

# Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Le 9 avril 2019

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 9 avril 2019 à 9 h 30 (heure de l'Est), à La Galerie du Centre de diffusion TMX, situé au 130, rue King Ouest, Toronto (Ontario), aux fins suivantes :

- 1) la réception des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2018 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 (dont le texte intégral est reproduit à l'Annexe B de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe) concernant le nouveau régime d'options d'achat d'actions de la Banque (dont un résumé est inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 5) 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 divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe;
- 6) 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
- 7) l'examen de toute autre question dont l'assemblée serait régulièrement saisie.

Au 15 février 2019, le nombre de voix prises en compte pour chaque vote devant être tenu à l'assemblée est de 42 190 040.

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<sup>e</sup> étage Toronto (Ontario), M5J 2Y1, avant 17 h (heure de l'Est) le 5 avril 2019.

Par ordre du conseil d'administration,

Emmanuela Fleurandin  
Conseillère juridique sénior et secrétaire adjointe

Montréal (Québec), le 26 février 2019

**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.**

## Aux actionnaires,

Nous vous invitons à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada, qui aura lieu le 9 avril 2019 à La Galerie du Centre de diffusion TMX de Toronto, en Ontario, au 130, rue King Ouest. Il s'agit d'une occasion unique de rencontrer les membres de la direction et du conseil d'administration, d'obtenir de l'information importante et 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 importante 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 stratégique et performance

En 2018, le conseil d'administration et ses comités ont continué à jouer pleinement leur rôle-conseil auprès de la haute direction pour s'assurer de l'atteinte des objectifs d'affaires tout en maintenant le délicat équilibre entre les intérêts des actionnaires, des clients et des employés.

Fondée en 1846, exerçant ses activités depuis plus de 170 ans, la Banque se réinvente. Il y a trois ans, la Banque a annoncé la mise en place d'un plan stratégique exhaustif échelonné sur sept ans, dont l'objectif consiste à améliorer la performance et à satisfaire aux attentes des parties prenantes.

Les investissements effectués dans la mise en œuvre d'initiatives structurantes et dans le développement des plateformes de croissance produisent des résultats positifs. Déjà aujourd'hui, l'offre de la Banque est différente. Les bases de la plateforme numérique sont en place et les revenus en provenance du portefeuille des prêts commerciaux ont augmenté. Nous avons étendu notre présence géographique. En outre, le réseau des services aux particuliers s'adapte aux besoins des clients et est de plus en plus axé sur une offre de services-conseils.

La Banque est mieux positionnée que jamais pour créer de la croissance, de la performance et finalement de la valeur pour ses actionnaires.

### Rémunération des cadres supérieurs

L'une des responsabilités essentielles du conseil d'administration consiste à s'assurer que la philosophie et les pratiques 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 « CRHRE »), le conseil examine la politique de rémunération des cadres supérieurs (la « politique de rémunération »).

À la suite de cet exercice, le CRHRE a rigoureusement examiné les pratiques actuelles de rémunération des cadres supérieurs pour les renouveler. Les nouvelles pratiques issues de cette démarche sont entrées en vigueur le 1er novembre 2018. Quelques-unes des modifications les plus importantes sont énumérées ici :

- nous avons cessé d'avoir recours aux unités d'actions de performance (UAP) liées à la transformation, lesquelles positionnaient la rémunération cible au 75<sup>e</sup> centile du marché, pour adopter une structure adaptée à notre taille relative, qui positionne la rémunération cible au 50<sup>e</sup> centile;
- nous avons éliminé la garantie d'acquisition minimale de 75 % de nos régimes d'UAP. L'acquisition dépend désormais du retour total aux actionnaires relatif et du rendement absolu des capitaux propres;
- nous avons haussé les exigences de détention d'actions du président et chef de la direction;
- nous avons introduit des options d'achat d'actions dans la rémunération à long terme pour éliminer les possibilités de rémunération incitative à long terme qui dépendent du passage du temps et non de la création de valeur pour les actionnaires;
- nous avons adopté de nouvelles politiques pour encadrer le recours aux options d'achat d'actions, notamment en établissant une période de détention après levée de l'option de douze mois pour le président et chef de la direction; et
- nous avons simplifié notre programme de rémunération incitative en alignant les obligations de report de la rémunération incitative à court terme sur celles du secteur bancaire : la contribution de 30 % de l'employeur sous forme d'unités d'actions restreintes disparaît.

Cette nouvelle approche a pour effet d'aligner pleinement la politique de rémunération sur les meilleures pratiques courantes du secteur bancaire canadien, tout en créant un lien encore plus étroit qu'avant entre la rémunération incitative des cadres supérieurs, l'exécution de notre stratégie et les objectifs de l'entreprise. Cette approche constitue également un engagement sans équivoque de votre conseil d'administration de continuer à appuyer le plan stratégique.

## Interaction avec les actionnaires et gouvernance d'entreprise

La Banque a toujours été une véritable partisane de la bonne gouvernance d'entreprise. Elle a adopté très tôt le principe de vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs. Elle a concrétisé son engagement à l'égard de la diversité dans sa politique sur la diversité du conseil. Tous les membres du conseil d'administration sont indépendants, à l'exception du président et chef de la direction.

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 en faisant preuve du plus grand respect envers toutes ses parties prenantes. C'est dans cet esprit que nous cherchons à interagir de manière efficace et continue avec les actionnaires et toute autre partie prenante. Nous répondons aux interrogations des actionnaires concernant la rémunération toute l'année et nous discutons périodiquement avec d'autres organisations, par exemple des sociétés-conseils en matière de vote par procuration, pour maintenir un dialogue concernant l'approche en matière de rémunération des cadres supérieurs.

Pour y arriver, nous approchons également chaque année les plus grands actionnaires institutionnels de la Banque pour discuter de notre approche. La rétroaction ainsi obtenue est importante pour nous, comme en témoigne cette année la refonte de notre approche en matière de rémunération.

## Changements au conseil d'administration

- Le 17 décembre 2018, il a été annoncé que Mme Isabelle Courville complètera son mandat à la présidence du conseil de la Banque à l'assemblée annuelle des actionnaires, après y avoir siégé pendant douze années, conformément à la politique de la Banque régissant la durée des mandats des administrateurs; et
- un comité spécial du conseil a été mis sur pied pendant l'exercice 2018 pour le recrutement d'un nouveau président du conseil d'administration. Le comité spécial a recommandé M. Michael Mueller à l'attention du conseil pour l'exercice des fonctions de la présidence. M. Mueller s'est joint au conseil à titre de vice-président le 17 décembre 2018 et, à la suite de son élection par les actionnaires de la Banque à l'assemblée annuelle, il deviendrait président du conseil. Les notes biographiques de M. Mueller et des autres candidats aux postes d'administrateurs se trouvent à la partie C de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Alors que mon mandat de présidente du conseil d'administration se termine, je souhaite vous remercier de votre confiance et vous exprimer à quel point j'ai été honorée de servir les actionnaires de la Banque ces douze dernières années. Je suis convaincue que notre plan stratégique amorcé il y a maintenant trois ans nous positionne bien pour relever nos défis et pour profiter des occasions que nous avons identifiées. Je souhaite également souligner le leadership de François Desjardins et de son équipe de direction, qui ont déjà mené à terme de nombreux éléments de notre vision stratégique.

## 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. Véritable année de transition, 2019 sera marquée par la mise en œuvre de technologies et de processus améliorés qui stimuleront la croissance de la clientèle, des prêts et des dépôts, ainsi que la rentabilité.

Salutations cordiales,

BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA



Isabelle Courville  
Présidente du conseil d'administration

# 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 5 avril 2019, 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 en 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 [service@computershare.com](mailto:service@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

<b>PARTIE A - RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE</b>	<b>1</b>
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
<b>PARTIE B - ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE</b>	<b>3</b>
ÉTATS FINANCIERS	3
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	3
NOMINATION DE L'AUDITEUR	3
APPROBATION DU NOUVEAU RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS	4
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION	8
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	9
<b>PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS</b>	<b>10</b>
<b>PARTIE D - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS</b>	<b>16</b>
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	16
RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UAD	16
EXIGENCES DE DÉTENTION	16
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	17
<b>PARTIE E - RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION</b>	<b>18</b>
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	20
COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	24
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	44
OCTROIS 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
<b>PARTIE F - GOUVERNANCE D'ENTREPRISE</b>	<b>50</b>
CONSEIL D'ADMINISTRATION	50
SUPERVISION DE LA STRATÉGIE	53
SUPERVISION DE LA GESTION DU RISQUE	53
COMITÉS DU CONSEIL	53
DESCRIPTION DES FONCTIONS	58
ÉTHIQUE D'ENTREPRISE ET INTÉGRITÉ	58
RÉMUNÉRATION	58
COMMUNICATION ET INTERACTION AVEC LES ACTIONNAIRES	58
AUTRES RENSEIGNEMENTS	58
RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE	59
<b>PARTIE G - AUTRES RENSEIGNEMENTS</b>	<b>60</b>
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	60
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	60
CODE DE PROCÉDURE	60
PROCÈS-VERBAL	60
VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE	60
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	61
<b>ANNEXES</b>	<b>62</b>
ANNEXE A : PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	62
ANNEXE B : RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS	66
ANNEXE C : CODE DE PROCÉDURE	74
ANNEXE D : MANDAT DU CONSEIL	75

# 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 sollicitation de procurations de la direction de la Banque (la « Circulaire ») est datée du 15 février 2019 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 2018, tandis que les références au rapport annuel de la Banque sont des références au rapport annuel 2018. Les deux documents sont disponibles dans le site Web de la Banque et sur SEDAR, à l'adresse [www.sedar.com](http://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](http://www.sedar.com). Les actionnaires peuvent s'adresser par écrit au secrétariat corporatif de la Banque au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5 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 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5.

## 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. (Canada), 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.** Le représentant n'est pas tenu 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 5 avril 2019, 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 approuvant le nouveau régime d'options d'achat d'actions;**

- **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 envoyer au secrétariat corporatif de la Banque, au 1360, boul. René-Levesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5, 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 15 février 2019, 42 190 040 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 2019, 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 2018 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le rapport annuel 2018 envoyé aux actionnaires par la poste le 11 janvier 2019. 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 9. Les porteurs d'actions ordinaires éliront 9 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 en question 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 (le "Comité d'audit"), 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 2019.

Ernst & Young est l'auditeur externe de la Banque depuis 24 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 élimine 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 de non-participation à l'audit consolidé. La durée de la mission de l'associé responsable de mission et des associés de référence comprend le temps pendant lequel 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 Conseil canadien sur la reddition de comptes) : 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; et
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 stratégique de la Banque est en cours : i) diminution de la qualité de l'audit; ii) perte de connaissances et d'expertise propres aux activités de la Banque, et ainsi 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 devant être consacrés à la formation du nouvel auditeur sur les opérations, systèmes, pratiques commerciales et 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 2018 et 2017.

Catégorie d'honoraires	2018 (\$)	2017 (\$)
Honoraires d'audit (Note 1)	3 013 000	2 722 000
Honoraires pour services liés à l'audit (Note 2)	1 039 000	508 000
Honoraires pour services fiscaux (Note 3)	65 000	265 000
Autres honoraires (Note 4)	45 000	82 000
<b>Total</b>	<b>4 160 000</b>	<b>3 577 000</b>

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, les examens des états financiers intermédiaires, ainsi que les audits réglementaires à l'égard d'états financiers de filiales. Les honoraires d'audit incluent également des consultations concernant la comptabilité financière et la présentation de l'information, des soumissions en lien avec des documents de placement et d'offre, et des services de traduction d'états financiers audités et de documents de placement.

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 ou d'autres services liés accomplis habituellement par les auditeurs indépendants, dont principalement certains services liés à la production de rapports portant sur l'efficacité des contrôles internes exigés à des fins contractuelles ou commerciales, des procédures spécifiques liées à diverses fiducies et autres entités, exigées dans le contexte de la titrisation de créances hypothécaires, et des frais de traduction différents de ceux des états financiers audités et des documents de placement. Les services pour 2018 comprennent également l'exécution de procédures liées à l'examen détaillé par la Banque de son portefeuille de prêts hypothécaires titrisés et de son portefeuille de prêts hypothécaires assurés.

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 facturés pour l'audit ou à l'examen de l'impôt sur le résultat lié aux états financiers.

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 2018, 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.

## **APPROBATION DU NOUVEAU RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS**

Le conseil d'administration de la Banque recommande aux actionnaires de voter POUR le nouveau régime d'options d'achat d'actions qui a été préparé pour remplacer l'ancien *Régime d'options d'achat d'actions de la direction de la Banque Laurentienne et de ses filiales* qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1992. Si les actionnaires approuvent la résolution, les modalités du nouveau régime d'options d'achat d'actions s'appliqueront à l'octroi d'options d'achat d'actions effectué par le conseil d'administration en décembre 2018 (décrit aux présentes) et ultérieurement. Le texte intégral du nouveau régime d'options d'achat d'actions est présenté à l'Annexe B.

#### **Proposition**

- Approuver le nouveau régime d'options d'achat d'actions qui comprend une réserve de 1 666 000 actions représentant 3,97 % des actions émises et en circulation de la Banque en date des présentes. Le nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation à la date de la Circulaire est de 42 190 040.

#### **Argumentation**

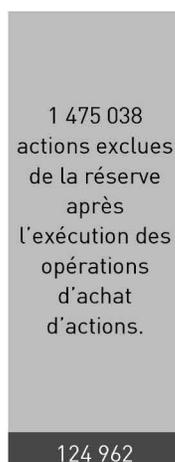
- La réintroduction d'options d'achat d'actions dans l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs favorise le déploiement du plan stratégique de la Banque, permet à la Banque de mieux recruter, maintenir en poste et impliquer son personnel de direction et aligne l'offre de rémunération de la Banque sur les pratiques du secteur bancaire canadien;
- Les options d'achat d'actions dépourvues de valeur intrinsèque initiale ont pour effet d'augmenter le risque de rémunération des cadres supérieurs de la Banque, parce qu'elles remplacent les octrois d'unités d'action de rétention et de performance (UARP) habituelles qui garantissaient des gains minimums (plancher de 75 %);
- L'octroi d'options d'achat d'actions rallonge l'horizon temporel de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs, en introduisant un terme d'exercice pouvant atteindre 10 ans;
- Il est beaucoup plus simple d'adopter un nouveau régime que d'amender plusieurs dispositions d'un ancien régime pour les aligner sur les meilleures pratiques contemporaines;

- Le nouveau régime d'options d'achat d'actions et sa réserve sont nécessaires parce que la réserve de l'ancien régime a été complètement épuisée au fil des ans; et
- Les 1 666 000 actions demandées en réserve seront normalement suffisantes pour couvrir quatre années d'octrois annuels d'options d'achat d'actions, compte tenu de la politique de la Banque de ne pas dépasser un taux de dilution annuel de 1,00 % des actions en circulation.

Le tableau qui suit illustre la réserve actuelle de l'ancien régime d'options d'achat d'actions et du nouveau régime.

#### Ancien régime d'options d'achat d'actions

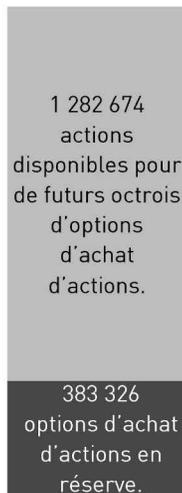
Réserve totale de 1 600 000 actions



Les 124 962 options d'achat d'actions restantes dans le cadre de l'ancien régime ont été octroyées pendant l'exercice 2018.

#### Nouveau régime d'options d'achat d'actions

Réserve totale de 1 666 000 actions



383 326 options d'achat d'actions ont été octroyées à des cadres supérieurs de la Banque le 4 décembre 2018.

Ces octrois ont été faits sous réserve de l'approbation du nouveau régime d'options d'achat d'actions par les actionnaires. Il est impossible de lever les options jusqu'à ce que les actionnaires de la Banque aient approuvé et ratifié le régime d'options d'achat d'actions et les octrois. Dans le cas où les actionnaires n'approuveraient pas le nouveau régime, les octrois seront annulés immédiatement.

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

Taux de dilution	La Banque a adopté une politique pour plafonner le taux de dilution à 1,00 % des actions en circulation.
Dispositions relatives à l'acquisition	Le conseil d'administration, ou le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « CRHRE ») si le conseil d'administration adopte une résolution à cet effet, peut à sa seule discrétion définir les dispositions d'acquisition des options du régime d'options d'achat d'actions. Les dispositions actuelles prévoient que 50 % des options d'un octroi seront acquises après trois ans et que le 50 % restant sera acquis après quatre ans.
Terme d'exercice	Le terme d'exercice des options sera déterminé au moment de l'octroi des options par le conseil d'administration ou le CRHRE, selon le cas, pour autant que ce terme d'exercice n'excède pas 10 ans.
Période d'interdiction	Dans le cas où la date d'expiration d'une option tombe au cours d'une période d'interdiction ou dans les neuf (9) jours de bourse suivant la période d'interdiction, la date d'expiration sera automatiquement reportée au dixième (10 <sup>e</sup> ) jour de bourse qui suit la fin de la période d'interdiction.
Critères de performance	Bien que le conseil d'administration ou le CRHRE, selon le cas, puisse à sa seule discrétion inclure des critères de performance dans les dispositions d'acquisition des options d'achat d'actions, les dispositions actuelles n'en contiennent aucun. Toutefois, à compter de l'exercice 2019, 70 % de la rémunération incitative à long terme se compose d'unités d'actions de performance (UAP) non dilutives et sans niveau d'acquisition minimum garanti, dont l'acquisition dépend du retour total aux actionnaires relatifs (RTA relatif) et du rendement absolu des capitaux propres ajusté (RCP ajusté absolu).
Prix de levée	Les options d'achat d'actions ne peuvent être octroyées à une valeur inférieure à celle du cours de l'action de la Banque à la date de l'octroi. Le cours de l'action de la Banque correspond au cours moyen pondéré de l'action de la Banque en fonction du volume des actions à la TSX pour les cinq (5) jours de bourse précédant la date de l'octroi, lequel est arrondi à la hausse au cent le plus près.

Aide financière	La Banque ne consent aucun prêt aux participants du régime.
Levée d'option d'achat d'actions sans décaissement	Le participant du régime d'options d'achat d'actions peut, lorsqu'il lève ses options, payer pour les actions sous-jacentes en vendant, au cours de l'action sur le TSX au moment de l'opération, une quantité nécessaire d'actions pouvant être émises après la levée, pour ensuite payer le prix de levée avec le produit de la vente.
Limites des octrois individuels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En tout temps, le nombre total d'actions en réserve en prévision d'une émission destinée à un seul participant ne doit pas excéder 5 % des actions émises et en circulation.</li> <li>• Le nombre total d'actions émises à un initié au cours de toute période d'un an ne doit pas excéder 5 % des actions émises et en circulation.</li> <li>• Le nombre total d'actions émises aux initiés au cours de toute période d'un an ou pouvant être émises à des initiés à tout moment dans le cadre du régime ou de toute autre proposition ou convention de rémunération fondée sur des actions ne doit pas, pour chacune de ces éventualités, excéder 10 % des actions émises et en circulation.</li> </ul>
Exigence de détention après levée	Le chef de la direction est tenu de conserver, après avoir levé des options d'achat d'actions, une quantité d'actions de la Banque d'une valeur au moins égale au revenu net après impôt produit par la levée des options acquises, pendant au moins douze (12) mois et jusqu'à ce que les exigences applicables de détention d'actions soient satisfaites.
Dispositions relatives aux changements de contrôle	<p>À moins qu'il n'en soit autrement statué par le conseil d'administration, dans le cas d'un changement de contrôle, chaque option n'ayant pas été convertie en un autre octroi de l'entité remplaçante ou n'ayant pas été remplacée par un tel octroi devient susceptible d'exercice immédiatement avant le changement de contrôle.</p> <p>Le régime d'options d'achat d'actions prévoit une disposition à double levier pour accélérer l'acquisition dans les cas de cessation sans motif valable et de démission pour raison sérieuse qui surviennent dans les douze (12) mois qui suivent un changement de contrôle. En vertu de cette disposition, chaque option et autre octroi pouvant être exercé demeure susceptible d'exercice pendant les vingt-quatre (24) mois civils qui suivent la date de cessation avec motif valable ou de démission pour raison sérieuse (sans toutefois dépasser la date de fin du terme d'exercice), et chaque option et autre octroi ne pouvant pas être exercé devient susceptible d'exercice au moment de la cessation avec motif valable ou de la démission pour raison sérieuse et demeure susceptible d'exercice pendant les vingt-quatre (24) mois civils qui suivent la date de cessation avec motif valable ou de démission pour raison sérieuse (sans toutefois dépasser la date de fin du terme d'exercice). Toute option et tout autre octroi vient à échéance par la suite.</p>
Admissibilité	Les membres de la direction, les cadres supérieurs et les autres employés de la Banque ou de ses filiales sont admissibles au régime d'options d'achat d'actions. Les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque ne sont pas admissibles.
Dispositions relatives à la récupération des titres	Le régime d'options d'achat d'actions est assujéti à la politique de récupération de la Banque.
Cessibilité	Autrement qu'en vertu des dispositions d'un testament ou du droit successoral, les participants ne peuvent céder ni transférer les options d'achat d'actions de leur propre gré ou par l'effet de la loi.
Historique de révision du prix d'options d'achat d'actions	La Banque n'a jamais révisé le prix d'options d'achat d'actions.
Cessation	<p>À moins qu'il n'en soit autrement statué par le conseil d'administration, les options octroyées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions expirent à la date d'expiration prévue dans le régime ou à l'une des dates suivantes:</p> <p>(i) quatre-vingt-dix (90) jours après la démission du participant. Toute option non acquise au moment où le participant cesse d'être un employé de la Banque sera perdue et annulée;</p> <p>(ii) à la date où la Banque informe le participant que ses services ne sont plus requis, lorsque la cessation survient avec motif valable. Toute option ou partie d'option non levée est perdue et annulée à cette date;</p> <p>(iii) quatre-vingt-dix (90) jours après que la Banque ait informé le participant que ses services ne sont plus requis, lorsque la cessation survient sans motif valable. Toute option non acquise au moment où le participant reçoit l'information est perdue et annulée;</p> <p>(iv) un (1) an après le décès du participant. Toute option non acquise au moment du décès du participant est perdue et annulée; ou</p> <p>(v) cinq (5) ans après la retraite d'un participant, y compris pour les options qui sont acquises pendant cette période de cinq (5) ans, sous réserve des dispositions de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pertinentes, telles qu'indiquées à l'article 7.5.5 du régime d'options d'achat d'actions inclus à l'Annexe B des présentes. En cas de manquement à l'une ou l'autre de ces dispositions, toute option acquise et non levée est perdue, et les options non acquises du participant expirent immédiatement.</p> <p>Dans le cas d'une cessation d'emploi pour cause de blessure ou d'invalidité, toute option octroyée au participant devient susceptible d'exercice après sa période d'acquisition.</p>

<p>Dispositions relatives aux modifications</p>	<p>Les dispositions relatives aux modifications s'alignent sur des principes de saine gouvernance et les meilleures pratiques du marché. Le conseil d'administration peut, à sa discrétion, apporter des modifications au régime d'options d'achat d'actions en tout temps, sans l'approbation des actionnaires, y compris notamment les modifications suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la régie interne;</li> <li>• les conditions d'acquisition de toute option;</li> <li>• les dispositions d'annulation d'une option, à l'exclusion des prorogations au-delà de la date d'expiration originale, sauf dans le cas des prorogations associées à une période d'interdiction; et</li> <li>• tout ajustement à des actions assujetties à des options en vigueur, par exemple pour diviser, consolider, classer, organiser ou autrement changer les actions du régime d'options d'achat d'actions (tel qu'indiqué à l'article 9 du régime d'options d'achat d'actions inclus à l'Annexe B des présentes).</li> </ul> <p>Le régime d'options d'achat d'actions prévoit également que l'approbation des actionnaires est requise pour apporter les changements suivants (et pour toute autre question pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise en vertu des règles et politiques de la bourse TSX) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tout changement au nombre maximum d'actions émises à partir de la trésorerie dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions;</li> <li>• toute réduction du prix de levée d'une option octroyée et toute annulation d'une option pour la remplacer par une option à prix moindre;</li> <li>• toute prorogation du terme d'exercice d'une option au-delà de la date d'expiration originale, à l'exception des prorogations associées à une période d'interdiction;</li> <li>• étendre l'admissibilité au régime d'options d'achat d'actions à des administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque;</li> <li>• permettre la cession ou le transfert d'options octroyées autrement qu'en vertu des dispositions d'un testament ou du droit successoral;</li> <li>• toute augmentation du nombre maximum d'actions pouvant être émises pour un initié ou un groupe d'initiés au cours d'une période d'un (1) an dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions ou de toute autre proposition ou convention de rémunération fondée sur des actions, telle que définie dans le régime d'options d'achat d'actions; et</li> <li>• tout changement aux dispositions relatives aux modifications.</li> </ul>
---	--

## L'octroi annuel d'options d'achat d'actions de décembre 2018 pour l'exercice 2019, sous réserve de l'approbation des actionnaires

Chaque année, le conseil d'administration de la Banque approuve des octrois annuels de rémunération incitative à long terme pour chaque participant admissible en décembre. Le plus récent octroi d'options d'achat d'actions a été approuvé par le conseil d'administration le 4 décembre 2018, conformément à la nouvelle approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs, selon laquelle 30 % de la rémunération incitative à long terme des membres visés de la haute direction doit être octroyée sous forme d'options d'achat d'actions. L'octroi du 4 décembre 2018 pour les cadres supérieurs de la Banque est conditionnel à son approbation à l'Assemblée. Dans le cas où les actionnaires n'approuveraient pas le régime d'options d'achat d'actions, l'octroi du 4 décembre 2018 serait immédiatement annulé.

