité a recommandé au conseil d'administration la nomination d'un nouveau membre au sein du conseil d'administration.➤ Le comité a suivi de près différentes questions liées à la gouvernance d'entreprise.



A. Michel Lavigne, président

Rapport du comité d'audit

<i>Membres en date de la circulaire</i>	Michael T. Boychuk, président Lise Bastarache Sonia Baxendale Gordon Campbell A. Michel Lavigne David Morris
<i>Indépendance</i>	➤ Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.
<i>Révision du mandat</i>	➤ Le comité a révisé son mandat et il est convaincu de l'avoir rempli pour l'exercice 2017.

Les membres du comité se sont rencontrés en privé, sans les membres de la direction, à chaque réunion.

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

<i>Auditeur externe</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a assuré le suivi de la mission de l'auditeur externe de la Banque toute l'année. ➤ Il a examiné et approuvé le plan d'audit 2017 et passé en revue de l'information détaillée concernant des questions clés d'audit et de comptabilité en lien avec l'audit annuel, ainsi que les rapports trimestriels sur les examens. ➤ Le comité a procédé à l'évaluation annuelle de l'auditeur externe, y compris en fonction de critères de qualité de l'audit tels que l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur, la qualité de l'équipe affectée à la mission par l'auditeur externe et les constatations de l'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Compte tenu de son évaluation, le comité a recommandé au conseil d'administration la nomination de l'auditeur externe. ➤ Le comité a revu la politique relative à l'approbation des services fournis par les auditeurs externes. Plus de détails sur cette politique et les honoraires de l'auditeur pour le dernier exercice se trouvent à la section « Nomination de l'auditeur » de la partie B - Ordre du jour de l'assemblée de la présente Circulaire. ➤ Le comité a rencontré les responsables de l'audit externe sur une base trimestrielle, sans la direction.
<i>Information financière</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conformément à son mandat et à la politique de divulgation de l'information financière de la Banque: <ul style="list-style-type: none"> ○ le comité a examiné les états financiers de l'exercice et le rapport de gestion inclus dans le rapport annuel de la Banque, ainsi que les états financiers du régime de retraite avant qu'ils soient approuvés par le conseil d'administration; ○ le comité a examiné les états financiers intermédiaires et le rapport de gestion avant qu'ils soient présentés au conseil d'administration; et ○ le comité a examiné la notice annuelle et tous les financements, y compris l'offre de bons de souscription et l'acquisition de Northpoint Commercial Finance, avant qu'ils soient présentés au conseil d'administration. ➤ Le comité a examiné des communiqués sur des résultats trimestriels et annuel et il en a recommandé l'approbation par le conseil d'administration. ➤ Le comité a surveillé la mise en œuvre de la nouvelle norme comptable IFRS 9, Instruments financiers. ➤ Le comité a examiné les états financiers des filiales supervisées par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada). ➤ Le comité a examiné et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque. ➤ Le comité a reçu de l'information à jour concernant la problématique des prêts hypothécaires.
<i>Fonction d'audit interne</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a revu et approuvé le mandat et le plan d'audit de la fonction d'audit interne et il s'est régulièrement assuré de l'adéquation des ressources de la fonction. Il a également examiné les principales constatations et recommandations, ainsi que les suivis à leur sujet, en plus de l'opinion de l'auditeur interne sur les contrôles internes. ➤ Le comité a rencontré la responsable de l'audit interne de la Banque sur une base trimestrielle, sans la direction, afin de discuter de tous les aspects de son mandat et des questions qui s'y rapportent.
<i>Contrôles internes</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité s'est assuré que la direction avait mis en œuvre et mis à jour des procédures de contrôle interne appropriées, y compris un contrôle interne à l'égard de l'information financière. Au cours de l'exercice, le comité a examiné l'avancement des travaux de la direction concernant l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière et il a reçu le rapport de la direction pour chaque trimestre et pour l'exercice clos le 31 octobre 2017. ➤ Le comité a reçu de la direction une lettre d'attestation visant l'ensemble des opérations de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 et pour chacun des trimestres de l'exercice 2017.
<i>Organismes de surveillance</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De manière continue, le comité s'est assuré que les recommandations et questions des organismes de réglementation étaient adéquatement prises en compte. ➤ Le comité a rencontré, en compagnie des autres membres du conseil d'administration, les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) sans la direction.



Michael T. Boychuk, président

Rapport du comité de gestion des risques

<i>Membres en date de la circulaire</i>	Michel Labonté, président Michael T. Boychuk Michelle R. Savoy Susan Wolburgh Jenah
<i>Indépendance</i>	➤ Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.
<i>Révision du mandat</i>	➤ Le comité a révisé son mandat et il est convaincu de l'avoir rempli pour l'exercice 2017.

Le comité a rencontré trimestriellement, sans la direction, les responsables 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 rencontrés en privé, sans la direction, à chaque réunion.

