



Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

le 2 avril 2014

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction



Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») se tiendra le mercredi 2 avril 2014, à 9 h 30, au Monument-National, 1182, boul. Saint-Laurent, Montréal (Québec), aux fins suivantes :

- 1) réception des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013 et du rapport de l'auditeur y afférent;
- 2) élection des administrateurs;
- 3) nomination de l'auditeur;
- 4) examen et, s'il est jugé à propos, adoption d'une résolution, à titre consultatif, sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction visés divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe (le texte de cette résolution est énoncé à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 5) examen et, s'il est jugé à propos, adoption d'une proposition d'un actionnaire (le texte de cette proposition est énoncé à l'annexe B de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 6) examen de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.

Au 12 février 2014, le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées pour chaque vote devant être tenu à l'assemblée est de 28 642 971, à l'exception de l'élection des administrateurs, où le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées par vote cumulatif est de 372 358 623.

Les procurations destinées à être utilisées à l'assemblée doivent parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Services aux investisseurs Computershare inc., Service de transfert de titres, 100, University Avenue, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, avant la fermeture des bureaux le 1^{er} avril 2014.

Par ordre du conseil d'administration,

La secrétaire,

Lorraine Pilon

Montréal (Québec), le 12 février 2014

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

Instructions importantes concernant le vote et les procurations

INSTRUCTIONS POUR LES ACTIONNAIRES INSCRITS

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

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

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

INSTRUCTIONS POUR LES ACTIONNAIRES NON INSCRITS*

AVIS : L'avis d'assemblée, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction qui y est jointe et les autres documents qui l'accompagnent sont envoyés aux actionnaires inscrits et non inscrits. Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que la Banque ou son agent des transferts vous a envoyé directement ces documents, vos nom et adresse et les renseignements concernant les titres que vous détenez ont été obtenus conformément à la réglementation sur les valeurs mobilières auprès de l'intermédiaire qui détient ces titres pour votre compte. En choisissant de vous envoyer directement ces documents, le cas échéant, la Banque (et non l'intermédiaire qui détient les titres pour votre compte) a assumé la responsabilité de i) vous remettre ces documents, et ii) d'exécuter vos instructions de vote. Veuillez retourner vos instructions de vote au destinataire indiqué dans votre demande d'instructions de vote.

Voter en personne — Si vous désirez voter en personne à l'assemblée, veuillez inscrire votre propre nom sur le formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire ou l'agent des transferts de la Banque vous a fait parvenir et le retourner à votre intermédiaire ou l'agent des transferts de la Banque, selon le cas, selon ses instructions spécifiques. 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 ou l'agent des transferts de la Banque vous a fait parvenir pour vous représenter à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner à votre intermédiaire ou l'agent des transferts de la Banque, selon le cas, selon ses instructions spécifiques. 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 ou l'agent des transferts de la Banque vous a fait parvenir pour vous représenter à l'assemblée, inscrivez le nom de la personne que vous désignez sur le formulaire d'instructions de vote et retournez-le à votre intermédiaire ou l'agent des transferts de la Banque, selon le cas, selon ses instructions spécifiques. 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 intermédiaire (tel un courtier de valeurs mobilières, une agence de compensation, une institution financière, un fiduciaire, un dépositaire, etc.), vous êtes considéré comme un actionnaire **non inscrit**.

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

Table des matières

PARTIE A – RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE	1
PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION	1
INSTRUCTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS	1
DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS	2
TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS	2
PARTIE B – ORDRE DU JOUR DE L’ASSEMBLÉE	2
ÉTATS FINANCIERS	2
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	2
NOMINATION DE L’AUDITEUR	3
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	3
PROPOSITION D’UN ACTIONNAIRE	3
PARTIE C – CANDIDATS AUX POSTES D’ADMINISTRATEURS	4
PARTIE D – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	11
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	11
VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UAD	11
DÉTENTION D’ACTIONS ET D’UAD	11
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	12
PARTIE E - RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	13
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	13
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	37
ATTRIBUTIONS EN VERTU D’UN PLAN INCITATIF	38
PRESTATIONS EN VERTU D’UN RÉGIME DE RETRAITE	39
PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	40
PARTIE F – RÉGIE D’ENTREPRISE	43
CONSEIL D’ADMINISTRATION	43
COMITÉS DU CONSEIL	45
DESCRIPTIONS DE FONCTIONS	49
ÉTHIQUE COMMERCIALE	49
RÉMUNÉRATION	49
AUTRES RENSEIGNEMENTS	49
PARTIE G – AUTRES RENSEIGNEMENTS	50
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	50
ASSURANCE-RESPONSABILITÉ À L’INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS	51
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	51
PROCÉDURE DES DÉLIBÉRATIONS	51
PROCÈS-VERBAL	51
AUTRES RENSEIGNEMENTS	51
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	51
ANNEXES	
ANNEXE A VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	52
ANNEXE B PROPOSITION D’UN ACTIONNAIRE	53
ANNEXE C RÉGIME D’OPTIONS D’ACHAT D’ACTIONS	54
ANNEXE D FONCTIONS ET MANDATS	55
ANNEXE E CODE DE PROCÉDURE	61