<b>Octroi d'options d'achat d'actions du 4 décembre 2018</b>	
Nombre d'options d'achat d'actions octroyées à des cadres supérieurs de la Banque	383 326
Prix de levée	38,97 \$
Acquisition	50 % le 4 décembre 2021 et 50 % le 4 décembre 2022
Nombre de titulaires d'options d'achat d'actions	21
Terme d'exercice	10 ans

*Octroi autrement régi selon les modalités du nouveau régime d'options d'achat d'actions (voir Annexe B)*

Le nombre total d'options d'achat d'actions octroyées sous condition le 4 décembre 2018 est de 383 326, soit 0,91 % des actions en circulation, conformément à la politique de la Banque visant à limiter l'octroi annuel d'options d'achat d'actions (le taux de dilution), à 1,00 % des actions en circulation.

Le 70 % restant de la rémunération incitative à long terme a également été octroyé aux membres visés de la haute direction le 4 décembre 2018, sous forme d'UAP non diluées dont l'acquisition dépend du retour total aux actionnaires (RTA) relatif et du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté, sans garantie d'acquisition minimale.

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

### RESOLUTION APPROUVANT LE RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

#### ATTENDU QUE :

1. le conseil d'administration de la Banque a approuvé, le 4 décembre 2018, l'adoption d'un nouveau régime d'options d'achat d'actions (le **Régime d'options d'achat d'actions**), tel qu'il est décrit plus en détail à la section « Approbation du nouveau régime d'options d'achat d'actions » de la présente Circulaire (la **Circulaire 2019**);
2. le 4 décembre 2018, le conseil d'administration a octroyé 383 326 options d'achat d'actions dans le cadre du Régime d'options d'achat d'actions (l'**Octroi 2018**), tel qu'il est décrit plus en détail à la section « Approbation du nouveau régime d'options d'achat d'actions » de la Circulaire 2019, sous réserve de l'approbation des actionnaires; et
3. à défaut de la Banque d'obtenir l'approbation des actionnaires pour l'Octroi 2018, les options octroyées dans le cadre de l'Octroi 2018 seront annulées.

#### EN CONSÉQUENCE, IL EST RÉSOLU QUE :

1. le Régime d'options d'achat d'actions, tel qu'il est divulgué dans la Circulaire 2019, soit et est par les présentes approuvé et adopté en tous points par les actionnaires de la Banque;
2. l'Octroi 2018 soit et est par les présentes ratifié; et
3. tout administrateur ou dirigeant de la Banque soit et est par les présentes autorisé à faire tout ce qui est prévu et à signer, à exécuter et à fournir tous les documents qu'il pourrait, à sa discrétion, juger nécessaires, pour donner plein effet à l'intention et à l'objectif de la présente résolution.

## **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 des actionnaires à propos de la rémunération des cadres supérieurs. Lors de l'assemblée

générale annuelle 2018 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 94,79 %.

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 2019. »

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 secrétariat corporatif de la Banque au plus tard le 29 octobre 2019.

## PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Lors de l'assemblée annuelle des actionnaires 2018 de la Banque, 11 administrateurs ont été élus. Le 17 décembre 2018, M. Michael Mueller a été nommé au conseil d'administration. Il est également candidat à l'élection de cette année. Mme Isabelle Courville achèvera son mandat de présidente du conseil d'administration de la Banque après 12 années de précieux services à la Banque, conformément à la politique de la Banque régissant la durée du mandat des administrateurs. M. Michel Labonté et M. Gordon Campbell ont décidé de ne pas se présenter de nouveau. Le conseil d'administration tient à remercier Mme Isabelle Courville, M. Michel Labonté et M. Gordon Campbell pour leurs années de dévouement à titre d'administrateurs du conseil.

Neuf administrateurs doivent être élus lors de l'Assemblée.

- la durée moyenne des mandats des administrateurs candidats à l'élection lors de l'Assemblée est de 4,8 ans;
- 44 % des candidats à l'élection sont des femmes; 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.

55 ans

Candiac (Québec) Canada

Administratrice depuis le 7 mars 2006

Indépendante

Assemblée annuelle 2018  
Votes pour : 99,56 %

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

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

Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (de 2003 à 2018)

### Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

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

### Présences (Taux global de 100 %)

Membre du conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	10/10	1/1
Comité d'audit	6/6	1/1

### 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
15 févr. 2019	4 132	5 980	10 112	44,04	445 332	5 380	188 % Oui
16 févr. 2018	4 132	4 635	8 767	51,87	454 744	5 380	163 % Oui

### Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2018

111 500 \$

**Sonia Baxendale**
**Sommaire de l'expérience professionnelle**


Sonia Baxendale est présidente et chef de la direction de Global Risk Institute.

Mme Baxendale s'est jointe à Global Risk Institute, un partenariat public-privé à but non lucratif axé sur la gestion des risques des services financiers, le 7 janvier 2018. 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 et du comité de risque de Forester Insurance, où elle exerce également les fonctions de présidente du comité du capital humain et de la gouvernance. Elle est aussi membre du conseil d'administration du Hospital for Sick Kids Foundation et de Toronto Artscape Inc.

56 ans  
Toronto (Ontario) Canada  
Administratrice depuis  
le 31 août 2016

Indépendante

Assemblée annuelle 2018  
Votes pour : 99,60 %

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**

RSA Insurance Group Plc

(de 2019 à ce jour)

**Fonctions actuelles au sein des conseils et comités**

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

CI Financial Corp.

(de 2013 à 2018)

**Présences (Taux global de 100 %)**

Membre du conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	10/10	1/1
Comité d'audit	3/3	1/1
Comité de gestion des risques	3/3	—

**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
15 févr. 2019	2 300	5 011	7 311	44,04	321 976	5 797	126 % Oui
16 févr. 2018	0	2 281	2 281	51,87	118 315	5 797	39 % Nommée récemment

**Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2018**

111 500 \$

**Michael T. Boychuk, FCPA, FCA**
**Sommaire de l'expérience professionnelle**


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 siège au comité d'investissement de la Fondation de la famille J.W. McConnell et de Nunavut Trust.

63 ans  
Baie d'Urfé (Québec) Canada  
Administrateur depuis  
le 30 août 2013

Indépendant

Assemblée annuelle 2018  
Votes pour : 95,55 %

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 2015 à ce jour)

**Fonctions actuelles au sein des conseils et comités**

Membre du comité d'audit

GDI Services aux immeubles inc.

(de 2015 à ce jour)

Président du comité d'audit

Corus Entertainment Inc.

(de 2019 à ce jour)

**Présences (Taux global de 100 %)**

Membre du conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	10/10	1/1
Comité d'audit (président)	6/6	1/1
Comité de gestion des risques	5/5	1/1

**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
15 févr. 2019	1 413	9 262	10 675	44,04	470 127	5 380	197 % Oui
16 févr. 2018	1 225	5 923	7 148	51,87	370 767	5 380	132 % Oui

**Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2018**

148 782 \$

**François Desjardins**
**Sommaire de l'expérience professionnelle**


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<sup>er</sup> novembre 2015.

48 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2015

Non indépendant  
Assemblée annuelle 2018  
Votes pour : 99,63 %

Principaux domaines d'expertise :

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

**Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années**

Aucun

**Fonctions actuelles au sein des conseils et comités**
**Présences (Taux global de 90%)**

Membre du conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	9/10	—

**Titres détenus**

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'il est 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 2018**

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

**A. Michel Lavigne, FCPA, FCA**
**Sommaire de l'expérience professionnelle**


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 a siégé au conseil d'administration de la Société canadienne des postes jusqu'en mai 2018, où il était également le président du comité des pensions et un membre du comité de vérification. M. Lavigne a aussi siégé au 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 de plus 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.

68 ans

Laval (Québec) Canada

Administrateur depuis le 19 mars 2013

Indépendant

Assemblée annuelle 2018  
Votes pour : 99,58 %

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**

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)

**Présences (Taux global de 100 %)**

Membre du conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	10/10	1/1
Comité d'audit	2/2	1/1
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (président)	7/7	—
Comité spécial - Gouvernance (Note 2)	—	4/4

**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
15 févr. 2019	7 483	5 197	12 680	44,04	558 427	5 380	236 % Oui
16 févr. 2018	5 000	2 133	7 133	51,87	369 989	5 380	133 % Oui

**Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2018**

136 678 \$

**David Morris, CPA, Auditeur, CA Sommaire de l'expérience professionnelle**



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 S.E.N.C.R.L./s.r.l., où il a oeuvré 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 Corp. depuis 2016 et il en préside le comité d'audit.

64 ans

Beaconsfield (Québec)  
Canada

Administrateur depuis  
le 31 octobre 2017

Indépendant

Assemblée annuelle 2018  
Votes pour : 99,64 %

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**

ECN Capital Corp. (de 2016 à ce jour) Président du comité d'audit

**Fonctions actuelles au sein des conseils et comités**

**Présences (Taux global de 95,45 %)**

Membre du conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	10/10	1/1
Comité d'audit	6/6	1/1
Comité spécial - Gouvernance (Note 2)	—	3/4

**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
15 févr. 2019	1 000	2 418	3 418	44,04	150 529	4 750	72 % Nommé récemment
16 févr. 2018	100	—	100	51,87	5 187	4 750	2 % Nommé récemment

**Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2018**

113 349 \$

**Michael Mueller**

**Sommaire de l'expérience professionnelle**



Michael Mueller est administrateur de sociétés.

M. Mueller exerçait les fonctions de président du conseil d'administration d'Investissements PSP (l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public) jusqu'en janvier 2018. Actuellement, M. Mueller est président du conseil de Revera inc. et de Mercal Capital Corporation, et il siège au conseil de Medexus Pharmaceuticals, de Gensource Potash Corp., de Smarter Alloys inc. et d'Emily's House. De 2003 à 2005, M. Mueller exerçait les fonctions de président et chef de la direction de MDS Capital Corporation, après avoir occupé divers postes de haute direction au sein du Groupe Financier Banque TD, y compris premier vice-président et chef pour les activités de la banque aux États-Unis, vice-président exécutif des Services de crédit à l'échelle mondiale et vice-président du conseil et chef des Services bancaires d'investissement à l'échelle mondiale. M. Mueller est un ancien administrateur de MDS Capital Corporation, des Fonds de découvertes médicales canadiennes I et II, du British Columbia Medical Innovations Fund, de la Corporation de la gestion de la découverte médicale et de Health Ventures.

59 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis  
le 17 décembre 2018

Indépendant

Assemblée annuelle 2018  
Votes pour : s.o.

Principaux domaines

d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Ressources humaines / Rémunération
- Marchés financiers / Trésorerie

**Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années**

Gensource Potash Corporation (de 2018 à ce jour) Membre du comité de rémunération

Mercal Capital Corp. (de 2015 à ce jour) Président du conseil d'administration

Medexus Pharmaceuticals Inc. (anciennement PediaPharm Inc.) (de 2014 à ce jour) Président du comité d'audit

**Fonctions actuelles au sein des conseils et comités**

**Présences (Note 3)**

Membre du conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	s.o. (Note 3)	s.o. (Note 3)

**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
15 févr. 2019	—	—	—	44,04	—	8 850	Non Nommé récemment

**Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2018**

s.o. (Note 3)



Michelle R. Savoy est administratrice de sociétés.

Ancienne présidente de Société 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 les secteurs de la gestion d'investissements et des marchés des capitaux, et en se chargeant de responsabilités liées à la planification stratégique, au marketing, à la gestion de la relation client, au développement des affaires et à la technologie de l'information. Mme Savoy exerce actuellement les fonctions d'administratrice à Nav Canada (où elle préside le comité des pensions et siège au comité de la gouvernance d'entreprise) et pour la Commission du Régime de retraite des fonctionnaires de l'Ontario (où elle siège au comité d'audit et au comité d'investissement). Mme Savoy est également membre, 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.

59 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis le 20 mars 2012

Indépendante

Assemblée annuelle 2018  
Votes pour : 99,61 %

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 2015 à ce jour]

## Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

## Présences (Taux de présence globale 100 %)

Membre du conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	10/10	1/1
Comité de gestion des risques	5/5	1/1
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	3/3	—
Comité spécial - Gouvernance (présidente) [Note 2]	—	4/4

## 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
15 févr. 2019	5 412	6 764	12 176	44,04	536 231	5 380	226% Oui
16 févr. 2018	4 844	5 117	9 961	51,87	516 677	5 380	185 % Oui

## Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2018

120 603 \$



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 nationale 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 comité de nomination et de régie d'entreprise et membre du comité de surveillance réglementaire de la Bourse Aequis Neo et membre du conseil de la société mère Aequis Innovations, ainsi que membre du comité d'examen indépendant de Placements Vanguard Canada inc. et d'exercer les fonctions de vice-présidente du conseil de l'hôpital Humber River.

## 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  
Présidente du comité de régie d'entreprise, de nomination et de rémunération

## Présences (Taux de présence globale 94,11 %)

Membre du conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	10/10	0/1
Comité de gestion des risques	5/5	1/1
Comité spécial - Gouvernance [Note 2]	—	4/4

## 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
15 févr. 2019	1 237	7 146	8 383	44,04	369 187	5 380	156 % Oui
16 févr. 2018	1 174	4 241	5 415	51,87	280 876	5 380	101 % Oui

## Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2018

113 349 \$

63 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis le 9 décembre 2014

Indépendant

Assemblée annuelle 2018  
Votes pour : 99,60 %

Principaux domaines d'expertises :

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

Note 1 : De nouvelles règles relatives à la détention d'actions ont été adoptées le 1<sup>er</sup> 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. Morris et M. Mueller, 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 31 octobre 2017 et le 17 décembre 2018 respectivement.

Note 2 : Le comité spécial de gouvernance a exercé ses activités du mois d'août 2018 au mois de décembre 2018, pour superviser la planification de la relève de la présidence du conseil d'administration

Note 3 : M. Mueller a été nommé le 17 décembre 2018 et n'a reçu aucune rémunération lors de l'exercice 2018.

## **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'informations privilégiées. La décision de ce tribunal a été portée en appel à la Cour du Québec le 14 septembre 2016. Le 19 octobre 2017, la Cour du Québec a rejeté une demande d'irrecevabilité en raison de la prescription du recours institué contre les administrateurs de NSTEIN. Le 26 février 2018, la Cour du Québec a rejeté l'appel. Le 5 décembre 2017, la Cour d'appel a accepté d'entendre l'appel du jugement de la Cour du Québec ayant rejeté la demande d'irrecevabilité. Le 13 avril 2018, la Cour d'appel a également accepté d'entendre l'appel sur le fond du litige. La date d'audition de l'appel n'a pas été fixée.

## PARTIE D - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

### STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

Le 1<sup>er</sup> mai 2018, la structure de la rémunération des administrateurs de la Banque a été modifiée, à la suite de l'examen par Hexarem, un conseiller indépendant, des pratiques concurrentielles de rémunération des administrateurs au sein de sociétés québécoises de taille semblable de tous les secteurs et au sein de sociétés canadiennes de taille semblable du secteur des services financiers.

	Avant le 1 <sup>er</sup> mai 2018	À compter du 1 <sup>er</sup> mai 2018
Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	95 000 \$ (dont 20 000 \$ sous forme d'unités d'action différées)	110 000 \$ (dont 55 000 \$ sous forme d'unités d'action différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président du conseil	140 000 \$	170 000 \$ (dont 85 000 \$ sous forme d'unités d'action différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent	20 000 \$	20 000 \$
Rémunération fixe annuelle par comité sur lequel siège un administrateur, à l'exception du président du conseil	7 500 \$	7 500 \$
Rémunération fixe pour le vice-président du conseil	15 000 \$ (Note 1)	15 000 \$ (Note 2)

Note 1 : 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.

Note 2 : Le conseil d'administration a approuvé, le 17 décembre 2018, la rémunération fixe du vice-président du conseil pour ses services jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires en 2019.

Les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération pour leur présence aux réunions du conseil d'administration et aux comités. Les administrateurs qui sont appelés à participer au nom de la Banque à des séances de formation offertes par la Banque reçoivent une rémunération supplémentaire de 1 500 \$ par séance de formation (elle était de 1 200 \$ avant le 1<sup>er</sup> mai 2018). 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, tandis que les administrateurs qui ne sont pas des dirigeants de la Banque ne sont pas admissibles au régime d'options d'achat d'actions ni à tout autre programme de rémunération incitative de la Banque.

### RÉMUNÉRATION EN ACTIONS ORDINAIRES OU EN UNITÉS D'ACTION DIFFÉRÉE

Chaque administrateur reçoit une partie de sa rémunération annuelle en unités d'action différées (UAD), pour mieux aligner les intérêts à long terme des administrateurs sur ceux des actionnaires de la Banque, en créant un lien entre une partie de la rémunération annuelle et la valeur future des actions ordinaires de la Banque, et pour améliorer la capacité de la Banque à recruter et à retenir les administrateurs de talent.

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 de l'action de la Banque au moment du versement à l'administrateur.

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<sup>er</sup> février 2000.

### EXIGENCES DE DÉTENTION

Chaque administrateur doit détenir, dans les cinq années qui suivent sa nomination, au moins trois fois sa rémunération fixe (qui comprend la rémunération à l'intention des administrateurs et la rémunération additionnelle pour la présidence du conseil d'administration, le cas échéant), sous forme d'actions et/ou d'UAD de la Banque.

Le 15 février 2019, tous les administrateurs satisfaisaient aux exigences de détention minimales, à l'exception des administrateurs nommés récemment : M. Morris (72 % de l'objectif, nommé le 31 octobre 2017 et M. Mueller (0 % de l'objectif, nommé le 17 décembre 2018).

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.

## TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération versée à chacun des administrateurs qui n'est pas un dirigeant de la Banque, au cours du dernier exercice:

	Rémunération pour le conseil d'administration	Rémunération pour les comités	Autre rémunération (\$)	En espèces (\$)	Actions/UAD (\$)	Rémunération totale (\$)
Lise Bastarache	102 500	7 500	1 500	63 688	47 812	111 500
Sonia Baxendale	102 500	7 500	1 500	0	111 500	111 500
Richard Bélanger (Note 1)	42 163	3 329	0	36 615	8 876	45 492
Michael T. Boychuk	102 500	35 000	11 282	54 282	94 500	148 782
Gordon Campbell	102 500	7 500	1 500	0	111 500	111 500
Isabelle Courville	230 000	0	1 500	53 750	177 750	231 500
François Desjardins (Note 2)	0	0	0	0	0	0
Michel Labonté (Note 3)	102 500	36 849	1 500	13 750	127 099	140 849
A. Michel Lavigne (Note 3)	102 500	32 678	1 500	27 500	109 178	136 678
David Morris (Note 3)	102 500	9 349	1 500	10 313	103 036	113 349
Michael Mueller (Note 4)	0	0	0	0	0	0
Michelle R. Savoy (Note 3)	102 500	16 603	1 500	47 800	72 803	120 603
Susan Wolburgh Jenah (Note 3)	102 500	9 349	1 500	0	113 349	113 349

Note 1 : M. Bélanger a cessé d'être administrateur le 10 avril 2018.

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

Note 3 : Le conseil a approuvé la rémunération annuelle qui suit pour les services rendus par le comité spécial de gouvernance : 20 000 \$ pour le président et 7 500 \$ pour les autres membres, versés au prorata du nombre de réunions à partir du 3 août 2018.

Note 4 : M. Mueller est devenu administrateur le 17 décembre 2018 et n'a donc reçu aucune rémunération au cours de l'exercice financier 2018.

### Lettre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise aux actionnaires

#### Du dialogue à l'action

Chers actionnaires,

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le CRHRE) supervise, au nom du conseil d'administration, l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs, notamment les membres visés de la haute direction. Par conséquent, le CRHRE sollicite activement votre rétroaction pour ces questions, et bien que vous ayez souligné une amélioration notable du bien-fondé de notre approche en la matière, vous avez été nombreux à demander des changements additionnels pour clarifier l'information et mieux aligner la rémunération sur les intérêts des actionnaires. À la suite de vos commentaires, votre CRHRE a examiné de manière exhaustive les habitudes de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs, pour ensuite revoir les pratiques. Les nouvelles pratiques issues de cette démarche sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2018, puis de manière plus concrète dans le cadre des octrois de rémunération incitative à long terme, en décembre 2018.

Les changements ont pour but de créer un lien encore plus étroit qu'avant entre la rémunération incitative des cadres supérieurs, l'exécution de la stratégie de la Banque et la création de valeur à long terme pour les actionnaires, le tout à l'intérieur de notre cadre d'appétit et de gestion des risques. En outre, l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs est maintenant entièrement alignée sur les meilleures pratiques contemporaines du secteur bancaire canadien et elle se situe au 50<sup>e</sup> centile de la structure de rémunération qui convient à sa taille relative.