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

<i>Fonctions de surveillance</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ Chaque trimestre, le comité a reçu un rapport de gestion intégrée des risques de la part du chef de la gestion des risques, ce qui lui a permis de déterminer 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 de taux d'intérêt structurel, le risque de marché (arbitrage et liquidités secondaires), les risques opérationnels réglementaires et les risques de réputation et d'assurance. Le rapport détermine également si les risques sont conformes aux limites de la Banque et à son appétit pour le risque.➤ Le comité a revu les changements apportés au programme d'assurance.➤ Le comité a revu le rapport d'adéquation du capital (PIEAFP) et il a recommandé l'approbation de celui-ci par le conseil d'administration.➤ Le comité s'est tenu informé des constatations et des recommandations du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).➤ Après avoir examiné les risques, le comité a examiné et approuvé les changements apportés aux politiques, aux plans, aux procédures et aux codes dont il est responsable et il en a recommandé l'approbation par le conseil d'administration, selon les besoins.➤ Le comité a suivi de près les changements apportés au 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, lorsque approprié, a approuvé certains prêts qui dépassaient les limites prévues aux politiques de crédit.➤ 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 pour satisfaire aux exigences du Conseil de stabilité financière, de manière conforme aux principes et aux normes de celui-ci.➤ Le comité s'est assuré que des suivis soient faits sur des éléments importants de la gestion du risque réglementaire.➤ Le comité s'est tenu informé des activités de la Banque visant à détecter et à décourager le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et il a revu les rapports semestriels et le rapport annuel avant qu'ils ne soient déposés.➤ Le comité s'est régulièrement tenu informé de la réglementation de gouvernance des risques de capital et de liquidités, y compris concernant la mise en œuvre des nouvelles règles de capital (Bâle III).➤ Le comité a surveillé la mise en œuvre de l'approche avancée fondée sur les notations internes.➤ Le comité a revu le cadre de simulation de crises, dont le but est de tester la résistance de la Banque envers les divers risques auxquels elle s'expose.➤ Le comité a reçu le rapport annuel de l'ombudsman.➤ Le comité a reçu de l'information à jour concernant la problématique des hypothèques.
<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 de révision et la transmission du rapport au Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).



Michel Labonté, président

DESCRIPTION DES FONCTIONS

Le conseil d'administration a rédigé la description des fonctions de président du conseil et de président de comité du conseil, ainsi que la description du poste de président et chef de la direction. Ces descriptions se trouvent dans la Politique de gouvernance des administrateurs.

ÉTHIQUE D'ENTREPRISE ET INTÉGRITÉ

Il est de toute première importance pour la Banque d'atteindre ses objectifs de développement profitable tout en respectant ses principes de transparence, d'intégrité et de conduite éthique. À cet égard, le conseil d'administration veille avec diligence à ce que la Banque respecte les normes d'intégrité les plus élevées et se conforme pleinement aux lois et règlements applicables.

La Banque s'est aussi dotée de valeurs qui servent de lignes directrices pour prendre des décisions alignées sur la culture de l'organisation. L'intégrité est au cœur de toutes les actions de la Banque : c'est ce qui lui permet de gagner et de conserver la confiance de ses clients et de ses actionnaires. De son côté, le personnel de la Banque doit adhérer au code d'éthique et au code de confidentialité régissant la protection des renseignements personnels.

Le conseil d'administration agit conformément au code de conduite des administrateurs, qui incorpore par renvoi le code d'éthique des employés. Les deux codes sont supervisés par le comité RH. Afin de bien gérer toute situation pouvant entraîner un conflit d'intérêts, le code de conduite des administrateurs prévoit que ceux-ci doivent s'abstenir de prendre part aux discussions du conseil ou d'un comité lorsqu'elles impliquent une situation de conflit ou de voter sur toute question se rapportant à un conflit.

Le texte intégral du code d'éthique des employés et du code de conduite des administrateurs de la Banque est disponible sur SEDAR (www.sedar.com).

RÉMUNÉRATION

Le comité RH est notamment responsable de déterminer la rémunération des dirigeants de la Banque, tel que plus amplement décrit à la partie E - Rémunération des membres de la haute direction.

Le conseil d'administration, par l'intermédiaire du comité RH, s'assure que la rémunération des administrateurs est compétitive et adéquate. Des renseignements concernant la rémunération des administrateurs se trouvent à la partie D - Rémunération des administrateurs.

COMMUNICATION ET INTERACTION AVEC LES ACTIONNAIRES

Le conseil d'administration et la direction de la Banque reconnaissent l'importance de maintenir un lien fort et étroit avec les actionnaires de la Banque.

Pour permettre aux actionnaires de fournir une rétroaction significative en temps opportun, la Banque a mis au point des pratiques favorisant l'implication constructive de ses investisseurs. Par exemple, les actionnaires peuvent écrire au secrétaire de la Banque, à l'adresse indiquée au verso de la présente Circulaire, ou encore communiquer avec la présidente du conseil d'administration, tel que mentionné dans la politique de gouvernance des administrateurs. En automne 2017, la présidente du conseil d'administration, le président du comité RH et le président du comité d'audit ont rencontré des actionnaires de la Banque pour obtenir leur rétroaction sur les pratiques de gouvernance et les façons de les améliorer. Certaines suggestions des actionnaires ont déjà été abordées dans la présente Circulaire.