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») est datée du 12 février 2014.

Dans ce document, les références à la notice annuelle de la Banque sont des références à la notice annuelle de la Banque datée du 11 décembre 2013 et les références au rapport annuel de la Banque sont des références au rapport annuel 2013, lesquels peuvent être consultés sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

PARTIE A – RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION

La Circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations effectuée par la direction de la Banque en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui se tiendra aux date, heure, lieu et aux fins énoncés dans l'avis d'assemblée qui précède (l'« assemblée »), ainsi qu'à toute reprise de l'assemblée. La sollicitation des procurations est assurée principalement par courrier et aussi par téléphone ou autres contacts personnels par des employés. 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 par la réglementation en valeurs mobilières) les documents reliés aux procurations.

INSTRUCTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS

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

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

Toutes les procurations en bonne et due forme reçues par la Banque, par l'entremise de Services aux investisseurs Computershare inc. à l'adresse énoncée dans l'avis d'assemblée qui précède, avant la fermeture des bureaux, le 1^{er} avril 2014 seront utilisées à tout scrutin tenu au cours de l'assemblée ou de toute reprise de l'assemblée, pour l'exercice du droit de vote, conformément aux instructions que chaque actionnaire y aura indiquées ou selon les modalités de la procuration.

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

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

POUR :

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

CONTRE :

- la proposition d'un actionnaire.

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

DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS

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

TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Le 12 février 2014, 28 642 971 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

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

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

Seuls les porteurs d'actions inscrits aux registres de la Banque à la fermeture des bureaux le 12 février 2014, ou leurs fondés de pouvoir dûment nommés, auront le droit d'assister et de voter à l'assemblée.

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

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

PARTIE B – ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la Banque et le rapport de l'auditeur y afférent pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2013 sont inclus dans le Rapport annuel 2013 posté aux actionnaires le 10 janvier 2014. Les états financiers ont été préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada, incluant les exigences comptables du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les porteurs d'actions ordinaires éliront 13 administrateurs qui demeureront en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs successeurs.

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

Le conseil d'administration de la Banque a adopté en 2008 une politique de vote majoritaire en vertu de laquelle un candidat qui ne recevrait pas le nombre de voix minimum prévu lors de l'assemblée des actionnaires serait considéré comme n'ayant pas obtenu le soutien des actionnaires, même s'il a été légalement élu, et devrait immédiatement soumettre sa démission. Compte tenu de l'utilisation du vote cumulatif, le nombre de voix minimum est égal au nombre d'actions ordinaires détenues par les actionnaires présents ou représentés par procuration lors de l'assemblée des actionnaires, divisé par deux. Par exemple, si le nombre d'actions ordinaires détenues par les actionnaires présents ou représentés par procuration lors de l'assemblée des actionnaires est de 10 000 000, ce qui représente 130 000 000 de voix pour l'élection des administrateurs, un candidat qui ne recevrait pas au moins 5 000 000 de voix devrait soumettre sa démission. Cette démission entrerait en vigueur sur acceptation du conseil. Dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires, le conseil annoncerait publiquement la démission de l'administrateur ou les motifs justifiant sa décision de ne pas accepter sa démission. Dans l'éventualité d'une démission acceptée, le conseil pourrait combler le poste vacant conformément à la loi et aux règlements généraux de la Banque. La politique de vote majoritaire ne s'applique pas lors d'élections contestées.

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

NOMINATION DE L'AUDITEUR

La *Loi sur les banques* (Canada) prévoit que les comptes d'une banque doivent être audités et que cet audit peut être effectué par un ou deux cabinets de comptables.

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

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

Le tableau qui suit présente par catégorie les honoraires facturés par l'auditeur Ernst & Young pour les exercices terminés les 31 octobre 2013 et 2012.