Plus précisément, à la suite de votre rétroaction, et en collaboration étroite avec les membres de la direction de la Banque :

- nous avons cessé d'avoir recours aux unités d'actions de performance (UAP) liées à la transformation, lesquelles positionnaient la rémunération cible au 75<sup>e</sup> centile du marché. Nous continuons à utiliser des programmes de rémunération pour encourager la transformation, mais avec une structure qui positionne la rémunération cible au 50<sup>e</sup> centile;
- nous avons éliminé la garantie d'acquisition minimale de 75 % de nos régimes d'UAP. Maintenant aucun minimum n'est garanti, et l'acquisition dépend entièrement du retour total aux actionnaires relatif et du rendement absolu des capitaux propres;
- nous avons haussé les exigences de détention d'actions du président et chef de la direction, qui passent de cinq à six fois le salaire de base, pour nous assurer que les exigences de détention soient proportionnelles aux octrois cibles du programme de rémunération à long terme pour tous les membres visés de la haute direction;
- nous avons introduit des options d'achat d'actions dans la rémunération à long terme des membres visés de la haute direction (70 % d'UAP/30 % d'options d'achat d'actions), pour aligner les possibilités de rémunération incitative à long terme qui dépendent du passage du temps sur la création de valeur pour les actionnaires. Nous vous demanderons d'approuver le nouveau régime d'options d'achat d'actions et la réserve lors de la prochaine assemblée générale annuelle, pour autoriser ce changement;
- nous avons adopté de nouvelles politiques pour encadrer le recours aux options d'achat d'actions, notamment en plafonnant le taux annuel de dilution à 1 % des actions en circulation et en établissant une période de détention après levée de 12 mois pour le président et chef de la direction;
- nous avons étendu l'horizon temporel de nos incitatifs à long terme en introduisant une période d'acquisition de trois ans pour 50 % des options, une période d'acquisition de quatre ans pour le 50 % restant des options et un terme d'exercice de dix ans à compter de la date de l'octroi;
- nous avons simplifié notre programme de rémunération incitative de manière significative, en alignant les obligations de report de la rémunération incitative à court terme sur celles du secteur bancaire. Nous avons éliminé de la rémunération incitative à court terme la contribution de 30 % de l'employeur qui prenait la forme d'unités d'actions restreintes (UAR);
- nous avons conservé les rémunérations variables cibles des membres visés de la haute direction, lesquelles sont alignées sur le 50<sup>e</sup> centile du marché; et
- nous avons décidé de continuer à encourager la détention d'actions par les cadres supérieurs en offrant des occasions de différer la rémunération en espèces jusqu'à la retraite, via des unités d'actions différées, et aussi de continuer à faire valoir la saine gestion des risques grâce à plusieurs politiques et caractéristiques d'atténuation.

Il en résulte un programme de rémunération des cadres supérieurs plus simple, plus risqué et mieux aligné, à un coût concurrentiel, mais raisonnable pour les actionnaires. De plus, cette approche renouvelée de la rémunération reflète l'engagement clair de votre conseil d'administration envers le soutien continu du plan stratégique de la Banque.

#### Performance de la Banque en 2018

Au cours de l'exercice 2018, nous avons investi dans les membres de l'équipe, la technologie et les processus, en plus de renforcer les fondations financières de la Banque. Nous nous sommes rapprochés de notre objectif de transformation, notamment avec la mise en œuvre de notre système bancaire central, le développement de nos solutions numériques et la mise en œuvre de l'approche avancée fondée sur les notations internes pour le risque de crédit. Tandis que ces projets avançaient, nous avons maintenu des niveaux plus élevés de liquidité et de capital pour affronter la volatilité des marchés et satisfaire aux exigences croissantes du secteur, ce qui a freiné la performance à court terme en 2018. Ces mesures ont toutefois amélioré la santé financière de la Banque et elles seront

bénéfiques pour les initiatives de croissance future. Finalement, l'examen du portefeuille de prêts hypothécaires s'est terminé en 2018 et la situation a été résolue.

### **Rémunération 2018 du chef de la direction**

Après leur examen, le conseil et le CRHRE ont octroyé au chef de la direction une rémunération totale inférieure à la rémunération cible, principalement à cause du facteur de performance financière se situant à 76,3 % de la cible.

De plus, les UAP de transformation annoncées précédemment ont été annulées, parce que nous estimons qu'il est inapproprié d'octroyer au chef de la direction une rémunération directe totale supérieure au 50<sup>e</sup> centile du marché, ou à celle de l'année passée, pour une performance annuelle inférieure aux attentes, malgré des efforts individuels extraordinaires au cours des douze derniers mois.

Aussi, l'analyse menant à la refonte de notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs nous a permis de conclure que les actionnaires seraient mieux servis par une répartition de la rémunération 2018 inférieure à la cible, qui comprend un nombre limité d'options d'achat d'actions provenant de notre régime de 1992, plutôt que tout autre octroi de rémunération plus sécuritaire dans le cadre de notre programme habituel.

### **Rémunération 2019 du chef de la direction**

Pour le futur, le salaire de base de notre chef de la direction demeurera inchangé à 600 000 \$ et sa rémunération directe cible passera de 3 600 000 \$ à 3 000 000 \$ par année. 80 % de cette rémunération annuelle directe cible sera entièrement à risque (70 % d'incitatifs à base d'actions et 10 % d'incitatifs en espèces), tel qu'expliqué en détail dans la section Rendement et rémunération totale des membres visés de la haute direction.

### **Interaction avec les actionnaires**

Nous cherchons à interagir de manière efficace et continue avec les actionnaires et toute autre partie prenante. Pour donner suite à cet engagement, nous approchons chaque année les plus grands actionnaires institutionnels de la Banque, pour discuter de notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs, et nous répondons également aux interrogations des actionnaires concernant la rémunération, toute l'année. En outre, en discutant périodiquement avec d'autres organisations, par exemple des sociétés-conseils sur le vote par procuration, nous encourageons le dialogue quant à l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs. La rétroaction ainsi obtenue est importante pour nous, comme en témoigne cette année la refonte de notre approche, et nous vous encourageons à continuer à envoyer vos commentaires, suggestions et questions à l'adresse [secretariat.corporatif@blcgf.ca](mailto:secretariat.corporatif@blcgf.ca).

Au nom du CRHRE et du conseil d'administration, je vous encourage à lire l'analyse de la rémunération et vous invite à voter à l'assemblée annuelle de cette année, pour exprimer votre opinion concernant notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs.

Bien cordialement,



A. Michel Lavigne, président

Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Le programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque a été mis au point pour recruter, maintenir en poste et récompenser une équipe de haute direction expérimentée qui saura élaborer et exécuter la stratégie d'entreprise de la Banque et produire des résultats forts et positifs pour les clients et les actionnaires de la Banque.

La section qui suit présente une analyse du programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque. Elle comprend de l'information sur la politique et l'approche de la Banque en la matière, l'analyse du marché, les politiques et les méthodes qui ont été utilisées pour définir la rémunération, ainsi que de l'information détaillée sur la structure et les octrois pour les membres visés de la haute direction suivants de la Banque :

- François Desjardins, président et chef de la direction;
- François Laurin, vice-président exécutif, Finance, Trésorerie, Marchés des capitaux et chef de la direction financière;
- Deborah Rose, vice-présidente exécutive, chef de l'exploitation et chef de la direction informatique;
- Stéphane Therrien, vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers; et
- Susan Kudzman, vice-présidente exécutive, chef de la gestion des risques et des affaires corporatives (retraîtée le 31 octobre 2018).

### Gouvernance de la rémunération

Le conseil d'administration reconnaît l'importance de nommer au CRHRE des administrateurs expérimentés, qui possèdent les bonnes connaissances et les antécédents appropriés en matière de rémunération de cadres supérieurs et de gestion des risques, et qui sauront assumer les obligations du comité envers le conseil et les actionnaires.

Les membres du CRHRE possèdent les connaissances, les capacités et l'expérience requises sur des questions de rémunération et de ressources humaines pour obtenir les renseignements et prendre les décisions concernant les politiques et pratiques de rémunération de la Banque. Tous les membres du comité ont acquis une expérience significative de ces questions en exerçant des fonctions de chef ou de dirigeant dans d'autres organisations. Cette expérience comprend ce qui suit :

Expérience ou expertise spécifique	Membres du CRHRE
Ressources humaines Rémunération, régimes de retraite et programmes d'avantages sociaux (en particulier la rémunération des cadres supérieurs)	4 de 4
Gestion des risques Surveillance et évaluation des risques à l'interne et communication de l'information à ce sujet	4 de 4
Leadership de direction Cadre supérieur d'une société ouverte ou d'une grande organisation	4 de 4

En fonction de ce qui précède, le conseil d'administration est d'avis que, dans l'ensemble, les membres du CRHRE 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. De l'information additionnelle sur les membres du CRHRE qui représentent leur candidature aux postes d'administrateurs est disponible dans les biographies de la partie C de la présente Circulaire.

Le CRHRE adhère à de nombreuses meilleures pratiques de gouvernance, y compris des rencontres en privé sans les membres de la direction chaque fois que le comité se réunit. Au cours de l'exercice 2018, le CRHRE a également tenu des rencontres en privé avec Hexarem, lorsque les services de cette firme-conseil indépendante ont été retenus en matière de rémunération de cadres supérieurs. Le chef de la direction et le premier vice-président, Ressources humaines corporatives, assistent aux réunions du CRHRE, mais ne détiennent aucun droit de vote. D'autres cadres supérieurs peuvent également assister à une partie des réunions pour y présenter du contenu. Aucun membre de la direction, y compris le chef de la direction, n'est présent quand des décisions sont prises concernant leur rémunération. Le CRHRE engage également des consultants externes pour connaître les pratiques du marché relatives aux structures et aux niveaux de rémunération. En raison de la refonte complète de l'approche de rémunération de la Banque en 2018, l'analyse comparative des pratiques du marché prévue pour 2018 a été reportée à 2019.

De plus, le CRHRE reçoit la rétroaction des actionnaires grâce à une résolution consultative annuelle à propos de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs, grâce à des courriels qu'il reçoit à l'adresse [secretariat.corporatif@blcgf.ca](mailto:secretariat.corporatif@blcgf.ca) et grâce à des rencontres avec les parties prenantes clés, à l'initiative du CRHRE ou sur demande.

Le CRHRE 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.

Les membres du CRHRE sont : A. Michel Lavigne (président), Isabelle Courville, Michel Labonté et Michelle R. Savoy. Tous les membres sont indépendants au sens du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*. La partie F - Gouvernance d'entreprise contient une description du mandat du CRHRE.

## **Politique de rémunération des cadres supérieurs**

La politique de rémunération de la Banque aborde les sujets suivants : gouvernance, groupe de référence, conseillers externes, composantes de la rémunération globale des cadres supérieurs, équilibre entre la rémunération variable et la rémunération fixe, procédure 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.

La nouvelle approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs est maintenant entièrement alignée sur les meilleures pratiques :

### Ce que nous faisons

- énoncer les grandes lignes de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs dans la lettre du CRHRE aux actionnaires;
- donner aux actionnaires l'occasion de s'exprimer par vote consultatif lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque;
- aligner les programmes de rémunération de la Banque sur la stratégie d'entreprise grâce à des objectifs stratégiques à court et à long termes;
- adopter un cadre qui positionne la rémunération totale cible au 50<sup>e</sup> centile;
- se fier à des données de rémunération du marché ajustées à la baisse pour refléter la taille relative de la Banque par rapport aux autres organisations du groupe de référence;
- retenir les services d'un conseiller en rémunération indépendant qui ne fournit aucun autre service à la Banque;
- établir un lien entre la plus grande partie de la rémunération des cadres supérieurs et le rendement pour les actionnaires;
- différer une partie substantielle de la rémunération incitative des employés dont les actions pourraient avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque;
- fournir de l'information détaillée à propos des organisations qui font partie du groupe de comparaison de la Banque à des fins d'analyse comparative;
- lier l'acquisition de 70 % des octrois de rémunération incitative à long terme à l'atteinte d'objectifs de rendement à long terme;
- exiger une participation minimale substantielle des membres de la haute direction et, pour le chef de la direction, étendre cette obligation de détention d'action aux 12 mois suivant son départ à la retraite;
- inclure des conditions d'acquisition liées à la performance relative et à la performance absolue dans les caractéristiques des unités d'actions de performance ordinaires ("UAP");
- appliquer une politique selon laquelle le chef de la direction est tenu de conserver les gains des options d'achat d'actions en actions pendant au moins 12 mois après les avoir levées;
- analyser différents scénarios afin d'assurer un alignement approprié entre la rémunération et la performance;
- différer l'acquisition d'unités d'actions à un moment après le départ à la retraite;
- appliquer une politique de récupération qui permet à la Banque de récupérer des contributions à la rémunération incitative; et
- plafonner les versements d'UAP et les versements de rémunération incitative annuelle.

### Ce que nous ne faisons pas

- garantir des primes;
- garantir une acquisition minimale d'UAP;
- permettre la révision du prix ou l'antidatage d'options d'achat d'actions;
- permettre l'accélération des titres détenus déclenchés par un simple levier en cas de changement de contrôle;
- permettre les opérations de couverture ou de cession en garantie sur une participation;
- offrir des avantages indirects excessifs; et
- diluer de manière excessive la participation des actionnaires avec nos programmes de rémunération incitative à long terme.

## 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. 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 CRHRE passe en revue la liste des critères et le groupe de référence avant d'analyser la rémunération. Le comité avait prévu d'actualiser l'analyse en 2018, mais l'exercice sera reporté en raison de la refonte complète de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs.

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

Le tableau qui suit contient les organisations du groupe de référence et leurs caractéristiques au moment de l'analyse 2016 :

Organisations	Sociétés cotées en bourse	Industrie financière			
		Services bancaires	Autres services financiers	Assurance	Gestion de placements
BMO Groupe Financier	x	x			
Caisse de dépôt et placement du Québec					x
Groupe Canaccord Genuity inc.	x				x
Banque canadienne impériale de commerce	x	x			
Canadian Western Bank	x	x			
Element Financial	x		x		
E-L Financial Corporation Limited	x			x	
Equitable Group Inc.	x		x		
Exportation et développement Canada			x		
Fédération des caisses Desjardins du Québec		x			
First National Financial Corporation	x		x		
Genworth MI Canada Inc	x			x	
Great-West Lifeco Inc.	x			x	
Home Capital Group Inc.	x		x		
Banque HSBC du Canada		x			
Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc.	x			x	
Intact Corporation financière	x			x	
Groupe Investors	x		x		
Financière Manuvie	x			x	
Banque Nationale Groupe Financier	x	x			
Investissements PSP					x
Banque Royale du Canada	x	x			
Banque Scotia	x	x			
Financière Sun Life	x			x	
Groupe financier Banque TD	x	x			
Groupe TMX Limitée	x		x		

Comme la taille d'une organisation tend à avoir une incidence directe sur la rémunération des cadres supérieurs et que certaines organisations du groupe de référence (la plupart des banques canadiennes) sont beaucoup plus grandes que la Banque, les données de marché ont été ajustées par Willis Towers Watson, selon leur méthode standard de régression linéaire, afin d'ajuster la relation entre la rémunération et la taille, pour ce qui est des revenus annuels. Dans le cas de la Banque, les données ajustées utilisées par le CRHRE étaient inférieures aux données non ajustées, à cause de la petite taille relative de la Banque par rapport aux organisations du groupe de référence.

### Conseillers externes

La Politique de rémunération prévoit que des conseillers externes soient mandatés pour analyser et comparer la rémunération totale cible 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. La plus récente analyse comparative a été demandée à Willis Towers Watson en octobre 2016.

En novembre 2017, la Banque a demandé à Hexarem d'examiner de manière indépendante ses pratiques de gouvernance en matière de rémunération des cadres supérieurs et, en mai 2018, la Banque a sollicité les services d'Hexarem de nouveau pour l'aider à revoir complètement son approche de la rémunération des cadres supérieurs. La nouvelle approche est entrée en vigueur le 1er novembre 2018.

Conseiller	Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs (\$)		Tous les autres honoraires (\$)	
			2018	2017
Hexarem	128 189		—	

## RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION

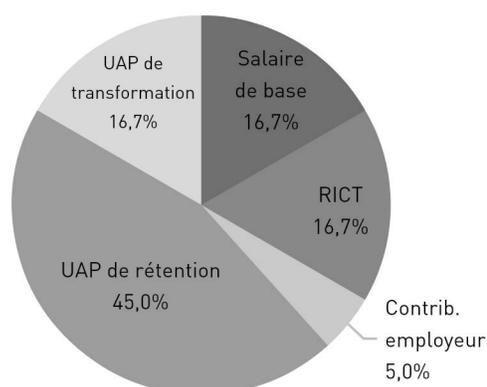
La Banque a apporté des changements significatifs à la rémunération de ses cadres supérieurs en 2018. Ces changements ont pour but de simplifier nos programmes et de créer un lien encore plus étroit qu'avant entre la rémunération des cadres supérieurs, la performance et l'exécution de la stratégie de la Banque. À compter de l'exercice 2019, la rémunération directe totale des membres visés de la haute direction sera composée de quatre éléments :

- un salaire de base;
- une rémunération incitative à court terme (RICT);
- des unités d'actions de performance ordinaires (des UAP); et
- des options d'achat d'actions.

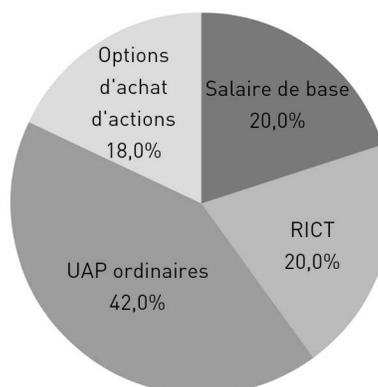
La rémunération directe totale cible de notre président et chef de la direction a été réalignée sur le 50<sup>e</sup> centile du marché, et donc réduite de 16,7 %, passant de 3 600 000 \$ à 3 000 000 \$. Tel qu'illustré ici-bas, 80 % de la rémunération directe totale cible est maintenant entièrement à risque. Cette rémunération à risque se compose de titres de capitaux à 70 % et de rémunération incitative en espèces à 10 %. Des ajustements similaires ont été apportés à la rémunération de tous les membres visés de la haute direction. La section qui suit contient de l'information additionnelle sur chaque élément de la rémunération des membres visés de la haute direction.

### Changements à la rémunération directe totale cible du chef de la direction

**Ancienne répartition - Rémunération cible du chef de la direction**



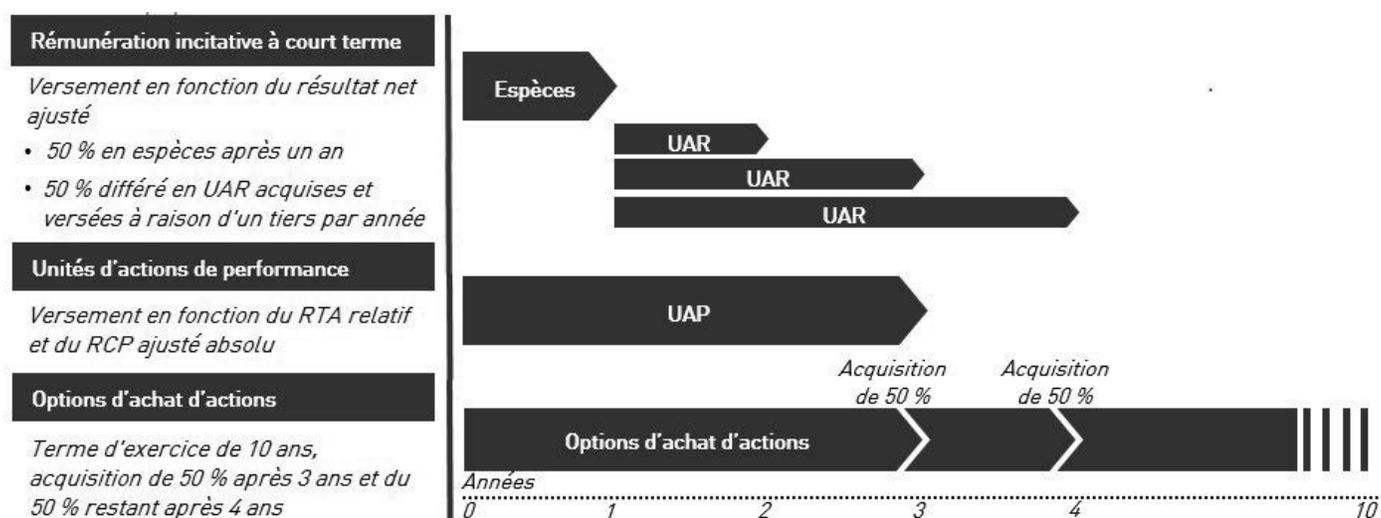
**Nouvelle répartition - Rémunération cible du chef de la direction**



<b>Salaire de base</b>	600 000 \$	600 000 \$
<b>Rémunération incitative à court terme (RICT)</b>	100 % du salaire de base 50 % du versement de la RICT est différé en UAR acquises dès l'octroi et versées après 3 ans	100 % du salaire de base 50 % du versement de la RICT est différé en UAR qui sont acquises et versées au rythme d'1/3 par année et assujetties à des dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation
<b>Contribution de l'employeur</b>	30 % de la RICT Sous forme d'UAR acquises après trois ans	Annulée et réassignée à la RICT cible
<b>Unités d'action de performance (UAP)</b>	270 % du salaire de base Acquisition basée sur le RTA relatif Versement entre 75 % et 125 % de la cible	210 % du salaire de base Acquisition basée sur le RTA relatif et le RCP Versement entre 0 % et 150 % de la cible
<b>UAP de transformation</b>	100 % du salaire de base Acquisition basée sur le RCP Versement entre 0 % et 100 % de la cible	Annulées, mais les cibles (et non la valeur) ont été réassignées à des UAP ordinaires
<b>Options d'achat d'actions</b>		90 % du salaire de base Acquisition de 50 % après trois ans et du 50 % restant après quatre ans
<b>Cible de rémunération directe totale</b>	<b>3 600 000 \$</b> Près du 75 <sup>e</sup> centile du marché	<b>3 000 000 \$</b> Près du 50 <sup>e</sup> centile du marché

## Objectifs à court et à long termes alignés sur les intérêts des actionnaires

En vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2018, le nouveau programme de rémunération incitative des membres visés de la haute direction aligne la rémunération sur les intérêts des actionnaires pendant une période pouvant atteindre dix ans. Les incitatifs à court terme associent la rémunération annuelle à un facteur de performance financière basé sur le résultat net ajusté et un facteur de rendement individuel. La moitié des paiements d'incitatifs à court terme est différée et alignée davantage sur les intérêts des actionnaires au moyen d'unités d'actions restreintes (UAR). Nos nouvelles unités d'action de performance (UAP), qui représentent 70 % de la valeur de la rémunération incitative à long terme octroyée aux membres visés de la haute direction, sont maintenant entièrement à risque pendant trois ans, sans garantie d'acquisition minimale. L'acquisition de la moitié des UAP dépend du RTA relatif par rapport à l'indice boursier XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, conformément à notre pratique habituelle, tandis que l'acquisition de l'autre moitié des UAP dépend du RCP ajusté par rapport à notre budget, une mesure cohérente avec nos objectifs de transformation. Les options d'achat d'actions représentent 30 % de la rémunération incitative à long terme octroyée aux membres visés de la haute direction. Les options octroyées le 4 décembre 2018, sous réserve de l'approbation du régime et de la réserve par les actionnaires lors de l'Assemblée, seront acquises à 50 % après trois ans et à 50 % de plus après quatre ans, et elles ont pour effet d'associer la rémunération réalisée des membres visés de la haute direction au rendement pour les actionnaires pendant une période pouvant atteindre dix ans.



## Salaire de base

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

- la rémunération du 50<sup>e</sup> centile du marché pour un poste comparable;
- la performance et la contribution individuelle;
- le niveau de responsabilité; et
- les compétences démontrées et l'expérience.

Le CRHRE révisé le salaire des membres visés de la haute direction chaque année, en fonction des critères plus haut et des recommandations du président et chef de la direction. Les salaires 2018 sont tous cohérents avec le 50<sup>e</sup> centile du marché du groupe de référence, ajusté pour tenir compte de la taille relative de la Banque.