Par ailleurs, le chef de la direction et l'équipe de direction rencontrent régulièrement les analystes financiers et/ou les investisseurs institutionnels, et les actionnaires peuvent communiquer avec le personnel des relations avec les investisseurs par téléphone, par courriel et par la poste. Finalement, les conférences sur les résultats trimestriels, auxquelles participent des analystes, sont diffusées en direct, et les enregistrements sont ensuite disponibles pendant trois mois sur le site Web de la Banque.

Le conseil continue d'envisager proactivement les nouvelles pratiques qui lui permettent de favoriser l'interaction avec les actionnaires et de les adapter au contexte particulier de la Banque.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

De l'information complémentaire sur les pratiques de régie d'entreprise de la Banque se trouve à la section « Régie d'entreprise » du rapport annuel 2017 de la Banque.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

La responsabilité sociale et le développement durable sont au cœur des pratiques d'affaires de la Banque. La priorité que le conseil d'administration accorde à la bonne gouvernance a permis à la Banque de croître et de prospérer dans le plus grand respect de toutes ses parties prenantes pendant les 170 années de son histoire.

Expertise des administrateurs

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

Par exemple, Mme Isabelle Courville a occupé différents postes au sein d'organisations préoccupées par ces questions. Elle est 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 s'est également impliquée dans la communauté en participant à différentes fondations, par exemple celle de l'Institut de cardiologie de Montréal et celle du Centre hospitalier universitaire de Sainte-Justine.

Tout au long de sa carrière et plus particulièrement lors de son passage au sein de sociétés telles que Bell Canada et la fondation de la Famille J.W. McConnell, M. Michael T. Boychuk a acquis une expertise considérable des saines pratiques de développement durable en entreprise. M. Boychuk a notamment dirigé, de 2002 à 2006, le groupe de Bell Canada responsable de l'environnement, dont le mandat était de suivre et de respecter le Pacte mondial des Nations Unies 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 la personne, 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, qui a notamment financé un important programme international qui encourage les jeunes à participer activement à la création d'un avenir durable en collaboration avec leurs écoles et leurs communautés.

M. Gordon Campbell a été premier ministre de la Colombie-Britannique pendant près de dix ans et il a joué un rôle important dans le développement économique et social de la province. Son gouvernement a adopté des réformes majeures pour stimuler l'économie, améliorer le système d'éducation, promouvoir un mode de vie sain et une bonne condition physique et mieux pourvoir aux besoins des personnes handicapées, de ceux ayant des besoins spéciaux, des enfants à risque et des aînés. Au cours de son mandat, la Colombie-Britannique est devenue un chef de file de la gestion environnementale durable. M. Campbell a travaillé pour des administrations publiques pendant la majeure partie de sa carrière, notamment à titre de maire de Vancouver de 1986 à 1993 et de Haut-commissaire du Canada au Royaume-Uni et en Irlande du Nord de septembre 2011 à septembre 2016.

Au cours de sa carrière au sein de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM) et de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO), Mme Susan Wolburgh Jenah a joué un rôle de premier plan lors de l'élaboration d'un cadre de protection des investisseurs robuste et de normes améliorées de conduite des affaires et d'intégrité du marché dans le secteur des services financiers. Elle s'est impliquée activement dans des organismes mondiaux de normalisation, notamment à titre de présidente de l'International Forum for Investor Education, un organisme mondial sans but lucratif ayant pour mission de promouvoir la formation et la littératie financière des investisseurs. Mme Wolburgh Jenah a siégé à de nombreux conseils et comités consultatifs d'organismes sans but lucratif, de réglementation ou du secteur public, tout au long de sa carrière. Par exemple, elle a siégé au conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés (de 2004 à 2011) et à titre de représentante du gouvernement de l'Ontario au conseil du Global Risk Institute (de 2011 à 2017), partenariat entre le secteur public et le secteur privé axé sur les pratiques exemplaires et la recherche de calibre mondial en gestion intégrée des risques touchant plusieurs secteurs. Mme Wolburgh Jenah participe activement à la vie communautaire, comme en font foi ses anciennes fonctions de membre du conseil consultatif du doyen à l'École de gestion Ted Rogers de la Ryerson University et de professeure auxiliaire de la Osgoode Hall Law School. Elle siège actuellement au conseil d'administration du Humber River Hospital.

Pour en savoir plus, veuillez vous reporter aux biographies à la partie C - Candidats aux postes d'administrateurs et à la grille de compétences et d'expertise des membres du conseil à la partie F - Gouvernance d'entreprise.

Diversité des employés

La Banque peut compter sur un comité de diversité, dont le mandat consiste à créer un environnement favorable à la diversité et à l'inclusion. Le comité compte des représentants patronaux et syndicaux, des employés des différents secteurs d'affaires et des personnes issues des quatre groupes cibles de diversité : femmes, minorités visibles, peuples autochtones et personnes handicapées. Ces membres du comité veillent au développement continu des pratiques de gestion de la Banque en matière de diversité.