Catégorie d'honoraires	2013 (\$)	2012 (\$)
Honoraires d'audit	2 211 280	2 596 000
Honoraires pour services liés à l'audit	439 700	273 000
Honoraires pour services fiscaux	166 136	113 000
Autres honoraires	1 004 544	443 000
Total	3 821 660	3 425 000

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

Le comité d'audit a révisé, au cours de l'exercice financier 2013, la politique relative aux services pouvant être rendus par l'auditeur externe de la Banque. Cette politique est présentée à la section 12.4 de la notice annuelle de la Banque.

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

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

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

PROPOSITION D'UN ACTIONNAIRE

La Banque a reçu trois propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, un actionnaire de la Banque. Après discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de retirer deux (2) d'entre elles, bien que formellement soumises. L'une était intitulée « Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants : répondre aux insatisfactions exprimées » et l'autre « Régimes de retraite et transparence ». Suite à ces discussions, de la divulgation supplémentaire concernant la gouvernance des régimes de retraite a été ajoutée au rapport du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (voir page 46 de la Circulaire).

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

Les actionnaires qui désirent faire inclure une proposition dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque doivent faire parvenir le texte de la proposition à la secrétaire de la Banque au plus tard le 14 novembre 2014.

PARTIE C – CANDIDATS AUX POSTES D’ADMINISTRATEURS

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

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

- son nom, son âge et sa municipalité de résidence;
- la date depuis laquelle il ou elle siège au conseil d’administration de la Banque;
- le fait qu’il ou elle soit ou non indépendant(e) au sens du *Règlement 58-101 sur l’information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et selon les critères d’indépendance adoptés par le conseil d’administration de la Banque (cette détermination est faite en date de la Circulaire);
- ses principaux domaines d’expertise;
- son occupation et activités principales et ses principales qualifications et expérience pertinentes pour agir à titre d’administrateur de la Banque;
- les autres émetteurs publics pour lesquels il ou elle agit à titre d’administrateur, ainsi que le(s) comité(s) sur le(s)quel(s) il ou elle siège;
- les comités du conseil d’administration de la Banque sur lesquels il ou elle siège ainsi que ses présences aux réunions du conseil et des comités;
- le nombre et la valeur des actions ordinaires de la Banque dont il ou elle est, directement ou indirectement, véritable propriétaire ou sur lesquelles il ou elle exerce le contrôle ou une emprise à la date de la Circulaire (12 février 2014) ainsi qu’en date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction précédente (30 janvier 2013) – la valeur de l’action au 12 février 2014 et au 30 janvier 2013 est équivalente au cours de clôture de l’action ordinaire à la Bourse de Toronto à ces dates soit, 45,20 \$ et 44,35 \$ respectivement (les renseignements relatifs aux actions détenues ont été fournis par chacun des candidats);
- le nombre et la valeur des unités d’actions différées (UAD) de la Banque qui lui sont créditées à la date de la Circulaire (12 février 2014) ainsi qu’en date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction précédente (30 janvier 2013) – la valeur de l’unité au 12 février 2014 et au 30 janvier 2013 est basée sur le cours de clôture de l’action ordinaire à la Bourse de Toronto à ces dates soit, 45,20 \$ et 44,35 \$ respectivement;
- le fait qu’il ou elle satisfasse ou non aux exigences minimales en matière d’actionariat pour les administrateurs (lesquelles sont détaillées à la « Partie D - Rémunération des administrateurs » de la Circulaire);
- la valeur de la rémunération totale reçue au cours de l’exercice 2013 à titre d’administrateur de la Banque.

LISE BASTARACHE

SOMMAIRE DE L’EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Lise Bastarache est économiste et administratrice de sociétés.

Mme Bastarache détient une maîtrise et a poursuivi une scolarité de doctorat en sciences économiques. Elle était, de 2001 à 2005, vice-présidente régionale - Québec, Gestion Privée de RBC Groupe financier. Elle siège au conseil d’administration d’Université de Moncton Développement inc.

50 ans
Candiac (Québec), Canada

Administratrice depuis
le 7 mars 2006

Indépendante

Domaines d’expertise :
- Finance
- Gestion des risques
- Services bancaires
- Crédit
- Valeurs mobilières

MEMBRE DU CONSEIL D’ÉMETTEURS PUBLICS

Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (membre du comité d’audit, du comité de régie d’entreprise et de nomination et du comité des ressources humaines et de rémunération)

Conseil des fiduciaires de Chartwell Retirement Residences (membre du comité d’audit et du comité d’investissement)

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)
Conseil d’administration	9 sur 12 (75 %)	14 sur 18 (78 %)
Comité de gestion des risques	5 sur 6 (83 %)	

TITRES DÉTENUS

Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l’action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d’actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	4 132	2 579	6 711	45,20	303 337	5 000	134 %	Oui
30 jan. 2013	4 132	635	4 767	44,35	211 416	5 000	95 %	Non

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L’EXERCICE 2013

85 000 \$



Jean Bazin est avocat-conseil auprès de Fraser Milner Casgrain s.e.n.c.r.l., avocats.