	Salaire de base fixé au début de 2017	Salaire de base fixé au début de 2018	Salaire de base fixé au début de 2019
François Desjardins	550 000 \$	600 000 \$	600 000 \$
François Laurin	310 000 \$	380 000 \$	380 000 \$
Deborah Rose	360 000 \$	420 000 \$	420 000 \$
Stéphane Therrien	410 000 \$	420 000 \$	420 000 \$
Susan Kudzman	310 000 \$	335 000 \$	(Départ à la retraite en octobre 2018)

## Rémunération incitative à court terme

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

Pour l'exercice 2018, le versement en vertu du programme se calcule comme suit :

$$\begin{array}{cccccc}
 \text{RICT cible} & \times & \text{Facteur de performance financière} & \times & \text{Facteur de rendement individuel} & = & \text{Versement de RICT} \\
 & & \text{De 0 \% à 150 \%} & & \text{De 0 \% à 175 \%} & & \text{De 0 \% à 262,5 \%}
 \end{array}$$

Pour les employés grandement impliqués dans l'exécution et la prestation du plan stratégique, le facteur de rendement individuel du programme RICT a été accru par un facteur de 0,25. Pour ces employés, le versement maximal total se situe à 262,5 % de la cible.

### Cible de rémunération incitative à court terme

Les cibles de RICT sont basées sur les pratiques du marché et les niveaux hiérarchiques. Les cibles 2018 ne changent pas, sauf pour M. Laurin, dont la cible augmente pour atteindre 80 % du salaire de base.

	Cible de RICT 2017	Cible de RICT 2018	Cible de RICT 2019
François Desjardins	100 %	100 %	100 %
François Laurin	65 %	80 %	80 %
Deborah Rose	80 %	80 %	80 %
Stéphane Therrien	80 %	80 %	80 %
Susan Kudzman	65 %	65 %	—

*Les cibles de RICT des membres visés de la haute direction ont été harmonisées en 2018 pour mieux refléter l'équité interne et externe. Elles ne changent pas pour 2019.*

### Facteur de performance financière

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

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

Le tableau qui suit résume les niveaux de performance et les facteurs correspondants de performance financière aux fins du calcul de la rémunération incitative de l'exercice 2018.

	Résultat net ajusté <sup>(1)</sup> (M \$)	Facteur de performance financière
Minimum	< 160,14	0 %
Entre le minimum et le seuil	Entre 160,14 et 213,52	0 % pour les membres visés de la haute direction et montant forfaitaire <sup>(2)</sup>
Seuil	213,52	50 %
Cible	266,90	100 %
Maximum	293,59	150 %

(1) Interpolation linéaire entre chaque niveau à partir du seuil.

(2) Un montant forfaitaire a été prévu pour reconnaître les employés qui ont offert un rendement supérieur au cours de l'exercice. Les membres du comité exécutif ne sont pas admissibles.

### Résultats 2018

Aux fins des calculs de la rémunération incitative 2018, le résultat net ajusté est de 241,6 M\$, tel que publié dans le Rapport annuel 2018 de la Banque. Par conséquent, le facteur de performance financière applicable dans le cadre du programme de RICT est de 76,3 %.

### Facteur de rendement individuel

La Banque estime que la gestion du rendement constitue un exercice essentiel et un facteur clé de l'exécution de son plan stratégique. Le CRHRE accorde une attention toute particulière au processus d'évaluation du rendement et veille à ce qu'il soit appliqué de manière rigoureuse.

Le président et chef de la direction effectue chaque année l'évaluation du rendement de tous les vice-présidents exécutifs. Le résultat de cet exercice est soumis au CRHRE pour approbation. C'est le conseil d'administration qui fixe les objectifs du président et chef de la direction et qui effectue l'évaluation de son rendement, après avoir pris connaissance des recommandations du CRHRE.

L'évaluation du rendement individuel repose sur les indicateurs de rendement plus bas. Le CRHRE se réserve le droit de tenir compte de facteurs additionnels pour évaluer le rendement d'un cadre supérieur.

Indicateurs de rendement	Description
<b>Éléments financiers (15 %)</b>	
Groupe	<b>Contribution au revenu net après impôts</b> Agit avec diligence pour atteindre l'objectif du Groupe relatif à la contribution au profit. Il s'agit d'un objectif commun à tous.
<b>Responsabilités principales (de 20 % à 35 %)</b>	
Gestion de secteur/Objectifs de croissance	<b>Budget de secteur</b> Les leaders sont responsables des dépenses et de l'affectation des ressources et ils doivent : <ul style="list-style-type: none"> <li>● prévoir les activités, l'exécution et les projets en visant à respecter les budgets ou à faire encore mieux;</li> <li>● faire preuve de jugement concernant les dépenses, en maximisant les profits;</li> <li>● surveiller régulièrement son budget et ses dépenses personnelles et le budget et les dépenses de l'équipe;</li> <li>● appliquer des mécanismes de contrôle budgétaire appropriés.</li> </ul>
Gestion des risques et conformité	La conformité et la gestion des risques en matière d'exigences réglementaires.
<b>Initiatives (de 40 % à 55 %)</b>	
Gestion de la stratégie	Veille à cautionner et à communiquer l'information relative à la stratégie d'entreprise, à la gestion des risques et aux initiatives connexes : <ul style="list-style-type: none"> <li>● prend la direction du plan stratégique à l'interne comme à l'externe;</li> <li>● anticipe et analyse les risques liés au plan.</li> </ul> Met au point la stratégie de croissance du secteur Élabore un plan stratégique annuel et le présente aux fins de révision et de priorisation.
Soutien des initiatives	Gestion adéquate des projets et adhésion des intervenants clés.
Participation aux initiatives	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. À titre de membre de l'équipe du bureau de la direction, participe aux projets des autres secteurs et/ou collègues.
<b>Compétences en leadership (10 %)</b>	
Conduite professionnelle	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	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.

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

Le facteur de rendement individuel des employés grandement impliqués dans l'atteinte d'objectifs liés au plan stratégique peut être accru de 25 %.

### Versement de la rémunération incitative à court terme 2018

Afin de promouvoir la détention d'actions et un meilleur alignement sur les intérêts des actionnaires, les membres visés de la haute direction reçoivent la moitié de leur RICT en espèces et doivent convertir l'autre moitié en unités d'actions restreintes (UAR) acquises à la date de l'octroi et payables trois ans plus tard.

	Salaire de base 2018	RICT cible 2018	Facteur de performance financière	Facteur de rendement individuel	Versement de RICT 2018	En espèces	En UAR
François Desjardins	600 000 \$	100 %	76,3 %	125 %	572 250 \$	286 125 \$	286 125 \$
François Laurin	380 000 \$	80 %	76,3 %	145 %	336 330 \$	168 165 \$	168 165 \$
Deborah Rose	420 000 \$	80 %	76,3 %	175 %	448 644 \$	224 322 \$	224 322 \$
Stéphane Therrien	420 000 \$	80 %	76,3 %	175 %	448 644 \$	224 322 \$	224 322 \$
Susan Kudzman	335 000 \$	65 %	76,3 %	100 %	124 631 \$	63 815 \$	63 815 \$

### Rémunération incitative à long terme

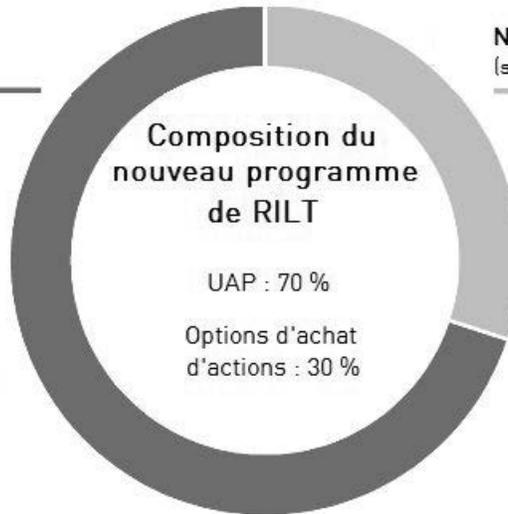
La Banque commence l'exercice fiscal 2019 avec un programme de rémunération incitative à long terme (un programme de RILT) nouveau et simplifié, qui s'aligne sur :

- les pratiques du secteur bancaire canadien;
- les normes de gouvernance; et
- un cadre de rémunération aligné sur le 50e centile.

Dans le cadre des activités préalables à l'approbation de la composition du nouveau programme de RILT, le CRHRE et le conseil d'administration ont examiné les projections de rémunération incitative et les analyses de sensibilité, et ont conclu que le nouveau programme de RILT s'aligne grandement et adéquatement sur les intérêts à long terme des actionnaires.

### Nouvelles unités d'actions de performance (UAP)

- Acquisition basée sur deux critères de performance : RTA relatif et RCP ajusté
- Versement variable de 0 % à 150 %, sans plancher ni niveau d'acquisition minimum garanti
- Non dilutif, versement en espèces après 3 ans si la performance le permet
- Dans le cas d'un changement de contrôle :
  - disposition à double levier; et
  - en proportion de la performance réelle
- Assorti de clauses de récupération



### Nouvelles options d'achat d'actions (sous réserve de l'approbation des actionnaires)

- Taux annuel de dilution plafonné à 1 % des actions en circulation
- Acquisition de 50 % après 3 ans et du 50 % restant après 4 ans
- Période de rétention après levée de 12 mois pour le chef de la direction
- Les participants ne reçoivent pas d'aide financière pour exercer les options d'achat
- Disposition à double levier dans le cas d'un changement de contrôle
- Assorti de clauses de récupération

*Le nouveau programme de RILT en vigueur le 4 décembre 2018 : aucun versement minimum garanti et seulement 30 % de l'acquisition dépend du passage du temps.*

### **Octrois de rémunération incitative 2018 fondés sur des titres de capitaux : une année de transition**

Au cours de l'exercice 2018, le CRHRE a cessé d'avoir recours aux UAP de transformation qui pouvaient positionner la rémunération cible au 75<sup>e</sup> centile du marché, même si le nouveau régime de rémunération incitative à long terme ne devait entrer pleinement en vigueur qu'au cours de l'exercice 2019.

Bien que les UAP de transformation, basées sur le RCP relatif, ont été abandonnées, la Banque estime que le RCP constitue une mesure pertinente de l'alignement de la rémunération des cadres supérieurs sur les intérêts des actionnaires. Ainsi, la Banque a actualisé son régime d'UAP en y ajoutant le RCP ajusté. Le régime qui utilisait une mesure simple utilise dorénavant une mesure double. La Banque a choisi une mesure de RCP ajusté absolue pour s'assurer que les objectifs de rémunération soient cohérents avec le plan stratégique.

## Unités d'actions de rétention et de performance (UARP)

Jusqu'en 2018, des UARP étaient approuvées annuellement et octroyées à la discrétion du CRHRE. Les octrois d'UARP 2018 étaient les suivants :

	Salaire de base 2018	Cible d'UARP 2018 (%)	Cible d'UARP 2018 (\$)	UARP actuel 2018 (\$) Note 1
François Desjardins	600 000 \$	270 %	1 620 000 \$	1 485 000 \$
François Laurin	380 000 \$	132 %	501 600 \$	409 200 \$
Deborah Rose	420 000 \$	132 %	554 400 \$	475 200 \$
Stéphane Therrien	420 000 \$	132 %	554 400 \$	541 200 \$
Susan Kudzman	335 000 \$	132 %	442 200 \$	409 200 \$

À compter de l'exercice 2019, les UARP seront remplacées par les nouvelles UAP ordinaires qui seront assorties :

- de critères d'acquisition en fonction du RTA relatif et du RCP ajusté absolu; et
- d'un versement entre 0 % et 150 % de la cible.

Note 1: Les octrois de UARP 2018 étaient basées sur les salaires de base de 2017

Les UARP sont acquises au troisième anniversaire de l'octroi. Lorsqu'elles sont acquises, le nombre d'UARP est ajusté 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 octroyées en 2015 et acquises en décembre 2018, la Banque présente un RTA sur trois ans de -0,85 %, tandis que l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund présente un RTA sur trois ans de 9,5 %. Le facteur de performance ainsi obtenu est de 75 %. Les facteurs de performance pour les UARP acquises en décembre 2017 et 2016 étaient respectivement 103,95 % et 96,17 %.

Le facteur de performance aux fins du calcul des UARP reposait sur la formule suivante :

$$(RTA \text{ moyen de la Banque sur 3 ans} - \text{Indice XFN moyen sur 3 ans}) \times 3 + 100 \%$$

Les membres visés de la haute direction 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.

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

Dans le cadre de la nouvelle approche en matière de rémunération, aucun nouvel octroi d'UARP ne sera fait.

### Ancien régime d'options d'achat d'actions

Le CRHRE a approuvé un octroi ad hoc d'options d'achat d'actions provenant de la réserve de 124 962 options de l'ancien régime. Voici les octrois d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2018 :

	Nombre d'options d'achat d'actions octroyées lors de l'exercice 2018 dans le cadre de l'ancien régime	Valeur des options d'achat d'actions en date de l'octroi
François Desjardins	53 279	286 641
François Laurin	12 012	64 625
Deborah Rose	27 898	150 091
Stéphane Therrien	31 773	170 939

Le 30 octobre 2018, 124 962 options d'achat d'actions de l'ancien régime ont été octroyées.

Le tableau suivant présente les taux de dilution des trois dernières années en date du 31 octobre 2018, calculés selon la méthode préconisée par la Bourse de Toronto.

	2018	2017	2016
<b>Taux de dilution</b>			
Nombre total d'options d'achat d'actions octroyées au cours d'un exercice financier, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au moment des octrois pour l'exercice financier	0,3 %	0 %	0 %

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 dans le cadre de l'ancien régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de Banque Laurentienne Canada et de ses filiales :

	<b>Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice d'options, de bons ou de droits en circulation en date du 31 octobre 2018</b>	<b>Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2018 (\$)</b>	<b>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 2018</b>
Ancien régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de Banque Laurentienne Canada et de ses filiales	124 962	38,97	0

Les principales modalités de l'ancien régime d'options d'achat d'actions sont incluses dans la circulaire précédente de la Banque.

### Régimes de retraite

Les membres visés de la haute direction 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.

Dans le cadre 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 1er 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 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.

### Avantages sociaux et avantages indirects

En plus des avantages offerts à tous les employés de la Banque, les membres visés de la haute direction 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 membres visés de la haute 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 membres visés de la haute direction ont également droit à un examen médical annuel dont les coûts sont payés par la Banque. Une allocation automobile est également versée mensuellement aux membres visés de la haute direction et ceux-ci ont droit au remboursement de leurs frais de stationnement.

### Exigences minimales de détention d'actions

Afin de favoriser l'engagement à long terme des cadres supérieurs, le CRHRE a adopté des exigences minimales de détention d'actions. Pour l'exercice 2018, le CRHRE a augmenté les exigences de détention d'actions du président et chef de la direction. Celles-ci passent de cinq à six fois le salaire de base, pour s'assurer d'une participation proportionnelle aux octrois de RILT cibles pour tous les membres visés de la haute direction. Le tableau qui suit illustre ces exigences :

Niveau	Exigence minimale
Président et chef de la direction	6 x le salaire de base
Vice-présidents exécutifs	3 x le salaire de base

Depuis 2017, le président et chef de la direction doit également continuer à satisfaire aux exigences de ces principes au moins une année suivant son départ de la Banque ou sa retraite. Le CRHRE 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. Le niveau de détention d'actions de chaque membre visé de la haute direction est évalué chaque année 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; et
- UARP acquises et non acquises, calculées sur la base du paiement minimal en vertu du programme.

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.

### Politique 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 CRHRE pourrait décider de récupérer des octrois de RICT annuels et des unités d'actions liées à la performance financière, afin de mieux refléter les résultats financiers rectifiés. Le nouveau régime d'options d'achat d'actions comprend lui aussi une clause de récupération.

### Analyse des risques

Pour adopter des pratiques de rémunération et définir la rémunération des cadres supérieurs, le CRHRE, 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 CRHRE 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 octrois et des pertes dans le cadre du RICT.

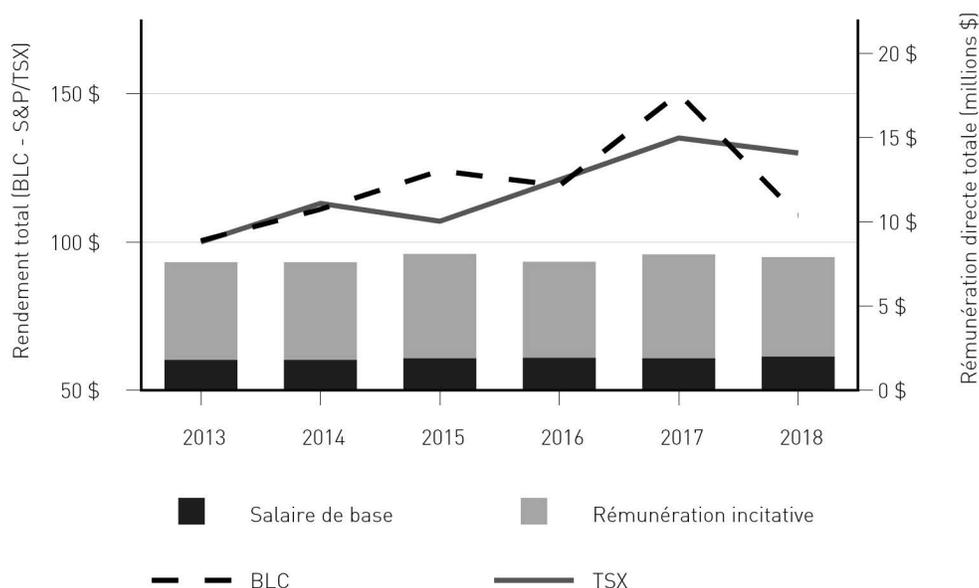
Depuis 2010, le CRHRE et le comité de gestion des risques examinent annuellement l'analyse de risque des programmes de rémunération préparée par le vice-président exécutif, chef de la gestion des risques et des affaires corporatives à l'aide de la grille d'analyse. La dernière analyse a été effectuée en décembre 2018. À la suite de cette analyse, le CRHRE a jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

### Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), de la politique 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, cadres supérieurs, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de vendre, directement ou indirectement, des titres de la Banque dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement acquitté les droits (une opération communément appelée « vente à découvert »), ou encore d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur les titres de la Banque. De plus, en vertu de la politique sur les initiés, il est interdit aux administrateurs, cadres supérieurs, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de conclure, directement ou indirectement, toute forme de contrat ou d'entente visant un titre de la Banque ou un instrument financier lié à la Banque, 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 2013, 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 versée aux membres visés de la haute direction pour les cinq derniers exercices.



	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Salaire de base (millions \$)	1,8 \$	1,8 \$	1,9 \$	1,9 \$	1,9 \$	2,0 \$
Rémunération incitative (millions \$)	5,8 \$	5,8 \$	6,2 \$	5,7 \$	6,2 \$	5,9 \$
Rémunération directe totale (millions \$)	7,6 \$	7,6 \$	8,1 \$	7,6 \$	8,1 \$	7,9 \$
Banque Laurentienne du Canada	100 \$	111 \$	124 \$	119 \$	150 \$	109 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	113 \$	107 \$	121 \$	135 \$	130 \$
Résultat net ajusté (millions \$)	155,4 \$	163,5 \$	172,1 \$	187,0 \$	230,7 \$	241,6 \$

## 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 :

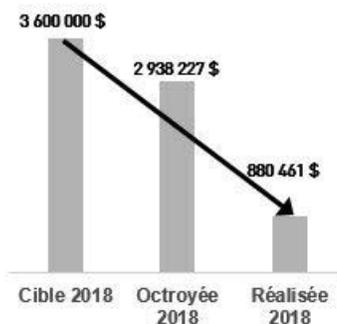
- a augmenté de 4 % tandis que la valeur pour les actionnaires de la Banque a augmenté de 9 %; et
- a varié de manière synchronisée avec le retour aux actionnaires.

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 CRHRE s'assure que la rémunération et la performance sont alignées grâce à la politique de rémunération et aux évaluations de rendement.

## Rémunération cible et réalisée 2018 du président et chef de la direction

	Cible 2018	Octroyée 2018	Réalisée 2018 (Note 1)
Salaire de base	600 000 \$	594 336 \$	594 336 \$
<b>RICT 2018</b>			
Partie versée en espèces	300 000 \$	286 125 \$	286 125 \$
<b>RILT 2018</b>			
Partie différée en UAR	300 000 \$	286 125 \$	---
Contribution employeur UAR	180 000 \$	---	---
UARP	1 620 000 \$	1 485 000 \$	---
UAP Transformation	600 000 \$	---	---
Options d'achat d'actions	---	286 641 \$	---
<b>RILT acquise et payée en 2018</b>			
RICT 2015 différée en UAR	---	---	0 \$
Contribution employeur 2015 en UAR	---	---	0 \$
UARP 2015	---	---	0 \$
<b>Total</b>	<b>3 600 000 \$</b>	<b>2 938 227 \$</b>	<b>880 461 \$</b>



Note 1 : La rémunération réalisée 2018 est inférieure à la rémunération cible 2018 parce que M. Desjardins a choisi de différer ses unités d'actions de performance et ses unités d'actions restreintes octroyées en 2015 et acquises en 2018. Ces unités d'actions seront encaissées au départ à la retraite de M. Desjardins.

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



François Desjardins  
Président et chef de la direction

François Desjardins a rapidement gravi tous les échelons depuis son arrivée, en 1991, avant d'être nommé président et chef de la direction de Banque Laurentienne Groupe Financier<sup>(1)</sup> le 1<sup>er</sup> novembre 2015. Gestionnaire aguerrri, il a notamment été nommé président et chef de la direction de B2B Banque en 2004 et vice-président exécutif de la Banque Laurentienne en 2006.

Avec plus de 25 années d'expérience des services financiers, M. Desjardins a su acquérir une compréhension approfondie de l'écosystème du secteur en demeurant au fait des changements technologiques et des comportements des consommateurs.

(1) Designé sous BLCGF ou Groupe ou Banque.