Parmi les 63 dirigeants de la Banque et de ses filiales, 23 (ou 37 %) sont des femmes. La Banque n'a pas fixé de cible quant au nombre de femmes devant faire partie de l'équipe de direction puisque ses pratiques ont toujours été bonnes dans ce domaine. Quand vient le temps de retenir une candidature pour un nouveau poste ou un remplacement, la Banque considère les avantages de la diversité dans ses critères de sélection.

Rapport de responsabilité sociale de la Banque

La Banque produit un rapport de responsabilité sociale chaque année depuis 2007. Celui-ci présente un aperçu des pratiques de la Banque par rapport à la gouvernance, aux relations éthiques et respectueuses, au perfectionnement des employés, à l'implication dans la communauté et à la réduction de l'empreinte écologique. Conformément à l'engagement de la Banque envers la protection de l'environnement, le rapport de responsabilité sociale est disponible en format électronique sur le site Web de la Banque.

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 à tous les actuels et anciens membres de la haute direction, administrateurs et employés de la Banque et de ses filiales en date du 31 janvier 2018.

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales
Autres	261 936 968 \$

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction en vertu de plans de souscription 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 un administrateur ou un membre de la haute direction de la Banque, ainsi qu'à chaque candidat à un poste d'administrateur de la Banque et à chaque personne avec laquelle ceux-ci ont des liens, à l'exception des prêts courants au sens de la législation en matière de valeurs mobilières et des prêts qui ont été entièrement remboursés à la date de la présente 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 2018 (\$)
François Desjardins Président et chef de la direction	B2B Banque et Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteurs)	275 000 (Note 1)	247 033
Susan Kudzman Vice-présidente exécutive, chef de la gestion des risques et des affaires corporatives	Banque (prêteur)	752 568 (Note 2)	727 256
Deborah Rose Présidente et chef de la direction, B2B Banque et vice- présidente exécutive, Services aux intermédiaires et chef de la direction informatique, Banque Laurentienne	Banque (prêteur)	480 000 (Note 3)	470 513
Michel C. Trudeau Président et chef de la direction, Valeurs mobilières Banque Laurentienne et vice-président exécutif, Marchés des capitaux, Banque Laurentienne	Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteur)	314 000 (Note 4)	139 244

Note 1 : Lignes de crédit hypothécaire sur résidence secondaire au taux préférentiel + 0,50 % (B2B Banque); compte sur marge contre portefeuille de valeurs mobilières à taux préférentiel +1 % (Valeurs mobilières Banque Laurentienne).

Note 2 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 1,39 %.

Note 3 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 1,39 %.

Note 4 : Compte sur marge contre portefeuille de valeurs mobilières à taux préférentiel +1 %.

INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

Depuis le début du dernier exercice complété, la Banque n'a pas fait d'opérations ayant d'importants effets sur elle ou l'une de ses filiales et pour lesquelles un candidat à un poste d'administrateur, un administrateur ou un dirigeant de la Banque ou de l'une de ses filiales, ou encore leurs associés ou affiliés respectifs, avaient un intérêt direct ou indirect.

CODE DE PROCÉDURE

Un code de procédure est utilisé lors des assemblées annuelles ou extraordinaires 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 présenté à l'annexe C de la présente Circulaire.

PROCÈS-VERBAL

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 1^{er} mars 2017 a été envoyée aux actionnaires avec la présente Circulaire. Le procès-verbal est également disponible sur le site Web de la Banque.

VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

La vidéo de l'assemblée annuelle des actionnaires 2018 sera disponible dans la section Centre de l'investisseur du site Web de Banque Laurentienne Groupe Financier (blcgf.ca), sous l'onglet Présentations et événements.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



Christian Marcoux
Secrétaire

Montréal (Québec), le 27 février 2018

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu quatre propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le MÉDAC), dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec), H2X 1X3.

PROPOSITION 1 - Démocratisation de l'accès à deux postes d'administrateurs

Il est proposé que le conseil d'administration adopte un règlement ouvrant la voie à une mise en candidature issue du public, pour deux postes d'administrateurs, lesquels devront être élus par les actionnaires, chacun pour un mandat d'un an ou jusqu'à ce qu'un successeur soit élu ou nommé.

Argumentaire

Un tel processus de mise en candidature vise à élargir les sources de mise en candidature de nouveaux administrateurs tout en identifiant de nouveaux talents qui n'auraient pu être considérés en utilisant les sources traditionnelles : références de la direction ou d'un administrateur, sélection par un cabinet de recherche de cadres ou d'administrateurs, références par un actionnaire influent détenant plus de 5 % des actions de la Banque.

Pour se porter candidats, les personnes devraient satisfaire aux exigences suivantes :

- être engagé dans le milieu socio-économique;
- être appuyé par au moins trois groupes représentant des parties prenantes de la Banque;
- être administrateur d'un organisme à but lucratif ou non lucratif;
- satisfaire aux exigences de compétences et d'expériences recherchées par la Banque pour ses administrateurs; et
- être préférablement certifié par un institut ou un collège dédié à la formation d'administrateurs de sociétés. Notons que depuis maintenant plus de dix ans, plusieurs milliers de personnes ont suivi une formation spécifique pour siéger à des conseils d'administration, et ce partout au Canada.