Avocat depuis 1965, Conseiller de la Reine depuis 1984 et membre du Sénat de 1986 à 1989, Jean Bazin a présidé l'Association du Barreau canadien en 1987-1988 et le Forum des gens d'affaires Québec-Japon en 1999. Il a siégé au conseil de la Banque de 1990 à 2000 et fut président du conseil de sa filiale B2B Trust (maintenant B2B Banque) de 2000 à 2002. Très actif au sein de la communauté d'affaires et auprès de divers organismes culturels, M. Bazin siège au conseil d'administration de l'Association canadienne des ex-parlementaires.

74 ans
Montréal (Québec), Canada

Administrateur depuis
le 1^{er} septembre 2002
(et de 1990 à 2000)

Indépendant

Domaines d'expertise :

- Conformité
- Régie d'entreprise
- Ressources humaines
- Fusions et acquisitions
- Développement des affaires

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS

5N Plus inc.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS **PRÉSENCES** **PRÉSENCES (TOTAL)**

Conseil d'administration	8 sur 12 (67 %)	20 sur 25 (71 %)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (président)	12 sur 13 (92 %)	

TITRES DÉTENUS

Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	6 733	840	7 573	45,20	342 300	5 000	151 %	Oui
30 jan. 2013	5 588	589	6 177	44,35	273 950	5 000	124 %	Oui

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

91 208 \$



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

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

56 ans
Lac-Beauport (Québec), Canada

Administrateur depuis
le 20 mars 2003

Indépendant

Domaines d'expertise :

- Finance
- Audit
- Ressources humaines
- Fusions et acquisitions
- Développement des affaires

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS

Groupe WSP Global inc. (administrateur indépendant principal, membre du comité d'audit et membre du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération)

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS **PRÉSENCES** **PRÉSENCES (TOTAL)**

Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	27 sur 27 (100 %)
Comité d'audit (président)	7 sur 7 (100 %)	
Comité de gestion des risques	6 sur 6 (100 %)	

TITRES DÉTENUS

Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	5 000	451	5 451	45,20	246 385	5 000	109 %	Oui
30 jan. 2013	5 000	216	5 216	44,35	231 330	5 000	104 %	Oui

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

103 250 \$



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

M. Boychuk est comptable professionnel agréé depuis 1979. Il a reçu le titre de membre d'honneur (Fellow) de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec en 2012. De 1999 à 2009, M. Boychuk était premier vice-président et trésorier de BCE inc./Bell Canada, assumant la responsabilité de l'ensemble des activités de trésorerie, de la sécurité corporative, de l'environnement et du développement durable et des caisses de retraite des compagnies du groupe BCE. M. Boychuk est membre du conseil des gouverneurs et président du comité d'audit de l'Université McGill ainsi que membre du conseil consultatif international de la Faculté d'administration de cette université. Il est également membre du comité consultatif de Nunavut Trust et membre du comité d'investissement de la Fondation McConnell. Voir note 1.

58 ans
Baie d'Urfé (Québec), Canada

Administrateur depuis
le 30 août 2013

Indépendant

Domaines d'expertise :

- Finance
- Gestion des régimes de retraite
- Régie d'entreprise
- Fusions et acquisitions
- Trésorerie

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS

Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)
Conseil d'administration	2 sur 2 (100 %)	2 sur 2 (100 %)
Comité d'audit	s.o.	