### Performance du Groupe 2018

Facteur de performance financière

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (15 %)	Sous les attentes	<b>Résultats 2018</b> Aux fins de la rémunération incitative 2018, le résultat net ajusté, tel que publié dans le Rapport annuel 2018 de la Banque, a été de 241,6 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 76,3 %.
Facteur de performance du Groupe	76,3 %	

### Rendement individuel 2018

Le CRHRE a évalué le rendement individuel de François Desjardins pour l'exercice 2018 en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

	Résultat	Réalisations clés
Responsabilités principales (20 %)	À la hauteur des attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les résultats de 2018 reflètent les investissements dans les membres de l'équipe, les processus et la technologie ainsi que les actions pour renforcer les fondations financières du Groupe, incluant le maintien d'un niveau de liquidité sain, qui nous positionnent bien pour livrer nos objectifs stratégiques.</li> <li>- Le Groupe a terminé l'exercice 2018 avec un ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 9,0 % (selon la base « tout compris »), par rapport à 7,9 % à la fin de l'exercice 2017.</li> <li>- Depuis 2016, la Banque a profité d'une augmentation des prêts à la clientèle commerciale, ce qui a produit une marge accrue en 2018, y compris pour les prêts de financement d'équipement et d'inventaire. En 2018, la marge nette d'intérêt était en hausse de 10 pb d'un exercice à l'autre.</li> <li>- La Banque a franchi une étape importante vers son modèle axé sur les conseils en ouvrant son premier centre de services-conseils à Montréal.</li> <li>- Le revenu total a été supérieur à 1,0 milliard \$, en hausse de 5 % d'un exercice à l'autre.</li> </ul>
Initiatives (55 %)	À la hauteur des attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nous avons effectué avec succès la migration des prêts investissement et des prêts REE, en plus des certificats de placement garanti de B2B Banque, sur le nouveau système bancaire central.</li> <li>- Nous avons poursuivi le développement de produits numériques qui offriront des outils pratiques et une expérience client renouvelée.</li> <li>- Nous avons mis en place un nouveau système parmi les meilleurs de sa catégorie chez LBC Capital, afin de soutenir les efforts du secteur du financement d'équipement pour leurs clients.</li> <li>- Des progrès significatifs ont été faits dans le cadre d'initiatives réglementaires et de conformité.</li> </ul>
Compétences en leadership (10 %)	À la hauteur des attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sous la direction de M. Desjardins, le Groupe instaure une culture de performance qui permet aux employés de développer l'entreprise stratégiquement et de se concentrer sur la performance financière.</li> <li>- M. Desjardins a piloté un investissement important en achevant la construction d'un nouveau bureau corporatif à Montréal, ce qui a permis de regrouper sous un même toit des équipes dispersées au sein de neuf emplacements différents.</li> <li>- Il s'est chargé avec succès de la planification de la relève et de l'intégration pour le poste de direction des Marchés des capitaux et celui de chef de la gestion des risques.</li> </ul>
Cote de rendement individuel	À la hauteur des attentes	
Facteur de rendement individuel	125 %	Combinaison de la cote et du facteur : 95,4 %

## Versement de la rémunération incitative à court terme 2018

<i>Salaire de base 2018</i>	x	<i>RICT cible 2018</i>	x	<i>Facteur de performance financière</i>	x	<i>Facteur de rendement individuel</i>	=	<i>Versement de RICT</i>
600 000		100 %		76,3 %		125 %		572 250

*Comprend le facteur  
additionnel lié à la mise  
en œuvre du plan  
stratégique*

### Faits saillants de la rémunération 2018

Éléments de la rémunération	Cible 2018 (\$)	Réelle 2018 (\$)	Réelle 2017 (\$)
<b>Salaires de base</b>	600 000	594 336	555 513
<b>RICT</b>			
Versée en espèces	300 000	286 125	315 500
Différée en UAR	300 000	286 125	315 500
Contribution de l'employeur	180 000	0	188 100
<b>RILT</b>			
Octrois fondés sur des actions	2 220 000	1 485 000	1 485 000
Octrois fondés sur des options	0	286 641	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 600 000</b>	<b>2 938 227</b>	<b>2 859 613</b>

### Détention d'actions

Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)	6x	
Participation <sup>(1)</sup>	Actions (#)	9 990
	Unités acquises (#)	115 796
	Unités non acquises (#)	65 790
Valeur totale des actions et des unités <sup>(2)</sup>	7 961 899 \$	
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	13x	
Satisfait aux exigences	Oui	

<sup>(1)</sup> Inclut les UAR non acquises et les UARP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

<sup>(2)</sup> La valeur au 31 octobre 2018 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (41,56 \$).

François Laurin,  
FCPA, FCA, AFA

Vice-président exécutif,  
Finance, Trésorerie,  
Marchés des capitaux et  
chef de la direction  
financière



François Laurin est responsable des activités du Groupe liées aux finances, à la comptabilité, à la trésorerie, à la fiscalité, aux relations avec les investisseurs, aux fusions et acquisitions et aux marchés des capitaux. Cumulant plus de 30 années d'expérience dans plusieurs fonctions de haute direction, François Laurin a œuvré auprès de grandes organisations, notamment dans les secteurs financier, minier, des télécommunications et de la technologie. Il s'est joint à l'organisation en 2015.

M. Laurin exerce aussi les fonctions d'administrateur et de président du conseil d'administration de Valeurs mobilières Banque Laurentienne. Il a reçu le titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (FCPA) et celui d'analyste financier agréé (AFA).

## Performance du Groupe 2018

Facteur de performance financière

Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière	<b>Résultats 2018</b> Aux fins de la rémunération incitative 2018, le résultat net ajusté, tel que publié dans le Rapport annuel 2018 de la Banque, a été de 241,6 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 76,3 %.
[15 %]	
Facteur de performance du Groupe	76,3 %

## Rendement individuel 2018

Le CRHRE a évalué le rendement individuel de François Laurin pour l'exercice 2018 en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

Résultat	Réalisations clés
Responsabilités principales (35 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- M. Laurin a supervisé l'évolution des modèles financiers de BLCGF pour en assurer l'alignement sur la stratégie globale dans un contexte de transformation, de conditions de marché changeantes et de concurrence accrue.</li> <li>- Les équipes relevant de M. Laurin ont mis en œuvre des processus améliorés de gestion de capital qui produisent des prévisions financières plus exactes. Ces processus permettent aux lignes d'affaires d'améliorer leur compétitivité en raffinant les données de veille économique et de prendre de meilleures décisions aux moments opportuns.</li> <li>- M. Laurin a mis en œuvre un plan de communication proactif avec les organisations de placement par emprunt, agences de notation de crédit et banquiers. Par exemple, M. Laurin a dirigé une tournée de promotion de placement par emprunt qui a produit la plus importante émission de billets de dépôt sénior (SDN) fixes sur 5 ans de l'histoire de BLCGF.</li> </ul>
Initiatives (40 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans le but de solidifier les fondations financières du Groupe, plusieurs initiatives dirigées par M. Laurin au sein des secteurs ont donné lieu à des capacités de prévision et de communication de l'information plus efficaces, mieux alignées et plus performantes, ainsi qu'à une meilleure gouvernance.</li> <li>- M. Laurin a joué un rôle clé dans la vente d'actifs non essentiels, pour donner au Groupe davantage de flexibilité dans l'exécution de son plan.</li> <li>- M. Laurin s'est assuré qu'une structure financière adéquate soit mise au point pour réussir à intégrer de manière efficace Northpoint Commercial Finance, une entité juridique américaine acquise en 2017.</li> </ul>
Compétences en leadership (10 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- M. Laurin encourage les relations ouvertes et constructives avec les parties prenantes clés de la communauté financière, en favorisant la compréhension des objectifs stratégiques à long terme de BLCGF.</li> <li>- Grâce à son style de direction, M. Laurin fait la promotion du travail d'équipe et du partage des connaissances, ce qui permet au personnel de se dépasser et développer ses compétences.</li> <li>- Le bon jugement et la perspective équilibrée de M. Laurin constituent des avantages de très grande valeur pour l'équipe de direction.</li> </ul>
Cote de rendement individuel	Au-dessus des attentes
Facteur de rendement individuel	145 %
Combinaison de la cote et du facteur : 110,6 %	

## Versement de la rémunération incitative à court terme 2018

<i>Salaire de base 2018</i>	x	<i>RICT cible 2018</i>	x	<i>Facteur de performance financière</i>	x	<i>Facteur de rendement individuel</i>	=	<i>Versement de RICT</i>
380 000		80 %		76,3 %		145 %		336 330

*Comprend le facteur  
additionnel lié à la mise  
en œuvre du plan  
stratégique*

### Faits saillants de la rémunération 2018

Éléments de la rémunération	Cible 2018 (\$)	Réelle 2018 (\$)	Réelle 2017 (\$)
<b>Salaire de base</b>	380 000	349 666	307 044
<b>RICT</b>			
Versée en espèces	152 000	168 165	143 569
Différée en UAR	152 000	168 165	143 569
Contribution de l'employeur	91 200	0	86 141
<b>RILT</b>			
Octrois fondés sur des actions	501 600	409 200	396 000
Octrois fondés sur des options	0	64 625	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>1 276 800</b>	<b>1 159 821</b>	<b>1 076 323</b>

### Détention d'actions

Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)		3x
Participation <sup>(1)</sup>	Actions (#)	1 517
	Unités acquises (#)	6 940
	Unités non acquises (#)	20 692
Valeur totale des actions et des unités <sup>(2)</sup>		1 211 444 \$
Détention d'actions (multiple du salaire de base)		3x
Satisfait aux exigences		Oui

<sup>(1)</sup> Inclut les UAR non acquises et les UARP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

<sup>(2)</sup> La valeur au 31 octobre 2018 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (41,56 \$).



Deborah Rose  
 Vice-présidente  
 exécutive, chef de  
 l'exploitation et chef de la  
 direction informatique

Deborah Rose est responsable des activités du Groupe liées à l'administration, aux technologies et aux opérations. Elle exerce également les fonctions de chef de la direction informatique de Banque Laurentienne Groupe Financier et de présidente et chef de la direction de BLC Tech. Avant de se joindre au Groupe en 2011, 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 25 ans.

## Performance du Groupe 2018

Facteur de performance financière

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (15 %)	Sous les attentes	<b>Résultats 2018</b> Aux fins de la rémunération incitative 2018, le résultat net ajusté, tel que publié dans le Rapport annuel 2018 de la Banque, a été de 241,6 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 76,3 %.
Facteur de performance du Groupe	76,3 %	

## Rendement individuel 2018

Le CRHRE a évalué le rendement individuel de Deborah Rose pour l'exercice 2018 en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

	Résultat	Réalisations clés
Responsabilités principales (30 %)	Supérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sous la direction de Mme Rose, B2B Banque et BLC Tech ont amélioré leur efficacité opérationnelle et leurs capacités de production de rapports de conformité, en plus de renforcer leur cadre de gouvernance. Mme Rose a su jouer un rôle clé dans le cadre de l'examen du portefeuille de prêts hypothécaires en améliorant les processus et en mettant en œuvre de meilleurs mécanismes de surveillance.</li> <li>- En juin 2018, les responsabilités de Mme Rose se sont élargies pour comprendre la supervision des activités de BLCGF liées à l'administration, aux technologies et aux opérations. Dès les premiers mois dans ses fonctions, Mme Rose a mis au point un plan exhaustif couvrant les systèmes de ressources humaines et la centralisation des contrôles opérationnels, des activités administratives et des procédures de communication de l'information, pour être en mesure d'exécuter de manière efficace le plan stratégique sans freiner la croissance financière et l'efficacité opérationnelle.</li> </ul>
Initiatives (45 %)	Supérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mme Rose s'est faite la championne de nombreuses initiatives de vaste ampleur s'étendant sur plusieurs années et ayant une incidence sur le Groupe en entier : le remplacement du système bancaire central, les programmes de conformité à l'échelle de l'organisation et la cybersécurité. Mme Rose a très bien réussi à diriger ses équipes de manière à respecter des échéances serrées et à réaliser des progrès significatifs.</li> <li>- L'expertise approfondie de Mme Rose s'est avérée déterminante pour surmonter des difficultés imprévisibles et réussir à exécuter adéquatement le plan stratégique. Mme Rose s'est assurée que la supervision était appropriée pour toutes les initiatives de transformation.</li> </ul>
Compétences en leadership (10 %)	Au-dessus des attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La méthode de gestion de Mme Rose permet de créer des équipes solides qui ont la capacité de fournir de grands résultats.</li> <li>- Grâce à son orientation client, Mme Rose met en œuvre des solutions qui sont axées sur la satisfaction des besoins évolutifs des clients et qui restent efficaces et durables.</li> <li>- En tout temps, Mme Rose encourage les communications transparentes et positives et elle s'assure que tous les niveaux de l'organisation soient correctement alignés sur le plan stratégique du Groupe.</li> </ul>
Cote de rendement individuel	Supérieur	
Facteur de rendement individuel	175 %	Combinaison de la cote et du facteur : 133,5 %

## Versement de la rémunération incitative à court terme 2018

<i>Salaires de base</i> 2018	x	<i>RICT cible</i> 2018	x	<i>Facteur de performance</i> financière	x	<i>Facteur de rendement</i> individuel	=	<i>Versement de RICT</i>
420 000		80 %		76,3 %		175 %		448 664

*Comprend le facteur additionnel lié à la mise en œuvre du plan stratégique*

### Faits saillants de la rémunération 2018

Éléments de la rémunération	Cible 2018 (\$)	Réelle 2018 (\$)	Réelle 2017 (\$)
<b>Salaires de base</b>	420 000	407 745	353 343
<b>RICT</b>			
Versée en espèces	168 000	224 322	205 200
Différée en UAR	168 000	224 322	205 200
Contribution de l'employeur	100 800	0	123 120
<b>RILT</b>			
Octrois fondés sur des actions	554 400	475 200	429 000
Octrois fondés sur des options	0	150 091	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>1 411 200</b>	<b>1 481 680</b>	<b>1 315 863</b>

### Détention d'actions

Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)	3x	
Participation <sup>(1)</sup>	Actions (#)	859
	Unités acquises (#)	20 634
	Unités non acquises (#)	24 321
Valeur totale des actions et des unités <sup>(2)</sup>	1 904 032 \$	
Détention d'actions (multiple du salaire de base)	5x	
Satisfait aux exigences	Oui	

<sup>(1)</sup> Inclut les UAR non acquises et les UARP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

<sup>(2)</sup> La valeur au 31 octobre 2018 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (41,56 \$).

Stéphane Therrien



Vice-président exécutif,  
Services aux entreprises  
et aux particuliers

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 l'organisation. M. Therrien est responsable de toutes les activités commerciales au Canada et du réseau de succursales au Québec.

Gestionnaire chevronné, il présente une feuille de route éloquentes au sein du secteur financier canadien, au sein duquel il a occupé plusieurs postes de direction au cours d'une carrière s'échelonnant sur près de 30 années. M. Therrien est également président et chef de la direction de BLC Services financiers.

## Performance du Groupe 2018

Facteur de performance financière

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (15 %)	Sous les attentes	<b>Résultats 2018</b> Aux fins de la rémunération incitative 2018, le résultat net ajusté, tel que publié dans le Rapport annuel 2018 de la Banque, a été de 241,6 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 76,3 %.
Facteur de performance du Groupe	76,3 %	

## Rendement individuel 2018

Le CRHRE a évalué le rendement individuel de Stéphane Therrien pour l'exercice 2018 en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

	Résultat	Réalisations clés
Responsabilités principales (35 %)	Supérieur	Les équipes relevant de M. Therrien ont contribué à améliorer l'efficacité, la croissance stratégique et le positionnement au sein du marché canadien et de parties du marché américain : - la proportion des prêts aux clients commerciaux dans le portefeuille de services a augmenté de 50 % depuis le T4 2015. En particulier en 2018, le Groupe a obtenu des résultats positifs dans le marché des prêts commerciaux aux marges plus élevées, notamment avec du financement d'équipement et d'inventaire par l'intermédiaire de LBC Capital et de Northpoint Commercial Finance; - la vente d'actifs non stratégiques choisis a procuré davantage de flexibilité pour exécuter le plan; et - le lancement du premier centre de services-conseils du Groupe a été très bien accueilli par les clients.
Initiatives (40 %)	Au-dessus des attentes	M. Therrien a joué un rôle essentiel dans la mise sur pied de chantiers de travail qui ont livré avec succès des processus d'affaires améliorés, ce qui a eu pour effet de bonifier la surveillance, la conformité et la communication de l'information, tout en continuant à offrir une excellente expérience client. C3M. Therrien a orchestré l'intégration complète de Northpoint et de CIT Canada, non seulement en veillant à la mise en œuvre d'un système de pointe pour gérer les cycles d'affaires de bout en bout, mais aussi en investissant dans le perfectionnement des compétences de l'équipe affectée à ce marché de niche à forte croissance.
Compétences en leadership (10 %)	Supérieur	M. Therrien est un communicateur efficace qui sait garder les parties prenantes impliquées et concentrées sur les résultats. M. Therrien fixe des objectifs ambitieux, mais atteignables, et veille au perfectionnement du personnel et à la performance des équipes. M. Therrien contribue grandement à l'équipe de direction tout en s'assurant d'un grand niveau d'intégrité. Possédant un esprit critique, M. Therrien influence positivement l'équipe et inspire les autres à se dépasser.
Cote de rendement individuel	Supérieur	
Facteur de rendement individuel	175 %	Combinaison de la cote et du facteur : 133,5 %

## Versement de la rémunération incitative à court terme 2018

<i>Salaires de base</i> 2018	x	<i>RICT cible</i> 2018	x	<i>Facteur de performance</i> financière	x	<i>Facteur de rendement</i> individuel	=	<i>Versement de RICT</i>
420 000		80 %		76,3 %		175 %		448 664

*Comprend le facteur  
additionnel lié à la mise  
en œuvre du plan  
stratégique*

### Faits saillants de la rémunération 2018

Éléments de la rémunération	Cible 2018 (\$)	Réelle 2018 (\$)	Réelle 2017 (\$)
<b>Salaires de base</b>	420 000	417 882	407 962
<b>RICT</b>			
Versée en espèces	168 000	224 322	233 700
Différée en UAR	168 000	224 322	233 700
Contribution de l'employeur	100 800	–	140 220
<b>RILT</b>			
Octrois fondés sur des actions	554 400	541 200	528 000
Octrois fondés sur des options	0	170 939	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>1 411 200</b>	<b>1 578 665</b>	<b>1 543 582</b>

### Détention d'actions

Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)		3x
Participation <sup>(1)</sup>	Actions (#)	2 568
	Unités acquises (#)	26 323
	Unités non acquises (#)	30 262
Valeur totale des actions et des unités <sup>(2)</sup>		2 458 437 \$
Détention d'actions (multiple du salaire de base)		6x
Satisfait aux exigences		Oui

<sup>(1)</sup> Inclut les UAR non acquises et les UARP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

<sup>(2)</sup> La valeur au 31 octobre 2018 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (41,56 \$).



Susan Kudzman,  
FSA, FICA, CERA

Vice-présidente  
exécutive, chef de la  
gestion des risques et  
des affaires corporatives

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2015 et jusqu'au 30 juin 2018, Susan Kudzman était responsable de la gestion des risques, de la gestion du crédit, des affaires juridiques et des ressources humaines corporatives. Actuaire et forte de ses 30 ans d'expérience, Susan Kudzman est spécialiste en gestion des risques et en ressources humaines. Auparavant, elle a exercé les fonctions de chef de la direction des risques à la Caisse de dépôt et placement du Québec, ainsi que différentes fonctions de haute direction dans de grandes entreprises. Elle siège également aux conseils d'administration de Transat A.T. inc. et de Groupe Pages Jaunes Limitée.

## Performance du Groupe 2018

Facteur de performance financière

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (15 %)	Sous les attentes	<b>Résultats 2018</b> Aux fins de la rémunération incitative 2018, le résultat net ajusté, tel que publié dans le Rapport annuel 2018 de la Banque, a été de 241,6 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 76,3 %.
Facteur de performance du Groupe	76,3 %	

## Rendement individuel 2018

Le CRHRE a évalué le rendement individuel de Susan Kudzman pour l'exercice 2018 en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

	Résultat	Réalisations clés
Responsabilités principales (35 %)	À la hauteur des attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mme Kudzman a géré tous les aspects des risques, y compris les simulations de crises et la gestion du crédit, conformément à l'appétit pour le risque de la Banque et en axant les efforts sur l'amélioration des trois lignes de défense de la Banque.</li> <li>- Sa supervision proactive du risque de crédit de la Banque a contribué à un faible ratio de pertes sur créances, notamment par l'intermédiaire de la gestion active des prêts douteux différenciant BLCGF du reste du secteur. Mme Kudzman est responsable de deux excellents trimestres au sein du secteur du crédit.</li> </ul>
Initiatives (40 %)	À la hauteur des attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mme Kudzman a supervisé les efforts globaux déployés pour l'examen du portefeuille de prêts hypothécaires. Ce dossier a été résolu à l'intérieur des délais et sans incidence sur les clients.</li> <li>- Mme Kudzman s'est faite la championne de l'initiative stratégique visant à adopter l'approche NI avancée en matière de gestion de crédit, et l'équipe a franchi des jalons clés pendant l'année.</li> <li>- Mme Kudzman a créé et a présidé le comité des initiatives de conformité, qui a activement traité des questions de réglementation et de conformité touchant le Groupe en entier.</li> </ul>
Compétences en leadership (10 %)	À la hauteur des attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'expérience avisée de Mme Kudzman s'est avérée déterminante pour renforcer l'approche globale du Groupe en ce qui concerne la gestion des risques et du crédit, les affaires juridiques et les ressources humaines corporatives.</li> <li>- Mme Kudzman a mis sur pied une équipe solide qui a profité de sa vaste expertise et de son attitude ouverte, pour ainsi assurer une transition en douceur après son départ à la retraite.</li> </ul>
Cote de rendement individuel	À la hauteur des attentes	
Facteur de rendement individuel	100 %	Combinaison de la cote et du facteur : 76,3 %

## Versement de la rémunération incitative à court terme 2018

<i>Salaires de base 2018</i>	x	<i>RICT cible 2018</i>	x	<i>Facteur de performance financière</i>	x	<i>Facteur de rendement individuel</i>	=	<i>Versement de RICT</i>
335 000		65 %		76,3 %		100 %		127 631

### Faits saillants de la rémunération 2018

Éléments de la rémunération	Cible 2018 (\$)	Réelle 2018 (\$)	Réelle 2017 (\$)
<b>Salaires de base</b>	335 000	232 622	307 044
<b>RICT</b>			
Versée en espèces	108 875	63 815,5	166 540
Différée en UAR	108 875	63 815,5	166 540
Contribution de l'employeur	65 325	–	99 924
<b>RILT</b>			
Octrois fondés sur des actions	442 200	409 200	396 000
Octrois fondés sur des options	0	–	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>1 060 275</b>	<b>769 453</b>	<b>1 136 048</b>

Il était prévu que Mme Kudzman quitte l'entreprise le 30 juin 2018, mais elle a accepté de rester à la Banque jusqu'au 31 octobre 2018, pour assurer une transition harmonieuse. Sa rémunération globale 2018 a été ajustée en conséquence.

---

## TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération payée, payable, consentie, octroyée, donnée ou autrement fournie aux membres visés de la haute direction pour les trois derniers exercices (1). Mme Kudzman, qui a annoncé sa retraite prévue le 30 juin 2018, avait accepté de rester en poste jusqu'au 31 octobre, pour assurer une transition harmonieuse.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Octrois fondés sur les actions (\$) (Note 1)	Octrois fondés sur des options d'achat d'actions (\$) (Note 2)	Rémunération en vertu d'un programme incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$) (Note 4)	Autre rémunération (\$) (Note 5)	Rémunération totale (\$)
					Programmes incitatifs annuels (Note 3)			
François Desjardins Président et chef de la direction	2018	594 336	1 485 000	286 641	572 250	611 000	62 665	3 611 892
	2017	555 513	1 673 100	0	627 000	241 000	55 091	3 151 704
	2016	549 910	1 266 732	0	847 440	279 000	54 858	2 997 940
François Laurin Vice-président exécutif, Finance, Trésorerie, Marchés des capitaux et chef de la direction financière	2018	349 666	409 200	64 625	336 330	130 000	41 160	1 330 981
	2017	307 044	482 141	0	287 138	92 000	43 247	1 211 570
	2016	299 182	486 137	0	300 456	76 000	39 543	1 201 318
Deborah Rose Vice-présidente exécutive, chef de l'exploitation et chef de la direction informatique	2018	407 745	475 200	150 091	448 644	224 000	46 779	1 752 459
	2017	353 343	552 120	0	410 400	158 000	44 268	1 518 131
	2016	325 957	526 648	0	325 494	87 000	36 179	1 301 278
Stéphane Therrien Vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers	2018	417 882	541 200	170 939	448 644	129 000	40 265	1 747 930
	2017	407 962	668 220	0	467 400	132 000	40 952	1 716 534
	2016	400 489	675 917	0	493 056	111 000	41 893	1 722 355
Susan Kudzman Vice-présidente exécutive, chef de la gestion des risques et des affaires corporatives	2018	232 622	409 200	0	127 631	100 000	39 550	909 003
	2017	307 044	482 141	0	287 138	99 000	48 787	1 224 110
	2016	299 182	486 137	0	300 456	82 000	36 954	1 204 729

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

- 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 3 ci-dessous). En vertu du régime d'UAR, les membres visés de la haute direction 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 2018, 2017 et 2016, selon le cas, mais ont été octroyées après la fin de l'exercice financier.
- 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.