Les candidats pourraient exprimer leur intérêt à la suite d'un processus d'appel public de candidatures par voie de presse et d'affichage électronique sur le site de la Banque. La conformité des candidatures avec les exigences devrait être appréciée par le comité de mise en candidatures de la Banque. Les candidatures retenues seraient incluses dans la circulaire de la direction en précisant qu'elles proviennent de l'appel public de candidatures. Les deux personnes ayant obtenu le plus grand nombre de votes seraient élues. Ces dernières seraient admissibles à une réélection chaque année jusqu'à concurrence d'un terme cumulatif maximum de douze ans.

Soulignons que nous sommes bien au fait que des candidats autres que ceux repérés par la direction ou des membres du conseil d'administration peuvent soumettre leurs candidatures. En posant l'hypothèse que certains puissent l'avoir fait, il nous a été difficile d'identifier quelques profils d'administrateurs qui sortent des sentiers traditionnels de mise en nomination et qui apporteraient une valeur ajoutée différente. Nous nous permettons ici de suggérer que le rapport annuel des activités du comité de mise en nomination de la Banque pourrait être enrichi des efforts faits pour diversifier leurs sources de candidatures en vue d'identifier les meilleurs talents pour siéger au conseil d'administration.

Cette proposition vise donc à développer une nouvelle source de nomination et à assurer à des candidats proposant des perspectives de prise de décision différentes qu'ils pourront se joindre au conseil en leur réservant deux sièges, pourvu que les critères de sélection soient satisfaits.

Un tel processus est utilisé actuellement par le Fonds de solidarité FTQ et permet d'atteindre les objectifs poursuivis par cette proposition.

Recommandation de la Banque

La Politique de gouvernance de la Banque confère au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise la tâche de mettre en œuvre un processus de sélection en vue d'assurer une composition optimale du conseil d'administration (le Conseil). Pour s'acquitter de son mandat, le comité RH tient compte des compétences et habiletés que le Conseil devrait posséder dans son ensemble. Ainsi, l'évaluation individuelle, qui tient notamment compte de l'intégrité, la diversité, les compétences, les habiletés et l'expérience de chacun des candidats, permet aussi au comité RH de déterminer sa complémentarité avec les membres actuels du Conseil ainsi qu'avec les autres candidats. Les diverses nominations des 18 derniers mois ont été effectuées selon ces principes.

La Banque voit la diversité au sein du Conseil comme un élément essentiel de sa capacité à conserver un avantage concurrentiel. Ainsi, lorsqu'il identifie les candidats aptes à y être nommés, le comité RH analyse le mérite de chacun des candidats en fonction de

critères objectifs et en tenant compte des principes établis dans la Politique sur la diversité du Conseil. La Politique se trouve en annexe de notre politique de gouvernance, laquelle est disponible en version électronique sur le site Internet de la Banque.

Le Conseil veille continuellement à ce que les meilleures pratiques soient mises en œuvre. Le processus actuel de nomination des administrateurs, basé sur des critères objectifs et définis, a réussi à proposer des candidats variés et hautement qualifiés pour nomination au Conseil. En raison de l'efficacité du processus actuel, le Conseil est d'avis qu'il devrait être maintenu.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 2 - Engagement envers la décarbonisation

Il est proposé que la Banque publie annuellement un bref rapport permettant à ses actionnaires d'évaluer son exposition au risque climatique ainsi que sa contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les recommandations du TCFD devraient guider cette divulgation.

Argumentaire

L'un des principaux responsables de la Banque du Canada à Montréal, le sous-gouverneur Timothy Lane, a affirmé lors d'une conférence que les changements climatiques bouleverseront l'économie canadienne. Selon ce dernier, « l'adaptation à une économie à faibles émissions de carbone supposera sans doute davantage de changements structurels profonds pour le Canada que pour beaucoup d'autres pays. Le Canada est un grand producteur de combustibles fossiles et son secteur manufacturier - comme les industries de l'automobile et de l'aéronautique - y est lié de près. »

Nous croyons que la Banque, comme les autres banques canadiennes, a un rôle important à jouer dans cet effort de décarbonisation.

Nous inspirant du groupe de travail TCFD portant sur les divulgations en matière de changement climatique (« Task Force on Climate-related Financial Disclosures »), nous proposons que la Banque divulgue annuellement :

- ses engagements à court, moyen et long terme en cette matière, assortis des résultats atteints; et
- sa réflexion sur les différents scénarios considérés pour évaluer les impacts des changements climatiques sur ses opérations et les mesures prises pour les mitiger.

Les enjeux climatiques et environnementaux sont de plus en plus au cœur de la gouvernance de nos organisations. Cette divulgation devrait de plus traiter des moyens mis en place par le conseil d'administration pour intégrer les facteurs environnementaux et sociaux dans sa gouvernance.

Recommandation de la Banque

La Banque est résolue à réduire son empreinte environnementale et met de l'avant des initiatives concrètes concernant la décarbonisation. Un rapport relatif à la responsabilité sociale de la Banque est d'ailleurs publié annuellement depuis 2007. On y retrouve entre autres un aperçu des pratiques de la Banque en ce qui a trait à la réduction de son empreinte écologique. Le rapport est disponible en format électronique dans le site Web de la Banque, conformément à son engagement envers la protection de l'environnement.

Par ailleurs, en plus du virage numérique de ses opérations dans laquelle elle est engagée, la Banque réalise plusieurs projets qui contribuent à la réduction des émissions de carbone, par exemple :

- notre filiale B2B Banque appuie le développement de l'énergie propre en vertu d'un partenariat avec Bullfrog Power, qui s'assure depuis 2015 que l'électricité introduite dans le réseau au nom de B2B Banque correspond à la totalité du volume de consommation de la filiale et qu'elle provient de sources renouvelables et non polluantes. Depuis, B2B Banque a réduit son empreinte environnementale de plus de 395 tonnes de CO₂, ce qui correspond à 168 250 litres de pétrole et équivaut à 83 voitures en moins sur la route pendant une année, ou à plus de 125 tonnes de déchets en moins dans les sites d'enfouissement.
- la Banque a également annoncé le déménagement, en 2018, de ses bureaux montréalais vers un édifice certifié LEED argent. Cela permettra de réduire les dépenses énergétiques et facilitera l'accès au réseau de transport en commun. De plus, cet édifice possède un stationnement avec espaces réservés pour les voitures hybrides et pour les vélos.

De surcroît, les gestes de la Banque se traduisent également par des pratiques d'affaires responsables, notamment l'incorporation de l'évaluation des risques environnementaux dans le processus standard d'évaluation des risques de toutes les activités de crédit,

à quelques exceptions près. Pour définir les niveaux de risque potentiel, les secteurs sont regroupés selon trois catégories de risque : élevé, spécial et faible.

La Banque a mis sur pied une équipe d'experts qui se consacre aux projets de nature énergétique et d'infrastructure, pour accompagner adéquatement les entreprises soucieuses de réaliser des projets en énergie renouvelable. En 2017, parmi les projets en énergie renouvelable pour lesquels des prêts ont été consentis, 38 % étaient liés à l'énergie solaire, 29 % étaient liés à l'énergie éolienne et 33 % étaient liés à l'énergie hydroélectrique.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 3 - Certification de saines pratiques commerciales en matière de vente de produits et services financiers

Il est proposé que le conseil d'administration requiert de ses hauts dirigeants une déclaration écrite sur le respect de principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans ses relations avec la clientèle, ainsi que des mesures disciplinaires dans le cas d'une fausse déclaration.

Argumentaire

Au cours de l'année 2017, près de 1 000 courriels des employés de la Banque Royale, de la Banque de Montréal, de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, de la Banque Toronto-Dominion et de la Banque de Nouvelle-Écosse de partout au Canada ont fait part à Radio-Canada des pressions qu'ils subissent pour atteindre des cibles de vente et de la supervision excessive dont ils font l'objet. Cela a conduit l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) à lancer un processus d'examen des pratiques commerciales des institutions financières. Le Comité permanent des finances de la Chambre des communes a également tenu des audiences sur le sujet en juin dernier.

Outre que d'entacher la réputation de nos banques, ces révélations ont un effet sur la valeur de nos actions, comme ce fut le cas pour la Banque TD dont l'action a perdu plus de 5,5 % de sa valeur au moment de la divulgation de cette situation.

Les actionnaires des banques et leurs parties prenantes s'attendent à ce qu'elles respectent des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans leurs relations avec la clientèle et à ce qu'elles prennent toutes les mesures nécessaires pour maîtriser les risques de non-conformité à de tels principes.

S'inspirant de la certification que doivent signer les hauts dirigeants quant à la fiabilité des informations financières, cette déclaration aurait pour objectif de rassurer les actionnaires et les clients de la Banque en ce qui concerne la mise en place, par la haute direction, de politiques de vente de produits et de services respectant des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté, de contrôles permettant d'obtenir l'assurance raisonnable que les politiques sont respectées et de mesures disciplinaires pour faire face à des comportements inacceptables en regard des principes énoncés.

De plus, des déclarations fausses et trompeuses par les dirigeants signataires de la déclaration devraient faire l'objet de sanctions.

Recommandation de la Banque

Un des objectifs principaux de la Banque est de maintenir sa réputation, pierre angulaire sur laquelle repose la confiance que lui porte sa clientèle. En tant qu'entreprise socialement responsable, la Banque exerce ses activités selon les normes éthiques les plus élevées. Ainsi, non seulement elle attend de ses administrateurs et hauts dirigeants qu'ils agissent avec honnêteté, intégrité et qu'ils adoptent les normes les plus élevées à l'égard des services, mais elle met également en place des balises, règles et pratiques pour s'en assurer.