Note 2 : Les montants pour chaque membre visé de la haute direction représentent les octrois dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, selon le modèle Black-Scholes de calcul des octrois d'options d'achat d'actions aux fins de rémunération. Pour l'exercice 2018, la valeur estimée de la rémunération correspond à 13,8 % du prix d'octroi (38,97 \$), selon un terme attendu de 8 ans, un rendement de l'action de 5,20 % et un taux de volatilité de 20 %.

Note 3 : Montants des primes annuelles versées en vertu du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque. 50 % de cette prime annuelle doit être convertie en UAR (voir note 1 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2018, 2017 et 2016, selon le cas, mais versés après la fin de l'exercice.

Note 4 : 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 5 : 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.

## OCTROIS EN VERTU D'UN PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

### Octrois fondés sur des actions en circulation

Le tableau suivant présente tous les octrois fondés sur des actions (Note 1) en circulation pour chaque membre visé de la haute direction, à la fin du dernier exercice financier, au 31 octobre 2018, y compris les octrois avant le dernier exercice.

	Octrois fondés sur des options				Octrois fondés sur des actions (Note 1)		
	Titres sous-jacents aux options non levées (#)	Prix de levée des options (\$) (Note 2)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non levées (\$) (Note 3)	Actions ou unités d'action dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des octrois fondés sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (Note 4)	Valeur marchande ou de paiement des octrois fondés sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) (Note 4)
François Desjardins	53 279	38,97	2028-10-31	—	66 812	2 776 700	6 821 315
François Laurin	12 012	38,97	2028-10-31	—	19 193	797 644	702 934
Deborah Rose	27 898	38,97	2028-10-31	—	21 946	912 074	1 078 200
Stéphane Therrien	31 773	38,97	2028-10-31	—	26 549	1 103 362	788 935
Susan Kudzman	—	—	—	—	19 193	797 644	745 473

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

Note 2 : Cours moyen, pondéré en fonction du volume, d'une action sur la TSX pour les cinq jours de bourse qui précèdent la date de l'octroi.

Note 3 : Octrois approuvés le 30 octobre 2018. Puisque les octrois d'options d'achat d'actions ont été faits pendant une période d'interdiction, les octrois sont entrés en vigueur à la suite de la publication des résultats annuels de la Banque, le 5 décembre 2018. Par conséquent, la valeur au 31 octobre 2018 ne peut être établie.

Note 4 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2018 (41,56 \$).

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

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

Nom	Octrois fondés sur des 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	1 119 946	572 250
François Laurin	435 861	336 330
Deborah Rose	505 556	448 644
Stéphane Therrien	260 614	448 644
Susan Kudzman	351 348	127 631

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'octroi. Au cours de l'exercice, les UAR et les UARP octroyées en décembre 2015 sont devenues acquises. La valeur est basée sur un cours de l'action ordinaire de 40,88 \$.

Note 2 : Montants de primes annuelles (50 % de ces montants doivent être convertis en UAR).

## 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<sup>er</sup> 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.

### 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 2018, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle des obligations au titre des prestations déterminées du 31 octobre 2017 au 31 octobre 2018, 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 2018.

Nom	Années décomptées (#)		Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$) (Note 3)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (Note 4)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) (Note 5)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$) (Note 3)
	Régime des cadres	Régime supp.	À la fin de l'exercice (Note 1)	À 65 ans (Note 2)				
François Desjardins	22,8	25,8	247 000	425 000	4 154 000	611 000	-363 000	4 402 000
François Laurin	3,2	3,2	20 000	61 000	232 000	130 000	-8 000	354 000
Deborah Rose	7,0	7,0	44 000	130 000	705 000	224 000	-41 000	888 000
Stéphane Therrien	6,8	6,8	51 000	131 000	784 000	129 000	-48 000	865 000
Susan Kuzdman	3,9	3,9	18 000	22 000	320 000	100 000	-93 000	327 000

Note 1 : Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2018, et payables au titre des régimes en présumant une retraite à 60 ans.

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

Note 3 : La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations déterminées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de participation au 31 octobre 2017 ou au 31 octobre 2018, 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 3,54 % et de 3,94 % pour les exercices clos les 31 octobre 2017 et 31 octobre 2018, respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2017 et 2018. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 18 des états financiers consolidés de la Banque se retrouvant au rapport annuel.

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

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

## 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.
Options d'achat d'actions	Toutes les options d'achat d'action sont acquises et peuvent être levées jusqu'au 31 décembre de la troisième année qui suit l'année de la retraite.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente.
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.
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être levées jusqu'au 30 <sup>e</sup> jour qui suit la cessation.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler (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.
Démission pour raison sérieuse/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.
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être levées jusqu'au 30 <sup>e</sup> jour qui suit la cessation.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente.

Avantages sociaux et avantages indirects	Cessation de tous les avantages.
<b>Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle</b>	
Salaire 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.
Options d'achat d'actions	Toutes les options d'achat d'actions deviennent acquises à la date du changement de contrôle.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations continuent de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'indemnité (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 : 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 2018.

Nom	Composantes de la rémunération	Cessation sans motif valable (\$)	Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle (\$) (Note 3)
François Desjardins	Salaire de base	1 350 000	1 350 000
	Rémunération incitative à court terme	0	1 589 767
	UAR et UARP (Note 1)	1 418 235	52 286
	Options d'achat d'actions	0	286 641
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	3 210	121 121
	<b>Total</b>	<b>2 771 445</b>	<b>3 399 816</b>
François Laurin	Salaire de base	380 000	570 000
	Rémunération incitative à court terme	0	228 057
	UAR et UARP (Note 1)	403 548	15 257
	Options d'achat d'actions	0	64 625
	Régimes de retraite (Note 2)	0	163 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	4 590	82 500
	<b>Total</b>	<b>788 138</b>	<b>1 123 439</b>
Deborah Rose	Salaire de base	420 000	630 000
	Rémunération incitative à court terme	0	394 846
	UAR et UARP (Note 1)	452 962	17 534
	Options d'achat d'actions	0	150 091
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	4 590	86 500
	<b>Total</b>	<b>877 553</b>	<b>1 278 971</b>
Stéphane Therrien	Salaire de base	420 000	630 000
	Rémunération incitative à court terme	0	482 380
	UAR et UARP (Note 1)	559 148	21 322
	Options d'achat d'actions	0	170 939
	Régimes de retraite (Note 2)	0	62 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	3 210	84 396
	<b>Total</b>	<b>982 359</b>	<b>1 451 037</b>

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 2018. 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 ».

Note 3 : En cas de cessation de leurs fonctions, les membres visés de la haute direction sont assujettis à des obligations de non-sollicitation.

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 neuf 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, tel qu'il est plus amplement détaillé à 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*, des lignes directrices des ACVM, des règlements de la *Loi sur les banques* et des 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 CRHRE, 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.

Le conseil d'administration détermine l'indépendance de chaque administrateur en recueillant et en analysant l'information ci-dessous, entre autres :

- les réponses des administrateurs dans un questionnaire annuel;
- l'information aux notes biographiques des administrateurs; et
- des dossiers à l'interne concernant chaque administrateur et entité affiliée à un administrateur et à la Banque.

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	Michael T. Boychuk	François Desjardins	A. Michel Lavigne	David Morris	Michael Mueller	Michelle R. Savoy	Susan Wolburgh Jenah	Total
Régie d'entreprise / Politique publique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
Expertise financière	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
Responsabilité sociale et développement durable			✓		✓				✓	3
Ressources humaines / Rémunération	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
Technologie / Immobilier / Gestion de projets		✓	✓	✓						3
Affaires juridiques / réglementaires / Conformité			✓		✓	✓			✓	4
Services financiers et bancaires	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
Marchés financiers / Trésorerie	✓		✓			✓	✓	✓	✓	6

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

Le CRHRE 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 CRHRE 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 CRHRE 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 le président 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 CRHRE est invité à soumettre le nom et les informations biographiques du candidat ou de la candidate, y compris son parcours, sa qualification et ses expériences professionnelles, au président du CRHRE. 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. De plus, Mme Susan Wolburgh-Jenah est l'une des marraines du programme *Catalyst Women on Board* visant à faire avancer la diversité de genre au sein des conseils d'administration des entreprises depuis août 2018. La Banque reconnaît les avantages d'un conseil diversifié et en tire pleinement parti, et elle voit la diversité du conseil comme étant un facteur essentiel pour conserver un avantage concurrentiel. La Politique sur la diversité du conseil stipule que dans le cadre du processus de mise en candidature, le CRHRE doit examiner le mérite des candidats potentiels en se fondant sur leurs compétences, capacités, qualités personnelles et expérience professionnelle, et en tenant compte de considérations liées à la diversité, notamment le sexe, la race, l'âge et l'expérience régionale et de l'industrie.

De plus, le CRHRE revoit chaque année la taille et la composition du conseil d'administration, pour repérer les déséquilibres et les lacunes, ainsi que les occasions d'accroître la diversité, 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 CRHRE examine 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 prévoit que le genre féminin et le genre masculin doivent chacun représenter au moins 30 % des administrateurs indépendants du conseil. À la suite de l'Assemblée, dans l'éventualité où l'élection des candidats se déroulerait telle qu'elle est envisagée dans la présente Circulaire, quatre des neuf candidats aux postes d'administrateurs (44 %) seraient des femmes.

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 priorités 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 le président 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 leur connaissance 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 2018, les membres du conseil ont reçu les formations et présentations suivantes :

#### Conseil d'administration

- Le 1<sup>er</sup> 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 28 juin 2018, tous les membres du conseil d'administration ont reçu une formation sur les services bancaires numériques, les relations de travail, la cybersécurité et la lutte au recyclage des produits de la criminalité.

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.

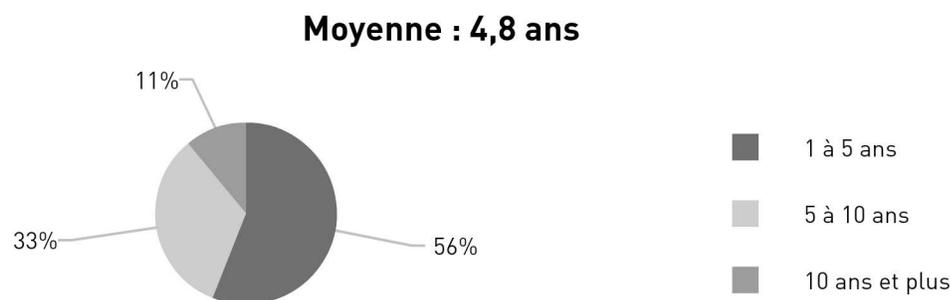
Pour ce faire, le conseil d'administration utilise un processus formel d'évaluation :

- chaque année, chaque membre du conseil est invité à évaluer son rendement, le rendement de ses collègues, y compris les présidents des comités et le président du conseil, ainsi que le rendement général du conseil d'administration et de chaque comité;
- le président du conseil rencontre chaque membre du conseil pour discuter de son évaluation; et
- le président du conseil présente au CRHRE et à l'ensemble du conseil les conclusions du processus d'évaluation du rendement, et il 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 CRHRE 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, dix 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 2019 :



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 du président 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 ordinaires	Nombre de réunions extraordinaires	Nombre de réunions sans la présence de la direction
Conseil d'administration	10	1	11

La partie C - Candidats aux postes d'administrateurs contient un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités pour le plus récent exercice clos, sauf pour Mme Isabelle Courville et M. Michel Labonté, qui ne se représentent pas aux élections cette année. Pour l'exercice 2018, Mme Isabelle Courville a assisté à 11 réunions du conseil sur 11 et à sept réunions de comités sur sept, tandis que M. Labonté a assisté à 11 réunions du conseil sur 11 et à 13 réunions de comité sur 13.

### 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 stratégique ainsi que sur 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 CRHRE, 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).

Le conseil peut créer des comités spéciaux dans le cadre de ses activités et lui déléguer des responsabilités s'il le juge approprié. Ainsi, un comité spécial du conseil a exercé ses activités du mois d'août 2018 au mois de décembre 2018, pour superviser la planification de la relève de la présidence du conseil d'administration, y compris l'identification et la sélection de candidats potentiels aux postes qui seront présentés au conseil par la suite.

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 ordinaires	Nombre de réunions extraordinaires	Nombre de réunions sans la présence de la direction
Comité d'audit	6	1	7 (Note 1)
Comité de gestion des risques	5	1	6 (Note 2)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	7	—	7
Comité spécial - Gouvernance	—	4	4

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			√
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		√	
Michael Mueller	Oui			
Michelle R. Savoy	Oui	√		√
Susan Wolburgh Jenah	Oui			√

\* Ne se présentent 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.

<b>Rapport du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise</b>	
<i>Membres en date de la Circulaire</i>	A. Michel Lavigne, président Isabelle Courville Michel Labonté Michelle R. Savoy
<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 2018.
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"><li>➤ 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.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ Le comité a approuvé le budget salarial des employés pour l'année 2018, tel que recommandé par la direction.</li><li>➤ Le comité a revu les programmes de rémunération incitative 2018.</li><li>➤ Le comité (et le conseil d'administration) a revu le rapport de gestion des talents et le plan de relève.</li><li>➤ Le comité a surveillé les négociations des conventions collectives.</li><li>➤ Le comité a revu la rémunération des membres de la haute direction de Northpoint Commercial Finance.</li><li>➤ Le comité a revu et remplacé les UAP Transformation 2017-2019 par des UAP 2018-2020 pour mieux s'aligner sur la réinitialisation des objectifs à moyen terme de la Banque en 2020.</li><li>➤ Le comité a revu le programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque et créé un nouveau régime d'options d'achat d'actions pour mieux s'aligner sur les meilleures pratiques et les intérêts de ses actionnaires.</li></ul>
<i>Régimes de retraite</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Le comité a revu les rapports de rendement des différents régimes de retraite.</li><li>➤ Le comité a reçu les résultats de l'évaluation actuarielle des différents régimes de retraite.</li><li>➤ Le comité a reçu de l'information concernant les amendements à la politique de placement relatif aux régimes de retraite.</li></ul>
<i>Gouvernance d'entreprise</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 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.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ Le comité a surveillé la préparation de la présente Circulaire.</li><li>➤ Le comité a supervisé l'intégration de ses nouveaux membres.</li><li>➤ Le comité a recommandé au conseil d'administration la nomination d'un nouveau membre au sein du conseil d'administration.</li><li>➤ Le comité a suivi de près différentes questions liées à la gouvernance d'entreprise.</li><li>➤ Le comité a créé un comité spécial afin de recruter un nouveau président du conseil d'administration.</li></ul>



A. Michel Lavigne, président

## Rapport du comité d'audit

<i>Membres en date de la Circulaire</i>	Michael T. Boychuk, président Lise Bastarache Gordon Campbell 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 2018.
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"> <li>➤ Le comité a assuré le suivi de la mission de l'auditeur externe de la Banque toute l'année.</li> <li>➤ Le comité a examiné et approuvé le plan d'audit 2018 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.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ Le comité a rencontré les responsables de l'audit externe sur une base trimestrielle, sans la direction.</li> <li>➤ Le comité a effectué une évaluation complète de l'auditeur externe en 2018. Cette évaluation doit être faite tous les cinq ans.</li> </ul>
<i>Information financière</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conformément à son mandat et à la politique de divulgation de l'information financière de la Banque: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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;</li> <li>○ le comité a également examiné les états financiers intermédiaires et le rapport de gestion avant qu'ils soient présentés au conseil d'administration; et</li> <li>○ le comité a examiné la notice annuelle et tous les financements.</li> </ul> </li> <li>➤ Le comité a examiné des communiqués sur des résultats trimestriels et annuel et il en a recommandé l'approbation par le conseil d'administration.</li> <li>➤ Le comité a surveillé la mise en œuvre de la nouvelle norme comptable IFRS 9, Instruments financiers et IFRS 15, Produits des activités ordinaires tirés de contrats conclus avec des clients.</li> <li>➤ Le comité a examiné les états financiers annuels des filiales réglementées par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).</li> <li>➤ Le comité a examiné et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque.</li> <li>➤ De concert avec le comité de gestion des risques, le comité a supervisé l'examen 2018 en lien avec les prêts hypothécaires de B2B Banque du conduit de titrisation.</li> </ul>
<i>Fonction d'audit interne</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ Le comité a participé au processus de recrutement d'un nouveau responsable de l'audit interne.</li> <li>➤ Le comité a reçu l'Opinion annuelle 2018 de l'audit interne, ainsi que la charte d'audit interne.</li> </ul>
<i>Contrôles internes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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 2018.</li> <li>➤ 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 2018 et pour chacun des trimestres de l'exercice 2018.</li> </ul>
<i>Organismes de surveillance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ De manière continue, le comité s'est assuré que les recommandations et questions des organismes de réglementation étaient adéquatement prises en compte.</li> <li>➤ 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.</li> </ul>



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 Sonia Baxendale 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 2018.

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"><li>➤ 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.</li><li>➤ Le comité a revu les changements apportés au programme d'assurance.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ Le comité s'est tenu informé des constatations et des recommandations du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).</li><li>➤ 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.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ Le comité a examiné et, lorsqu'approprié, a approuvé certains prêts qui dépassaient les limites prévues aux politiques de crédit.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ Le comité s'est assuré que des suivis soient faits sur des éléments importants de la gestion du risque réglementaire.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ 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).</li><li>➤ Le comité a surveillé la mise en œuvre de l'approche avancée fondée sur les notations internes.</li><li>➤ 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.</li><li>➤ Le comité a reçu le rapport annuel de l'ombudsman.</li><li>➤ Le comité a reçu de l'information à jour concernant la problématique des prêts hypothécaires.</li><li>➤ De concert avec le comité d'audit, le comité a supervisé l'examen 2018 en lien avec les prêts hypothécaires de B2B Banque du conduit de titrisation.</li></ul>
<i>Fonctions de révision</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 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.</li><li>➤ 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).</li></ul>



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 rentable 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 CRHRE. 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](http://www.sedar.com)).

## **RÉMUNÉRATION**

Le CRHRE 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 CRHRE, 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 secrétariat corporatif de la Banque, à l'adresse indiquée au verso de la présente Circulaire, ou encore communiquer avec le président du conseil d'administration, tel que mentionné dans la politique de gouvernance des administrateurs. Ces dernières années, le président du conseil d'administration, le président du CRHRE 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 un 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 2018 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 172 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 celles 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. Les membres de ce comité veillent à ce que les pratiques de la Banque en matière de diversité soient bien adaptées. La Banque s'engage à recruter des femmes et des hommes talentueux et, pour y arriver, elle met de l'avant un environnement de travail où la diversité des genres, des parcours, des expériences et des perspectives sont à l'honneur, pour favoriser la diversité des points de vue et la création d'équipes diversifiées.

Parmi les 59 dirigeants de la Banque et de ses filiales, 20 (ou 34 %) 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 2019.

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales
Autres	269 620 235 \$

#### 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 2019 (\$)
François Desjardins Président et chef de la direction	B2B Banque et Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteurs)	275 000 (Note 1)	247 500
Deborah Rose Vice-présidente exécutive, chef de l'exploitation et chef de la direction informatique	Banque (prêteur)	480 000 (Note 2)	454 265

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 %.

### 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 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 10 avril 2018 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 2019 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.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. Fleurandin', written over a faint rectangular stamp or watermark.

Emmanuela Fleurandin  
Conseillère juridique sénior et secrétaire adjointe

Montréal (Québec), le 26 février 2019

## 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 - Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la rémunération des hauts dirigeants**

*Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération incitative.*

#### **Argumentaire**

Précisons, d'entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection et la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s'exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances décisionnelles, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents personnels en regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que l'intégration d'objectifs financiers dans l'évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l'atteinte de tels objectifs. La même approche devrait être suivie pour les objectifs ESG.

#### **Recommandation de la Banque**

La Banque traite avec le plus grand sérieux les questions et les meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), et elle partage et fait la promotion de son engagement à l'égard de celles-ci à tous les niveaux de sa structure organisationnelle. Bien que la Banque estime que la promotion des enjeux ESG peut difficilement se traduire en indice de mesure du rendement, elle intègre déjà indirectement des critères ESG dans la structure de la rémunération de ses dirigeants, car les efforts plus vastes qu'elle déploie à l'échelle de l'entreprise en matière de responsabilité sociale ont une incidence sur les pratiques de gouvernance et de conformité, et favorisent ainsi la profitabilité et la croissance de l'organisation.

De plus, la Banque estime qu'un engagement à long terme aussi important que la promotion des enjeux ESG ne devrait pas être réduit à un simple indicateur pour le mandat relativement court d'un dirigeant. Nous sommes d'avis que la promotion des enjeux et des meilleures pratiques à l'échelle de la Banque en entier produit des résultats plus tangibles et durables, comme en témoignent nos différentes initiatives en ce sens, notamment les suivantes :

- **Viser la mobilisation et l'autonomie des employés** : notre programme axé sur le rendement permet à la plupart des employés de participer à la définition de leurs objectifs et de leurs besoins de perfectionnement, tandis que notre programme global de reconnaissance reconnaît le rendement individuel et des équipes, les années de service, la reconnaissance de la direction et des pairs et les contributions aux initiatives;
- **Adopter des pratiques d'affaires responsables qui témoignent de notre respect de l'environnement** : à Montréal et à Toronto, nos principaux lieux de travail sont des édifices certifiés LEED, nos équipes de gestion des risques et de gestion du crédit évaluent les risques environnementaux au niveau des actifs, nous sommes présents dans le marché des obligations vertes pour financer des projets écologiques, etc.;
- **Redonner aux communautés** : lors du dernier exercice, des dons et des commandites d'une valeur totale de près de 1,2 M\$ ont été faits, y compris 80 000 \$ provenant de nos généreux employés;
- **Examiner et améliorer nos politiques et pratiques de gouvernance** : nous nous assurons de respecter des standards élevés pour les domaines comme la confidentialité, l'intégrité et la sécurité des données, la cybersécurité et la gestion de la continuité des opérations. Nous mettons l'accent sur les questions de conformité et nous adhérons à un code d'éthique rigoureux.

Ainsi, nous croyons que les actions et divulgations de la Banque s'alignent sur l'esprit de la proposition et que la structure de rémunération actuelle des hauts dirigeants tient compte de différents critères ESG, dans la mesure où cela est indiqué. Pour plus de

renseignements sur nos initiatives en matière de responsabilité sociale, veuillez consulter la section Gouvernance et responsabilité sociale de notre site Web, à l'adresse blcgf.ca.

**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 - Changements climatiques et mesures prises pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone**

*Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les informations disponibles requises par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) en regard des éléments de gouvernance, de stratégie, de gestion de risque ainsi que les autres paramètres et objectifs, dans son prochain rapport annuel.*

#### **Argumentaire**

L'an dernier, nous avons déposé une proposition semblable qui n'a pas été soumise au vote des actionnaires en raison de votre engagement de prendre en considération les recommandations du groupe de travail TCFD dans la publication de vos divulgations liées au climat. À la lecture des diverses réponses reçues par les institutions, nous croyons qu'il serait opportun de pouvoir prendre connaissance de ces informations, soit en consultant le site Internet de la banque ou dans son rapport de responsabilité sociale.