Les valeurs de la Banque, en particulier l'intégrité, orientent ses actions et définissent ses attentes en matière de comportements et de décisions éthiques. À cet égard, la Banque s'est dotée d'un code d'éthique des employés et d'un code de conduite des administrateurs, qui comprend le code des employés. Chaque employé et administrateur s'engage annuellement à les respecter en les signant. Le texte intégral de ces deux documents peut être consulté sur le site Web de SEDAR. De plus, chaque année les employés sont soumis à des évaluations reposant sur plusieurs critères établis en fonction du poste occupé dont, entre autres, les comportements professionnels, le respect de la conformité et la qualité opérationnelle. La Banque s'assure ainsi du respect de saines pratiques commerciales, de la surveillance des comportements douteux et de l'application de sanctions, le cas échéant.

Afin de s'assurer de la conformité de ses pratiques de vente, la Banque a mis en place des procédures de surveillance visant à détecter les problèmes qui pourraient survenir. Les employés et les clients sont invités à dénoncer tout comportement leur paraissant douteux ou inapproprié, par le biais de mécanismes objectifs et confidentiels de gestion des plaintes.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 4 - Divulgence du ratio d'équité

Il est proposé que la Banque divulgue le ratio d'équité utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils permettant de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio d'équité, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane d'un employé. Nos demandes et la perspective que la divulgation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis ont conduit les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de fixation de la rémunération, qui s'appuient notamment sur des comparaisons de rémunérations entre pairs de diverses entreprises. Bien que la conclusion de cette étude préconisait le maintien de cette méthode, Meridian soulignait que l'utilisation du ratio d'équité permettrait de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des hauts dirigeants.

Étant donné qu'il est permis de penser que le comité de rémunération de la Banque utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction. À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, l'information sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires d'apprécier si la rémunération des employés, lesquels contribuent aussi à la performance de l'organisation, évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants. Elle leur permettrait également de juger si la rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

Recommandation de la Banque

La Banque tient compte d'un éventail de facteurs lors de l'analyse de la rémunération de la haute direction. Elle considère le niveau de responsabilités attribué à chaque poste, la description des tâches, ainsi que la rémunération du marché selon le rendement, les compétences établies et la contribution individuelle. De plus, la Banque prend soin d'ajuster les données du marché en fonction de sa taille relative par rapport à celles de ses pairs. Ainsi, la Banque utilise une approche exhaustive favorisant la compréhension et l'interprétation des données en allant au-delà d'un simple ratio. Cette approche exhaustive vise à atteindre les objectifs suivants :

- attirer et retenir des employés et cadres supérieurs compétents et motivés;
- établir une rémunération compétitive liée à la performance de la Banque; et
- respecter de saines pratiques de rémunération en matière d'équité interne/externe et de gestion prudente des risques.

Par ailleurs, il importe de mentionner que cette approche est cohérente avec l'esprit de la proposition, étant donné qu'elle permet à la Banque de tenir compte de la relativité interne entre les divers niveaux de poste. De plus, le Conseil veille à ce que les politiques et programmes en place soient concurrentiels tant pour les employés que pour les hauts dirigeants.

Tel que prévu dans la politique de gouvernance, les actionnaires votent annuellement sur une résolution concernant la rémunération des cadres supérieurs de la Banque. Bien que cette résolution consultative n'engage pas le Conseil, le résultat du vote est pris en compte lors des délibérations concernant la rémunération des cadres supérieurs.

Enfin, le Conseil consulte les actionnaires pour mieux comprendre leurs préoccupations.

Cette consultation, jumelée avec une évaluation exhaustive, permet ce qui suit :

- définir des politiques salariales équitables pour les employés, incluant les hauts dirigeants;
- favoriser, en tout temps, par les programmes de rémunération, l'alignement des intérêts des employés et des hauts dirigeants sur ceux des actionnaires; et
- favoriser la transparence quant à la gestion de la rémunération.

La Banque préfère s'assurer de la qualité de ses pratiques de rémunération plutôt que de faire valoir un ratio qui, pris hors contexte, pourrait faire porter les discussions exclusivement sur un nombre alors que d'autres considérations sont plus pertinentes.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

ANNEXE B

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS

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

Actions visées par le Régime - Les actions qui peuvent être émises à la levée d'options octroyées en vertu du régime sont des actions ordinaires avec droit de vote de la Banque Laurentienne du Canada (les « actions »). Les actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada ont adopté par résolution qu'une quantité maximale de 1 600 000 actions peuvent être émises en vertu du régime. Un bénéficiaire n'aura pas les droits d'un actionnaire de la Banque par rapport aux actions visées par le régime tant qu'il ne deviendra pas détenteur enregistré desdites actions.

Admissibilité - 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 ») sont admissibles.

Octrois - Le Comité désigne, à l'occasion, parmi les membres admissibles de la direction, les personnes 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 pas d'options d'achat d'actions aux membres du comité de direction de la Banque ou à tout autre employé. Toutefois, le Comité peut accorder en tout temps des octrois spéciaux dans les circonstances qu'il juge appropriées.

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 inférieur 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, soit 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, soit 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 d'actions ordinaires avec droit de vote en circulation de la catégorie visée par le régime en raison d'un versement d'un dividende en actions, d'un fractionnement d'actions, de la refonte de capital, d'une fusion, d'une consolidation, d'un regroupement, 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 négociées 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 privatisation. Cet article ne s'applique toutefois pas 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 C

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 de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi ») et les règlements ou directives qui en découlent, ainsi que les 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 la norme de bonne conduite et, si la demande n'est pas respectée, mettre fin au droit de parole de l'actionnaire.

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 sans le consentement de l'actionnaire qui en est l'auteur et la permission du président de l'assemblée.

10. Questions générales

Lors de la période ouverte aux questions des actionnaires, tout actionnaire peut poser une question à la direction, émettre une opinion ou 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.

ANNEXE D

MANDAT DU CONSEIL

Conformément à la *Loi sur les Banques* (Canada) (la « Loi »), le conseil d'administration supervise la gestion de la Banque pour en assurer la profitabilité et la croissance. Le conseil délègue la gestion quotidienne des activités de la Banque à la direction.

Dans le cadre de ses responsabilités générales de supervision de la gestion de la Banque et en plus de l'exercice de ses obligations statutaires, le conseil d'administration assume les fonctions ci-après directement ou par l'intermédiaire de ses comités :

1. Fonctions stratégiques :

- a. adopter un processus de planification stratégique;
- b. approuver le plan stratégique proposé par la direction, remettre en question les hypothèses et les principes qui lui sont sous-jacents, l'évaluer périodiquement en tenant compte des occasions et des risques, surveiller sa mise en œuvre et encourager la direction à y apporter des changements lorsque nécessaire;
- c. approuver le budget annuel, y compris le budget et les ressources consacrés aux fonctions de supervision et aux plans d'affaires, et surveiller leur mise en œuvre;
- d. passer périodiquement en revue la structure organisationnelle;
- e. approuver les transactions importantes qui sortent du contexte habituel ainsi que les changements significatifs d'orientation ou de stratégie; et
- f. adopter une ligne de conduite en matière de dividendes.

2. Fonctions de gestion des ressources humaines :

- a. nommer ou révoquer le président et chef de la direction;
- b. préparer une description claire du poste de président et chef de la direction;
- c. approuver les nominations aux postes de haute direction;
- d. définir les objectifs, évaluer le rendement et déterminer la rémunération du président et chef de la direction;
- e. approuver le cadre de définition des objectifs des autres membres de la haute direction, leur évaluation et leur rémunération;
- f. approuver le cadre général de rémunération (y compris notamment la rémunération incitative et les régimes de retraite) de tous les dirigeants et employés;
- g. créer un plan de relève pour la haute direction, en particulier pour le président et chef de la direction; et
- h. voir à ce que le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction adoptent et favorisent une culture d'intégrité partout à la Banque.

3. Fonctions de supervision :

- a. cerner les principaux risques de l'organisation et voir à la mise en œuvre de systèmes pouvant les gérer de manière appropriée;
- b. approuver les cadres, plans et politiques importants, en particulier ceux concernant l'identification et la gestion des risques;
- c. superviser l'intégrité et la qualité des états financiers et les approuver;
- d. voir au respect des règles en matière de conformité;
- e. voir à l'intégrité et à l'efficacité des systèmes informatiques de gestion et de surveillance à l'interne;
- f. recommander aux actionnaires la nomination de l'auditeur externe, voir à sa compétence, à son indépendance et à la suffisance de ses ressources et approuver sa mission;
- g. approuver le choix des dirigeants responsables des fonctions de supervision à l'interne (audit interne, gestion des risques et gestion du risque réglementaire) et voir à leur compétence, à leur indépendance et à la suffisance de leurs ressources;
- h. approuver les structures des conseils d'administration des filiales;
- i. voir à ce que la direction gère de manière adéquate les risques associés aux régimes de retraite offerts aux employés; et
- j. rencontrer les organismes de réglementation, discuter de leurs constatations et de leurs recommandations et y donner suite.

4. Fonctions de gouvernance d'entreprise :

- a. adopter les règles de gouvernance d'entreprise applicables;
- b. examiner la composition du conseil, la taille de celui-ci et la rémunération des membres;
- c. voir au recrutement des candidats à l'élection d'administrateurs par les actionnaires et veiller à l'orientation et à l'intégration des nouveaux membres du conseil;
- d. voir à la coordination d'un processus d'évaluation de l'efficacité du conseil et de ses comités;
- e. préparer des descriptions claires des postes de président du conseil et de président de chaque comité;
- f. approuver les critères d'évaluation de l'indépendance des membres du conseil;
- g. définir des règles concernant la participation à d'autres conseils et s'assurer qu'au maximum deux administrateurs participent au conseil d'un même émetteur public, à moins qu'une autorisation n'ait été délivrée par la présidente du conseil;
- h. adopter un code de conduite à l'intention des administrateurs et voir à ce qu'il soit respecté; et
- i. voir à la formation continue des membres du conseil.

5. Fonctions de communication et de divulgation :

- a. approuver les moyens à la disposition des actionnaires et des autres parties prenantes pour communiquer avec la Banque;
- b. approuver la politique de divulgation de l'information financière et voir à sa conformité; et
- c. informer les actionnaires de la performance de la Banque.