Cette divulgation est centrale pour les décisions d'investissement des actionnaires et plus particulièrement pour la génération des millénariaux. En effet, selon les données colligées par l'Association de l'investissement responsable, la génération des millénariaux est plus sensible aux facteurs ESG que la génération d'après-guerre, dans ses prises de décision d'investissement. Dans le but de bien informer les investisseurs sur les actions de la banque, il serait important de concentrer l'ensemble de ces informations dans un document connu de tous et facilement accessible au grand public. Nous proposons donc que le rapport annuel soit l'outil de référence premier pour recueillir l'ensemble des informations recommandées par ce groupe de travail.

#### **Recommandation de la Banque**

Conformément à sa promesse de tenir compte des recommandations du Groupe de travail sur les divulgations financières liées au climat (TCFD), la Banque surveille l'évolution du projet TCFD depuis quelques années et continuera de le faire pour potentiellement donner son appui à titre de partisan officiel et appliquer les pratiques recommandées en matière de divulgation. La Banque constate la qualité du cadre général de divulgations financières proposé par le groupe TCFD, mais remarque que les divulgations liées au climat n'en sont qu'aux premières phases de leur développement et que des efforts additionnels sont nécessaires pour y inclure de l'information plus utile à la prise de décisions, comme l'indique le groupe TCFD dans son premier rapport provisoire en septembre 2018.

La Banque estime qu'il est non seulement utile de savoir comment les sociétés appliquent les recommandations, mais aussi que le groupe TCFD pourrait raffiner et préciser ses recommandations, pour fournir des directives claires et pratiques aux sociétés qui souhaitent procéder à la révision complète de leurs pratiques d'analyse liées au climat, pour les aligner sur celles du groupe TCFD.

En attendant, la Banque continue de se concentrer sur la réduction de son empreinte environnementale en mettant de l'avant des initiatives concrètes concernant la décarbonisation. Nos rapports annuels, disponibles dans notre site Web, contiennent de plus amples détails sur nos efforts continus en matière d'environnement.

**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 - Divulgation du ratio de rémunération**

*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 qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio de rémunération, soit le rapport qui existe entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane des employés, ce que nous appelons ratio d'équité. Nos demandes et la perspective que la divulgation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis conduisaient 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 l'étude de Meridian favorisait le maintien du recours à ce type d'analyse horizontale, il y est écrit que l'utilisation du ratio d'équité (analyse verticale) peut permettre 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 votre comité de rémunération 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 divulgue 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 permet aux actionnaires d'évaluer si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Cette information leur permettrait également de juger si la rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'a 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 entre autres le niveau de responsabilité attribué à chaque poste, la description des tâches, ainsi que la rémunération du marché selon le rendement, les compétences établies et la contribution individuelle. Dans le cadre de cette analyse, la Banque prend également soin d'ajuster les données du marché en fonction de sa taille relative par rapport à celle des autres institutions. Ainsi, au-delà d'un simple ratio, la Banque utilise une approche exhaustive favorisant la compréhension et l'interprétation des données. Nous sommes d'avis que notre processus de fixation de la rémunération nous permet de divulguer les facteurs appropriés et d'en tenir compte dans le cadre de cet exercice. Nous croyons également que notre approche est équilibrée et cohérente avec l'esprit de la proposition, étant donné qu'elle permet de tenir compte de la relativité interne entre les divers niveaux de nos postes. Par ailleurs, les actionnaires ont l'occasion d'exprimer leurs préoccupations dans le cadre de nos initiatives d'interaction avec eux et à l'occasion d'un vote annuel non exécutoire concernant la rémunération.

Nous remarquons également qu'aux États-Unis, l'obligation de divulgation du ratio d'équité a mis en lumière les difficultés inhérentes à cette pratique. Par exemple, même si la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis a publié de nombreux bulletins et avis d'interprétation visant à clarifier la méthode de calcul complexe du ratio, la comparabilité des données ainsi produites demeure incertaine en raison de la diversité des facteurs et des ajustements pouvant être utilisés pour établir le ratio. En effet, le ratio de rémunération dépend en grande partie des particularités inhérentes à chaque société, comme la taille, le secteur, l'emplacement et la complexité des activités et des structures organisationnelles, et de ce fait il ne peut être facilement interprété ou comparé hors contexte. Ainsi, la Banque réitère son opinion selon laquelle la divulgation du ratio d'équité ne constitue pas une pratique utile pour les actionnaires, en raison des risques d'interprétation et d'utilisation inadéquates qu'elle occasionne et des conséquences négatives et injustifiées qu'elle pourrait provoquer.

**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 - Création d'un comité des nouvelles technologies**

***Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité des nouvelles technologies visant à anticiper les enjeux de l'intégration des innovations technologiques sur la Banque.***

#### **Argumentaire**

Au cours des dernières années, le secteur financier a beaucoup évolué. Dans un récent rapport du cabinet PWC intitulé *Perspectives sur le secteur bancaire 2017*<sup>1</sup>, nous pouvions lire : « l'évolution du secteur, les attentes changeantes des consommateurs, la hausse des coûts et les changements rapides du paysage technologique sont des facteurs qui continuent de remettre en cause le modèle bancaire traditionnel. Les *FinTech* en démarrage, les géants technologiques ainsi que d'autres intervenants non traditionnels continuent de faire des percées sur le marché. Et l'infrastructure des paiements canadienne démarre le processus de remaniement le plus important depuis plusieurs décennies ».

Selon un sondage effectué par PWC, 84 % des chefs d'entreprises du secteur bancaire et des marchés financiers dans le monde prédisent que la technologie transformera radicalement la concurrence dans le secteur, ou aura une incidence considérable sur celle-ci, au cours des cinq prochaines années.

Le conseil d'administration a un rôle important à jouer dans l'anticipation des enjeux de l'intégration des innovations technologiques et de leurs effets sur les consommateurs, sur le personnel et sur les différents produits ou services offerts par la banque. Bien qu'on constate que le conseil d'administration consacre à cette dimension des efforts de plus en plus importants pour se doter d'administrateurs ayant des connaissances particulières dans ce domaine et pour développer les connaissances du conseil par des programmes de formation continue, il n'existe aucun comité spécifique pour suivre ce dossier. Rappelons qu'il y a une dizaine d'années, il n'existait aucun comité de risques et leur valeur ajoutée est aujourd'hui avérée et reconnue.

La rapidité des changements technologiques nous inquiète et constitue une menace qui mérite une attention spécifique par la création d'un comité.

### **Recommandation de la Banque**

La Banque comprend que le secteur financier connaît des transformations importantes liées aux effets des récentes avancées technologiques sur le modèle bancaire traditionnel. En conséquence, les attentes des consommateurs sont plus élevées quant à la numérisation des services financiers. Pour se positionner à l'avant-plan des innovations technologiques au sein du secteur bancaire,

---

<sup>1</sup> <https://www.pwc.com/ca/fr/banking-capital-markets/assets/Canadian%20Banks%202017-FrenchBanking.pdf>

la Banque a commencé à mettre en œuvre, dans le cadre de son plan stratégique, un système bancaire central qui lui permettra d'offrir à ses clients une expérience bancaire entièrement numérique.

Le processus est supervisé par le conseil d'administration et il fait régulièrement l'objet de discussions pendant les réunions. De plus, le comité de technologies de l'information de la direction s'implique activement dans la gestion et la direction de cette initiative. La Banque estime donc qu'il n'est pas nécessaire de créer un nouveau comité et que la création dudit comité pourrait même nuire à la continuité et à l'exécution efficace des projets déjà lancés par la Banque, qui progressent bien.

De surcroît, l'un des mandats du comité des gestions des risques du conseil est de s'assurer que la direction identifie les principaux risques de la Banque et mette en place des systèmes permettant de les mesurer et de les gérer adéquatement et s'assurer de l'intégrité et de l'efficacité de ces systèmes. Le comité de gestions des risques surveille également l'évolution technologique de la Banque et, par conséquent, la Banque est d'avis que le comité de gestions des risques du conseil répond d'ores et déjà aux enjeux technologiques mentionnés dans cette proposition.

**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

### Banque Laurentienne Groupe Financier

#### Régime d'options d'achat d'actions

Banque Laurentienne Groupe Financier établit par les présentes un régime d'options d'achat d'actions à l'intention de certains employés occupant des postes qui peuvent avoir une influence importante sur les résultats à long terme de la Banque.

#### ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

##### 1.1 Définitions.

Lorsqu'elles sont utilisées dans les présentes ou dans une modification des présentes, ou encore dans une communication requise ou permise aux termes des présentes, les expressions suivantes ont le sens qui leur est donné ci-dessous, à moins que le contexte indique le contraire :

- 1.1.1 « **actions** » désigne les actions ordinaires du capital-actions de la Banque;
- 1.1.2 « **Banque** » désigne la Banque Laurentienne du Canada, banque constituée et poursuivant son existence en vertu de la Loi sur les banques (Canada), en sa version modifiée;
- 1.1.3 « **changement de contrôle** » désigne, pour les fins du présent régime, un événement faisant en sorte que i) une personne devient propriétaire véritable, directement ou indirectement, d'au moins cinquante pour cent (50 %) des actions émises et en circulation ou des droits de vote combinés rattachés aux titres de la Banque alors en circulation conférant généralement le droit de voter dans le cadre de l'élection des administrateurs; ii) une personne acquiert, directement ou indirectement, des titres de la Banque conférant le droit d'élire la majorité des administrateurs de la Banque; iii) la Banque est liquidée ou dissoute ou vend la totalité ou la quasi-totalité de ses actifs; iv) les candidats nommés dans la plus récente circulaire de sollicitation de procurations de la Banque aux fins d'élection au conseil ne constituent plus la majorité du conseil par suite ou dans le cadre : A) d'une élection contestée des administrateurs ou B) d'une fusion, d'un regroupement, d'une réorganisation ou d'une acquisition visant la Banque ou une des entités du même groupe et une autre société ou entité; ou v) une fusion ou un regroupement de la Banque est réalisé avec une autre personne, sauf A) une fusion ou un regroupement qui ferait en sorte que les droits de vote rattachés aux titres pouvant être exercés habituellement dans le cadre de l'élection des administrateurs en circulation immédiatement avant cette élection continuent de représenter, s'ils sont combinés avec les avoirs d'un fiduciaire ou d'un autre représentant du même ordre détenant des titres aux termes d'un régime d'avantages sociaux des employés de la Banque, au moins cinquante pour cent (50 %) des droits de vote combinés rattachés aux titres conférant généralement le droit de voter dans le cadre de l'élection des administrateurs de la Banque ou de l'entité issue de l'opération ou de la société mère de celle-ci en circulation immédiatement après cette fusion ou ce regroupement, ou B) une fusion ou un regroupement réalisé en vue de permettre une restructuration du capital de la Banque dans le cadre duquel aucune personne n'est ni ne devient propriétaire véritable, directement ou indirectement, de titres de la Banque représentant cinquante pour cent (50 %) ou plus des droits de vote combinés rattachés aux titres de la Banque en circulation à ce moment-là. Il est entendu que, à moins que le conseil n'en décide autrement, ne constitue pas un changement de contrôle la réalisation d'une opération ou d'une série d'opérations immédiatement après laquelle les porteurs inscrits des actions immédiatement avant l'opération ou la série d'opérations conservent, directement ou indirectement, la même participation proportionnelle dans une entité qui possède la totalité ou la quasi-totalité des actifs de la Banque tout de suite après cette opération ou série d'opérations;
- 1.1.4 « **comité** » a le sens qui lui est attribué au paragraphe 3.1 des présentes;
- 1.1.5 « **conseil** » a le sens qui lui est attribué au paragraphe 3.1 des présentes;
- 1.1.6 « **critères de performance** » désigne les critères établis par le conseil ou le comité, dont certains peuvent notamment reposer sur le rendement personnel du participant et/ou sur la performance financière de la Banque et des entités du même groupe, et qui servent, le cas échéant, à déterminer l'acquisition des options;
- 1.1.7 « **date d'octroi** » désigne la date à laquelle une option est octroyée aux termes du présent régime, qui tombe soit à la date où le conseil décide d'octroyer l'option soit, si le conseil le décide au moment de l'octroi, à une date tombant après la date à laquelle le conseil décide d'octroyer l'option, étant entendu toutefois que si le conseil décide d'octroyer une option pendant une période d'interdiction ou dans les cinq jours de bourse suivant la fin d'une période d'interdiction, la date d'octroi sera présumée être le sixième jour de bourse suivant la fin de la période d'interdiction;
- 1.1.8 « **date de cessation d'emploi** » désigne i) dans le cas de la cessation d'emploi volontaire d'un participant, la date à laquelle ce dernier cesse d'être un employé de la Banque ou d'une filiale; ii) dans le cas de la cessation d'emploi du participant à l'initiative de la Banque ou d'une filiale, la date à laquelle ce dernier est informé par la Banque ou la filiale, selon le cas, par écrit ou verbalement, que ses services ne sont plus requis; ou iii) toute date ultérieure pouvant être fixée par la Banque;
- 1.1.9 « **démission pour une raison sérieuse** » désigne, dans le contexte d'un changement de contrôle, la démission d'un participant à la suite de la survenance de l'une des situations suivantes, sans le consentement écrit

préalable du participant, situation qui persiste au-delà de trente (30) jours après l'envoi d'un avis écrit à la Banque par le participant (cet avis doit être donné au plus quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la survenance de la situation) : i) on exige du participant qu'il déménage son bureau ou son point d'attache dans un rayon de plus de 50 km de son bureau ou de son point d'attache immédiatement avant la survenance du changement de contrôle; ou ii) on attribue au participant des responsabilités ou un emploi ou on maintient son emploi à des conditions qui ne sont pas essentiellement équivalentes aux responsabilités ou aux conditions d'emploi qui étaient les siennes immédiatement avant la survenance du changement de contrôle;

- 1.1.10 « **entités du même groupe** » a le sens qui est attribué à l'expression « groupe » dans la Loi sur les banques (Canada), en sa version pouvant être modifiée, complétée ou remplacée de temps à autre;
- 1.1.11 « **essentiellement équivalentes** » désigne, en ce qui a trait à un participant :
- i) des responsabilités qui
    - A) correspondent à la formation et à l'expérience professionnelles du participant; et
    - B) à tous égards importants, équivalent ou surpassent les responsabilités du participant; et
  - ii) des conditions d'emploi qui comprennent un salaire de base annuel, une rémunération incitative en espèces annuelle éventuelle ainsi qu'une rémunération et des avantages sociaux additionnels qui sont globalement essentiellement équivalents ou supérieurs aux conditions d'emploi du participant;
- 1.1.12 « **filiale** » désigne une société par actions ou une société de personnes contrôlée, directement ou indirectement, par la Banque;
- 1.1.13 « **initié** » a le sens attribué à ce terme dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX, en sa version pouvant être modifiée, complétée ou remplacée de temps à autre;
- 1.1.14 « **jour de bourse** » désigne un jour ouvrable au cours duquel se produit une vente d'actions à la TSX;
- 1.1.15 « **jour ouvrable** » désigne un jour autre qu'un samedi, un dimanche ou un jour férié, où les banques sont généralement ouvertes dans la ville de Montréal, dans la province de Québec, pour les affaires bancaires;
- 1.1.16 « **lettre de confirmation d'octroi d'options** » désigne une lettre écrite fournie par la Banque à un participant attestant l'octroi d'options et leurs conditions;
- 1.1.17 « **mécanisme de rémunération en actions** » désigne une option d'achat d'actions, un régime d'options d'achat d'actions, un régime d'actionnariat des salariés, un régime de rémunération incitative à long terme ou tout autre mode d'intéressement ou de rémunération qui comporte l'émission ou l'émission éventuelle d'actions nouvelles à un ou plusieurs employés à temps plein, dirigeants, initiés, fournisseurs de services ou consultants de la Banque ou d'une filiale, notamment l'achat d'actions nouvelles par un employé à temps plein, un dirigeant, un initié, un fournisseur de services ou un consultant qui reçoit une aide financière de la Banque ou d'une filiale sous forme de prêt, de garantie ou autrement;
- 1.1.18 « **octroi de remplacement** » a le sens qui lui est attribué au paragraphe 11.2 des présentes;
- 1.1.19 « **options** » désigne un droit octroyé à un participant lui permettant d'acheter des actions, conformément à l'article 6 des présentes et sous réserve des modalités et conditions du présent régime;
- 1.1.20 « **organisation remplaçante** » a le sens qui lui est attribué au paragraphe 9.3 des présentes;
- 1.1.21 « **participants** » désigne les participants admissibles auxquels sont octroyées des options aux termes du régime;
- 1.1.22 « **participants admissibles** » a le sens qui lui est attribué au paragraphe 4.1 des présentes;
- 1.1.23 « **période d'interdiction** » désigne une période au cours de laquelle les employés désignés de la Banque ne peuvent pas négocier d'actions aux termes de la politique de la Banque concernant les restrictions applicables aux opérations par les employés qui est en vigueur à ce moment-là;
- 1.1.24 « **personne** » désigne une personne morale ou physique, une banque, une société de personnes, une coopérative, une fiducie, une association sans personnalité juridique, une entité dotée de la personnalité juridique ou une autorité ou un organisme gouvernemental, et les pronoms qui renvoient à une personne auront le même sens élargi;
- 1.1.25 « **prix de l'option** » a le sens qui lui est attribué au paragraphe 6.2 des présentes;
- 1.1.26 « **régime** » désigne le présent régime d'options d'achat d'actions, y compris toute modification ou tout ajout qui y est fait après la date des présentes;
- 1.1.27 « **retraite** » désigne la cessation d'emploi du participant qui est admissible à la retraite. Pour les fins du présent régime, un participant est admissible à la retraite s'il est âgé d'au moins 53 ans et que la somme de son âge

et de ses années de service au sein de la Banque équivaut à 63 ou plus, ou lorsque le comité ou le conseil juge par ailleurs que le participant est admissible à la retraite;

1.1.28 « **terme d'exercice de l'option** » a le sens qui lui est attribué au paragraphe 6.3 des présentes;

1.1.29 « **TSX** » désigne la Bourse de Toronto.

## **ARTICLE 2 - OBJET DU RÉGIME**

- 2.1 Le régime a pour objet de permettre à la Banque d'octroyer des options d'achat d'actions aux participants admissibles, sous réserve des conditions énoncées ci-après, aux fins suivantes :
- 2.1.1 augmenter l'intérêt porté au bien-être de la Banque par les participants admissibles qui participent à la gestion, à la croissance et à la protection des affaires de la Banque ou d'une filiale;
- 2.1.2 inciter ces participants admissibles à demeurer au service de la Banque ou d'une filiale et encourager les participants admissibles dont les compétences, le rendement et la loyauté eu égard aux objectifs et aux intérêts de la Banque ou d'une filiale sont nécessaires ou indispensables à son succès, à son image, à sa réputation et à ses activités;
- 2.1.3 permettre à la Banque ou à une filiale d'attirer et de conserver à son service des personnes qualifiées; et
- 2.1.4 toute autre fin, selon ce que décide le conseil de temps à autre.

## **ARTICLE 3 - MISE EN OEUVRE ET ADMINISTRATION DU RÉGIME**

- 3.1 Le régime est administré et interprété par le conseil d'administration de la Banque (« conseil ») ou, si le conseil en décide ainsi par voie de résolution, par un comité désigné par le conseil (« comité »). Le conseil ou le comité, selon le cas, peut déléguer à son gré certaines fonctions et certains pouvoirs administratifs reliés au régime au président du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise et/ou aux membres de la haute direction de la Banque.
- 3.2 Le conseil ou le comité, selon le cas, a la faculté, s'il le juge opportun, d'adopter, de modifier et d'annuler les règlements régissant l'application du régime et visant la réalisation de ses objectifs. Sous réserve des dispositions du régime, le conseil ou le comité, selon le cas, est autorisé, à son seul gré, à prendre les décisions, à faire les interprétations et à exercer les mesures qu'il estime souhaitables ou nécessaires pour assurer la bonne administration du régime. L'interprétation et l'application des dispositions du régime faites par le conseil ou le comité, selon le cas, sont sans appel et lient tous les participants admissibles.
- 3.3 Aucun administrateur ni aucun membre du comité n'engage sa responsabilité en raison d'une mesure ou d'une décision prise de bonne foi relativement à l'administration, à l'interprétation ou à l'application du régime ou des options octroyées aux termes du régime.
- 3.4 Toute décision approuvée à la majorité des membres du conseil ou du comité, selon le cas, est réputée avoir été prise par le conseil ou le comité, selon le cas.

## **ARTICLE 4 - PARTICIPANTS ADMISSIBLES**

- 4.1 Sont admissibles à l'octroi d'options les dirigeants, cadres supérieurs et autres employés de la Banque ou d'une filiale qui, selon ce que détermine de temps à autre le conseil ou le comité, selon le cas, occupent des postes clés au sein de la Banque ou d'une filiale. Pour dissiper tout doute, les administrateurs de la Banque qui ne sont pas des employés ne sont pas des participants admissibles. Pour déterminer les options qui seront accordées aux termes du régime, le conseil ou le comité, selon le cas, tient dûment compte de la valeur de l'apport actuel et éventuel de chaque participant admissible à la réussite de la Banque.

## **ARTICLE 5 - LIMITATION QUANTITATIVE APPLICABLE AUX OCTROIS**

- 5.1 Le nombre total d'actions pouvant être émises aux termes du régime ne peut dépasser le nombre prévu à l'article 8 des présentes.
- 5.2 Le nombre total d'actions réservées pour émission à tout moment à un même participant admissible aux termes du régime ne peut dépasser cinq pour cent (5 %) des actions émises et en circulation à ce moment.
- 5.3 Le nombre total d'actions émises à un même initié aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Banque en vigueur ou proposé ne doit pas dépasser, au cours de toute période d'un an, cinq pour cent (5 %) des actions émises et en circulation.
- 5.4 Le nombre total d'actions i) émises au cours de toute période d'un an aux initiés aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Banque en vigueur ou proposé; et ii) pouvant être émises à tout moment aux initiés aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions en vigueur ou proposé ne doit jamais dépasser, dans l'un et l'autre cas, dix pour cent (10 %) des actions émises et en circulation.

- 5.5 Toute option octroyée aux termes du régime est assortie d'une exigence voulant que si, à un moment donné, les conseillers juridiques de la Banque déterminent qu'il faut inscrire, enregistrer ou rendre admissibles les actions visées par cette option à une bourse de valeurs ou aux termes d'une loi ou d'un règlement d'un territoire, ou encore obtenir le consentement ou l'approbation d'une bourse de valeurs ou d'un organisme gouvernemental ou de réglementation comme condition à l'octroi ou à l'exercice d'une option ou à l'émission ou l'achat d'actions aux termes de celle-ci ou dans le cadre d'un tel octroi, exercice, émission ou achat, l'option ne pourra pas être acceptée ni exercée en totalité ou en partie tant que l'inscription, l'enregistrement, l'admissibilité, le consentement ou l'approbation n'aura pas été fait ou obtenu à des conditions que le conseil juge acceptables. Aucune disposition des présentes n'est réputée obliger la Banque à demander ou à obtenir l'inscription, l'enregistrement, l'admissibilité, le consentement ou l'approbation en question.

## **ARTICLE 6 - OPTIONS**

### **6.1 Octrois d'options.**

Sous réserve des dispositions énoncées dans les présentes et de toute approbation pouvant être requise de la part des actionnaires ou des organismes de réglementation, le conseil ou le comité, selon le cas, peut à l'occasion, par voie de résolution, à son entière discrétion, i) désigner les participants admissibles à qui des options peuvent être octroyées aux termes du régime, ii) fixer le nombre d'options, le cas échéant, qui sera octroyé à chaque participant admissible ainsi que la date d'octroi de ces options, iii) établir le prix de l'option ainsi que les dispositions pertinentes régissant l'acquisition (y compris les critères de performance, s'il y a lieu) et le terme d'exercice, le tout sous réserve des modalités et conditions du présent régime et de toute lettre de confirmation d'octroi d'options.

### **6.2 Prix de l'option.**

Le prix d'exercice des actions visées par une option (« **prix de l'option** »), qui correspond au prix par action payable à l'exercice de l'option, est fixé par le conseil ou le comité, selon le cas, au moment de l'octroi de celle-ci. Le prix de l'option ne peut pas être inférieur à la valeur marchande de cette action à la date d'octroi.

Pour l'application du présent article 6, la « **valeur marchande** » d'une action correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date d'octroi. Le prix ainsi établi est arrondi à la hausse, au cent le plus proche.

### **6.3 Terme d'exercice de l'option.**

Le conseil ou le comité, selon le cas, détermine, au moment d'octroyer une option, le délai pendant lequel elle peut être exercée, délai qui ne peut dépasser dix (10) ans suivant la date d'octroi (« **terme d'exercice de l'option** »). À moins que le conseil ou le comité n'en décide autrement, toutes les options non exercées sont annulées à leur expiration.

L'option qui expire pendant une période d'interdiction ou dans les neuf jours de bourse qui suivent la fin d'une période d'interdiction est automatiquement prorogée sans autre mesure ni formalité jusqu'au dixième jour de bourse suivant la fin de la période d'interdiction, ce dixième jour de bourse étant considéré comme la date d'expiration de l'option à toute fin aux termes du régime. Malgré l'article 10 des présentes, la période de dix jours de bourse dont il est question dans le présent paragraphe 6.3 ne peut pas être prolongée par le conseil.

### **6.4 Exercice des options.**

Avant son expiration ou sa résiliation anticipée aux termes du régime, une option peut être exercée quant à la totalité ou une partie des actions sous-jacentes et aux moments que le conseil ou le comité, selon le cas, aura déterminés lorsque l'option a été octroyée. Il demeure entendu qu'aucune option ne peut être exercée pendant une journée qui n'est pas un jour de bourse ou pendant une période d'interdiction.

### **6.5 Mode d'exercice et paiement du prix d'achat.**

Sous réserve des dispositions du régime, le participant (ou ses représentants personnels ou héritiers) exerce (aux moments prévus au paragraphe 6.4 des présentes) toute option octroyée aux termes du régime en remettant un avis écrit à cet effet à la Banque, à son siège social, à l'attention du secrétaire de la Banque ou de la personne que celui-ci a désignée, ou en avisant la Banque d'une autre manière que celle-ci peut indiquer, lequel avis précise le nombre d'actions à l'égard desquelles l'option est exercée. L'avis doit être accompagné du paiement intégral, en espèces, par chèque, par traite bancaire ou par virement, du prix d'achat du nombre d'actions précisé dans l'avis, ou sinon, de directives demandant de vendre, au cours du marché des actions à la TSX au moment d'une telle vente, le nombre d'actions devant être émises à l'exercice de cette option qui est requis pour payer le prix d'achat en question avec le produit de cette vente. Dans tous les cas, les actions sous-jacentes aux options sont prélevées en entier sur la réserve d'actions aux fins de la limitation quantitative énoncée à l'article 8 des présentes.

### **6.6 Lettres de confirmation d'octroi d'options.**

Les options sont attestées par une lettre de confirmation d'octroi d'options conforme aux dispositions du régime, selon ce que peut déterminer le conseil ou le comité, selon le cas.

### **6.7 Recours à un agent administratif et un fiduciaire.**

Le conseil ou le comité, selon le cas, peut, à son entière discrétion, nommer une ou plusieurs entités pour agir à titre d'agent administratif chargé de gérer les options octroyées aux termes du régime et chargé, à titre de fiduciaire, de détenir et de gérer les actifs qui peuvent être détenus à l'égard des options octroyées aux termes du régime, le tout

conformément aux conditions que le conseil ou le comité, selon le cas, établit à son entière discrétion. La Banque et l'agent administratif tiennent les registres indiquant le nombre d'options octroyées à chaque participant aux termes du régime.

## ARTICLE 7 - CONDITIONS GÉNÉRALES

Chaque option octroyée ou devant être octroyée à un participant est assujettie aux conditions suivantes et à toutes les autres obligations pouvant lier le participant, de temps à autre :

- 7.1 **Emploi** - L'octroi d'une option à un participant n'oblige pas la Banque ou une filiale à garder le participant à son service à quelque titre que ce soit. Pour dissiper tout doute, l'octroi d'options à un participant n'oblige pas non plus la Banque à accorder d'autres options au participant à l'avenir ni ne donne au participant le droit de recevoir des octrois futurs.
- 7.2 **Incessibilité des droits relatifs aux options** - Chaque option octroyée aux termes du régime est conférée personnellement au participant. Ce dernier ne peut la céder ou la transférer, volontairement ou par effet de la loi, sauf par voie testamentaire ou en vertu des lois successorales du domicile du participant décédé. Aucune option octroyée aux termes des présentes ne peut être mise en gage, hypothéquée, grevée d'une charge, transférée, cédée ou autrement aliénée, sous peine de nullité.
- 7.3 **Droits en tant qu'actionnaire** - Ni le participant ni ses représentants personnels ou héritiers n'ont un droit quelconque à titre d'actionnaires relativement aux actions sous-jacentes aux options du participant, tant qu'un certificat d'actions attestant ces actions ou qu'une autre preuve du droit de propriété de celles-ci n'a pas été délivré au participant ou à ses représentants personnels ou à ses héritiers. Sans que soit limitée la portée générale de ce qui précède et des dispositions de l'article 9 des présentes, aucun rajustement n'est fait pour tenir compte des dividendes en espèces versés dans le cours normal des affaires ou d'autres droits dont la date de clôture des registres tombe avant la date de délivrance du certificat d'actions ou de la preuve en question.
- 7.4 **Conformité au régime** - L'octroi d'une option ou la signature d'une lettre de confirmation d'octroi d'options qui n'est pas conforme en tous points aux dispositions du régime ou qui vise à octroyer des options suivant des conditions différentes de celles prévues par le régime n'entraîne pas la nullité de l'option ou de son octroi; les conditions de l'option seront plutôt rajustées pour être en tous points conformes à celles du régime.
- 7.5 **Cessation d'emploi ou décès.**
- 7.5.1 Lorsque le participant met fin volontairement à son emploi auprès de la Banque ou d'une filiale (autrement que dans le contexte d'une démission pour une raison sérieuse par suite d'un changement de contrôle), il peut exercer toute option qui lui a été octroyée ou toute partie non exercée de celle-ci, mais uniquement en ce qui concerne le nombre d'actions qu'il avait le droit d'acquérir aux termes de l'option, conformément au paragraphe 6.4 des présentes, à sa date de cessation d'emploi. Cette option ne peut être exercée que dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de cessation d'emploi du participant ou avant l'expiration du terme d'exercice initial de l'option, si ce dernier délai est plus court. Toute option qui, au moment de la cessation d'emploi, ne peut être exercée par le participant conformément au paragraphe 6.4 des présentes est perdue et annulée.
- 7.5.2 Si la Banque ou une filiale met fin à l'emploi du participant « pour un motif valable », la participation de celui-ci au régime prend fin et toute option qui lui a été octroyée ou toute portion non exercée de celle-ci est perdue et annulée à la date de cessation d'emploi de ce dernier. Pour les fins du régime, la décision de la Banque voulant qu'un participant ait été congédié pour un motif valable lie le participant. L'expression « pour un motif valable » signifie, notamment, l'inconduite grave, le vol, la fraude ou un manquement à l'obligation de confidentialité.
- 7.5.3 Sous réserve du paragraphe 11.1, lorsque la Banque ou une filiale met fin à l'emploi du participant pour un motif autre qu'un « motif valable », le participant peut exercer toute option qui lui a été octroyée ou toute partie non exercée de celle-ci, mais uniquement en ce qui concerne le nombre d'actions qu'il avait le droit d'acquérir aux termes de l'option, conformément au paragraphe 6.4 des présentes, à sa date de cessation d'emploi. Cette option ne peut être exercée que dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de cessation d'emploi du participant ou avant l'expiration du terme d'exercice initial de l'option, si ce dernier délai est plus court. Toute option qui, au moment de la cessation d'emploi, ne peut être exercée par le participant conformément au paragraphe 6.4 des présentes est perdue et annulée.
- 7.5.4 En cas de décès du participant, toute option qui lui a été octroyée ou toute partie non exercée de celle-ci peut être exercée par les représentants légaux de la succession du participant, mais uniquement en ce qui a trait au nombre d'actions que le participant avait le droit d'acquérir aux termes de l'option, conformément à l'article 6.4 des présentes, au moment de son décès. Cette option ne peut être exercée que dans l'année suivant le décès du participant ou avant l'expiration du terme d'exercice initial de l'option, si ce dernier délai est plus court. Toute option qui, au moment du décès du participant, ne peut être exercée par lui conformément au paragraphe 6.4 des présentes est perdue et annulée.
- 7.5.5 Sous réserve des alinéas 7.5.1 à 7.5.4 des présentes, au moment du départ à la retraite du participant, toute option qui lui a été octroyée ou toute portion non exercée de celle-ci peut être exercée par le participant ou son représentant dans les cinq (5) ans qui suivent son départ à la retraite ou avant l'expiration du terme

d'exercice initial de l'option, si ce dernier délai est plus court. Le participant peut également exercer les options dont les droits à l'exercice deviennent acquis au cours de cette période. Cependant, toute option acquise mais non exercée est perdue et les options non acquises du participant deviennent immédiatement caduques si :

- (a) pendant la durée de l'emploi du participant auprès de la Banque ou en tout temps pendant la période de deux (2) ans qui suit son départ à la retraite, le participant :
  - (i) exerce une activité faisant concurrence directement ou indirectement à quelque activité exercée par la Banque;
  - (ii) travaille ou agit, directement ou indirectement, à titre de dirigeant, d'employé, d'administrateur, de propriétaire, d'actionnaire, de consultant, de conseiller ou en quelque autre capacité que ce soit pour le compte ou au nom d'une institution financière faisant concurrence à la Banque au Canada;
  - (iii) fait affaire avec un client de la Banque avec qui il a fait affaire au cours des douze (12) derniers mois précédant la cessation de son emploi auprès de la Banque, sollicite un tel client ou tente par ailleurs de l'inciter, directement ou indirectement, à faire affaire avec lui dans le but de lui vendre ou de lui fournir des produits et services qui sont en concurrence avec ceux offerts par la Banque; ou
  - (iv) exerce quelque autre activité contraire aux intérêts de la Banque;sans le consentement écrit préalable de la Banque, qui ne pourra refuser de l'accorder sans motif raisonnable; ou
- (b) pendant la durée de l'emploi du participant auprès de la Banque ou en tout temps par la suite, le participant communique à quiconque des renseignements confidentiels, des dossiers, des éléments de propriété intellectuelle ou d'autres affaires privées de la Banque, sans le consentement écrit préalable de la Banque.

7.5.6 Sous réserve des alinéas 7.5.1 à 7.5.4 des présentes, lorsque l'emploi d'un participant auprès de la Banque ou d'une filiale prend fin en raison d'une blessure ou d'une invalidité, toute option qui lui a été octroyée ou toute portion non exercée de celle-ci peut être exercée par le participant ou son représentant au fur et à mesure que les droits à l'exercice deviennent acquis.

#### **ARTICLE 8 - ACTIONS VISÉES PAR LE RÉGIME**

- 8.1 En date du 4 décembre 2018, le nombre maximum d'actions réservées et disponibles aux fins d'octroi d'options aux termes du régime est limité à 1 666 000 actions, sous réserve du rajustement prévu à l'article 9 des présentes.
- 8.2 Les actions visées par une option qui a été octroyée aux termes du régime, mais qui n'a pas été exercée avant sa caducité, sa résiliation ou son expiration ou pour une autre raison, peuvent faire l'objet d'une option octroyée aux termes des dispositions du régime. Toutes les actions émises par suite de l'exercice des options sont entièrement libérées.

#### **ARTICLE 9 - RAJUSTEMENT DU SHNOMBRE D'ACTIONS VISÉES PAR DES OPTIONS EN COURS**

- 9.1 En cas de division des actions en un nombre plus élevé d'actions à tout moment après l'octroi d'une option à un participant, mais avant l'expiration de celle-ci, la Banque remet à ce participant ou fait en sorte qu'il lui soit remis, au moment de l'exercice ultérieur de l'option conformément aux modalités des présentes, au lieu du nombre d'actions auquel ce participant avait auparavant droit à l'exercice de l'option, pour la même contrepartie totale payable dans le cas d'une option, le nombre d'actions que le participant aurait détenues par suite de cette division si, à la date de clôture des registres en cause, le participant avait été le porteur inscrit du nombre d'actions auxquelles il avait auparavant droit au moment de l'exercice de l'option.
- 9.2 En cas de regroupement des actions en un nombre moins élevé d'actions à tout moment après l'octroi d'une option à un participant, mais avant l'expiration de celle-ci, la Banque remet à ce participant ou fait en sorte qu'il lui soit remis, au moment de l'exercice ultérieur de l'option conformément aux modalités des présentes, au lieu du nombre d'actions auquel ce participant avait auparavant droit à l'exercice de l'option, pour la même contrepartie totale payable dans le cas d'une option, le nombre d'actions que le participant aurait détenues par suite de ce regroupement si, à la date de clôture des registres en cause, le participant avait été le porteur inscrit du nombre d'actions auxquelles il avait auparavant droit au moment de l'exercice de l'option.
- 9.3 Si, entre l'octroi d'une option à un participant et l'expiration de celle-ci, les actions sont reclassées, font l'objet d'une réorganisation ou sont par ailleurs modifiées, autrement que de la manière prévue au paragraphe 9.1 ou au paragraphe 9.2 des présentes ou, sous réserve des dispositions du paragraphe 11.2 des présentes, si la Banque se regroupe ou fusionne avec une autre personne morale (la personne issue de ce regroupement ou de cette fusion étant désignée dans les présentes, « **organisation remplaçante** »), le participant aura le droit de recevoir, et il sera tenu d'accepter, à l'exercice ultérieur de l'option, conformément aux modalités des présentes, au lieu du nombre d'actions alors souscrites, pour la même contrepartie totale payable dans le cas d'une option, le nombre total d'actions de la catégorie appropriée ou d'autres titres de la Banque ou de l'organisation remplaçante (selon le cas) ou toute autre contrepartie de la Banque ou de l'organisation remplaçante (selon le cas) que le participant aurait eu le droit de recevoir par suite de ce reclassement, de cette réorganisation ou de cette autre modification des actions ou, sous réserve des dispositions du paragraphe 11.2 des présentes, par suite du regroupement ou de la fusion, si à la date de clôture des registres aux fins du reclassement, de la réorganisation ou de l'autre modification des actions ou à la date de prise d'effet du regroupement ou de la fusion, selon le cas, ce participant avait été le porteur inscrit du nombre d'actions auquel il avait droit immédiatement avant l'exercice de l'option.

- 9.4 Si, entre l'octroi d'une option à un participant et l'expiration de celle-ci, la Banque distribue à tous les porteurs d'actions des actions ou d'autres titres du capital-actions de la Banque, des espèces, des titres de créance ou d'autres actifs de la Banque (exception faite d'un dividende en espèces versé dans le cours normal des affaires, mais y compris des actions d'une filiale ou d'une unité d'exploitation de la Banque ou d'une de ses filiales ou des participations dans celles-ci ou encore le produit en espèces de la vente d'une telle filiale ou unité d'exploitation), ou si la Banque réalise une opération ou effectue une modification qui a un effet similaire, le prix de l'option ou le nombre d'actions auquel le participant a droit à l'exercice de l'option sera rajusté pour tenir compte de la distribution, de l'opération ou de la modification en question. Le conseil détermine les rajustements qu'il convient de faire dans les circonstances afin de maintenir les droits économiques des participants dans leurs options à la suite d'une telle distribution, opération ou modification.

#### **ARTICLE 10 - MODIFICATION OU ABOLITION DU RÉGIME**

- 10.1 Le conseil peut modifier le régime et toute option sans le consentement des participants, dans la mesure où :
- 10.1.1 la modification n'a aucun effet préjudiciable sur une option déjà octroyée, sauf dans la mesure permise par l'article 9 des présentes;
  - 10.1.2 dans le cas d'un changement touchant le régime, la modification est assujettie à l'approbation de la TSX et, au besoin, à toute autre approbation des organismes de réglementation;
  - 10.1.3 la modification est approuvée par les actionnaires, lorsque la loi ou les règles de la TSX l'exigent; il est toutefois entendu que le conseil peut faire toutes les modifications indiquées ci-après, dont la liste n'est pas limitative, sans les faire approuver par les actionnaires :
    - 10.1.3.1 une modification d'ordre administratif;
    - 10.1.3.2 une modification des dispositions régissant l'acquisition d'une option;
    - 10.1.3.3 une modification des dispositions régissant la fin d'une option qui n'implique aucun report de la date d'expiration initiale, sauf tel qu'il est prévu dans le paragraphe 6.3 des présentes;
    - 10.1.3.4 toute modification décrite à l'article 9 des présentes.
- 10.2 Malgré l'alinéa 10.1.3, le conseil doit obtenir l'approbation des actionnaires, l'approbation de la TSX et, au besoin, toute autre approbation des organismes de réglementation s'il souhaite apporter les modifications suivantes :
- 10.2.1 toute modification du nombre maximal d'actions nouvelles pouvant être émises aux termes du régime, y compris une augmentation du nombre fixe maximal d'actions ou la conversion du nombre fixe maximal d'actions en un pourcentage fixe maximal, autre qu'un rajustement conformément à l'article 9;
  - 10.2.2 toute modification qui réduit le prix d'exercice des options déjà octroyées ou toute annulation d'une option et son remplacement par une nouvelle option dont le prix est réduit; sauf dans le cas d'un rajustement conformément à l'article 9;
  - 10.2.3 toute modification qui prolonge la durée des options au-delà de leur date d'expiration initiale, sauf qu'il est prévu au paragraphe 6.3 des présentes;
  - 10.2.4 toute modification qui permettrait aux administrateurs qui ne sont pas des employés d'être admissibles à des octrois aux termes du régime;
  - 10.2.5 toute modification qui permettrait que des options octroyées aux termes du régime puissent être transférées ou cédées par un participant, autrement que conformément au paragraphe 7.2 des présentes;
  - 10.2.6 toute modification augmentant le nombre maximal d'actions pouvant être émises pendant une période d'un an i) aux initiés en tant que groupe; ou ii) à un seul initié aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions en vigueur ou proposé, sauf dans le cas d'un rajustement conformément à l'article 9 des présentes;
  - 10.2.7 toute modification aux dispositions portant sur la modification du régime.
- 10.3 Le conseil peut, sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation, abolir le régime à tout moment sans le consentement des participants, à la condition que cette mesure n'ait pas d'effet défavorable important sur les options déjà octroyées à un participant aux termes du régime.

#### **ARTICLE 11 - CHANGEMENT DE CONTRÔLE**

- 11.1 **Disposition à double levier** - Nonobstant toute disposition contraire contenue dans le régime ou dans une lettre de confirmation d'octroi d'options qui est envisagée dans les présentes, si la Banque met fin à l'emploi d'un participant pour un motif qui n'est pas un « motif valable » ou si le participant présente sa démission pour une raison sérieuse dans les douze (12) mois qui suivent un changement de contrôle :
- (a) chaque option ou octroi de remplacement pouvant être exercé et qui est alors détenu par le participant pourra être exercé pendant vingt-quatre (24) mois civils à compter de la date de cessation d'emploi ou de démission,

mais au plus tard à l'expiration du terme d'exercice de l'option, après quoi l'option ou l'octroi de remplacement en question deviendra caduque; et

- (b) chaque option ou octroi de remplacement qui ne peut être exercé et qui est alors détenu par le participant pourra être exercé au moment de la cessation d'emploi ou de la démission et continuera de pouvoir être exercé pendant vingt-quatre (24) mois civils à compter de la date de cette cessation d'emploi ou de cette démission, mais au plus tard à l'expiration du terme d'exercice de l'option, après quoi l'option ou l'octroi de remplacement en question deviendra caduque.

11.2 **Octroi de remplacement** - À moins que le conseil n'en décide autrement, chaque option qui n'est pas convertie en un octroi de remplacement d'une organisation remplaçante ou remplacée par un tel octroi, peut être exercée immédiatement avant la réalisation de l'opération constituant un changement de contrôle. Aux fins du présent régime, un « **octroi de remplacement** » doit, de l'avis du conseil :

- (a) porter sur des titres négociés sur un marché des valeurs mobilières canadien ou américain reconnu;
- (b) procurer au participant des droits essentiellement équivalents ou supérieurs aux droits et conditions qui s'appliquent aux termes des options, y compris, sans limitation, un calendrier d'exercice ou d'acquisition ainsi qu'un échéancier et des méthodes de versement identiques ou supérieurs; et
- (c) avoir une valeur économique essentiellement équivalente à de telles options (établie au moment du changement de contrôle).

#### **ARTICLE 12 - RETENUES FISCALES**

12.1 Nonobstant toute autre disposition du présent régime, les retenues à la source applicables doivent être soustraites de toutes les distributions et de tous les paiements faits en faveur d'un participant aux termes du régime, à moins que les lois applicables ne permettent le contraire. Si l'événement donnant lieu à l'obligation d'effectuer une retenue comprend une distribution d'actions, l'obligation de retenue peut être satisfaite au moyen a) de la vente, dès qu'il est possible et permis, du nombre approprié de telles actions par la Banque, l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres de la Banque ou un agent ou un fiduciaire nommé par la Banque aux termes du paragraphe 6.7 des présentes, agissant pour le compte du participant et en qualité de mandataire de ce dernier et de la remise du produit de cette vente aux autorités gouvernementales concernées ou b) de tout autre mécanisme pouvant être requis ou approprié afin de respecter les règles fiscales locales et autres règles.

#### **ARTICLE 13 - POLITIQUE DE RÉCUPÉRATIONS**

13.1 Les octrois d'options aux termes du présent régime sont assujettis aux politiques de récupération de la Banque.

#### **ARTICLE 14- LOIS APPLICABLES**

14.1 Le régime et toutes les questions auxquelles il est fait référence dans les présentes sont régis par les lois de la province de Québec et les lois du Canada qui s'y appliquent et doivent être interprétés conformément à ces lois.

#### **ARTICLE 15 - DATE DE PRISE D'EFFET DU RÉGIME**

15.1 Le régime prend effet le 4 décembre 2018, sous réserve de l'approbation des actionnaires. Si une commission des valeurs mobilières ou autre autorité gouvernementale d'une province du Canada à qui le régime a été soumis ou une bourse de valeurs à la cote de laquelle les actions peuvent être inscrites de temps à autre demandent de modifier le régime, celui-ci devra être modifié dans la mesure nécessaire pour se conformer à ces demandes et si les modifications sont approuvées par le conseil, le régime, en sa version modifiée, demeurera pleinement en vigueur en sa version modifiée à compter de cette date.

## ANNEXE C

### CODE DE PROCÉDURE

#### 1. Application

Le présent code s'applique aux délibérations de l'assemblée annuelle 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 le président 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.