TITRES DÉTENUS

Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	505	731	1 236	45,20	55 867	5 000	25 %	Non

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

14 565 \$



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

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

51 ans
Montréal (Québec), Canada

Administratrice depuis
le 6 mars 2007

Indépendante

Domaines d'expertise :

- Finance
- Technologie
- Régie d'entreprise
- Ressources humaines
- Développement des affaires

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS

Groupe TVA inc. (membre du comité de rémunération)

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (membre du comité d'audit et membre du comité sécurité, opérations et environnement)

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)
Conseil d'administration (présidente du conseil)	11 sur 12 (92 %)	26 sur 28 (93 %)
Comité d'audit	3 sur 3 (100 %)	
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	12 sur 13 (92 %)	

TITRES DÉTENUS

Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	6 366	5 580	11 946	45,20	539 959	5 000	239 %	Oui
30 jan. 2013	4 416	5 126	9 542	44,35	423 188	5 000	191 %	Oui

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

159 888 \$

PIERRE GENEST SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



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

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

67 ans
 Québec (Québec), Canada
 Administrateur depuis le 7 mars 2006
 Indépendant
 Domaines d'expertise :
 - Finance
 - Conformité
 - Gestion des régimes de retraite
 - Gestion des risques
 - Développement des affaires

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS								
Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque								
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS			PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)			
Conseil d'administration			12 sur 12 (100 %)		18 sur 18 (100 %)			
Comité de gestion des risques			5 sur 5 (100 %)					
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise			1 sur 1 (100 %)					
TITRES DÉTENUS								
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	7 769	451	8 220	45,20	371 544	5 000	164 %	Oui
30 jan. 2013	7 769	216	7 985	44,35	354 135	5 000	160 %	Oui
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013								
88 820 \$								

MICHEL LABONTÉ SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Michel Labonté est administrateur de sociétés.

M. Labonté a oeuvré pendant plus de treize années au sein de la Banque Nationale du Canada, notamment à titre de premier vice-président, Finances et Contrôle (1993-2002). En 2002, il fut promu premier vice-président, Finances et Technologie et devint membre du comité de direction. En 2003, il fut nommé premier vice-président, Finances, Technologies et Affaires corporatives, poste qu'il occupa jusqu'en 2005. De 2005 à sa retraite en 2006, M. Labonté était conseiller à la direction. De mars 2007 à novembre 2008, il a agi comme consultant dans le domaine financier. M. Labonté a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il siège au conseil d'administration d'Otéra Capital, une filiale de la Caisse de dépôt et placement du Québec, dont il préside le comité d'audit et dont il est membre du comité de gestion des risques. Il est également membre du conseil d'administration du Concours international d'orgue du Canada.

68 ans
 Montréal (Québec), Canada
 Administrateur depuis le 10 mars 2009
 Indépendant
 Domaines d'expertise :
 - Finance
 - Technologie
 - Gestion des risques
 - Régie d'entreprise
 - Règles comptables

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS								
Métro inc. (président du comité d'audit)								
Manac inc. (président du conseil)								
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS			Présences		Présences (Total)			
Conseil d'administration			12 sur 12 (100 %)		18 sur 18 (100 %)			
Comité de gestion des risques (président)			6 sur 6 (100 %)					
TITRES DÉTENUS								
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	681	3 469	4 150	45,20	187 580	5 000	83 %	Non
30 jan. 2013	681	2 244	2 925	44,35	129 724	5 000	59 %	Non
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013								
91 208 \$								



A. Michel Lavigne est administrateur de sociétés.

Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec et membre de l'Institut canadien des comptables agréés, M. Lavigne était de 1986 à 2005, associé chez Raymond Chabot Grant Thornton, dont il a été président et chef de la direction de 2001 à 2005. M. Lavigne est membre des conseils d'administration des sociétés suivantes : Québecor Média inc. (membre du comité d'audit et du comité de rémunération), Vidéotron Ltée (membre du comité d'audit), Corporation Sun Media (membre du comité d'audit), TeraXion inc., un leader en solutions optiques de haut niveau (président du conseil et président du comité d'audit) et Société canadienne des postes (président du comité des pensions et membre du comité d'audit). M. Lavigne a été membre du conseil d'administration et du comité d'audit de la Caisse de dépôt et placement du Québec de 2005 à 2013 et président dudit comité de 2009 à 2013.

63 ans
Laval (Québec), Canada
Administrateur depuis
le 19 mars 2013

Indépendant

Domaines d'expertise :

- Finance
- Audit
- Gestion des risques
- Régie d'entreprise
- Règles comptables

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS

Groupe TVA (membre du comité d'audit et du comité de rémunération)
Québecor inc. (membre du comité d'audit et du comité de rémunération)
Primary Energy Recycling Corporation (président du comité d'audit)

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)
Conseil d'administration	6 sur 7 (86 %)	9 sur 10 (90 %)
Comité d'audit	3 sur 3 (100 %)	

TITRES DÉTENUS

Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	5 000	139	5 139	45,20	232 283	5 000	103 %	Oui

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

52 751 \$



Jacqueline C. Orange est administratrice de sociétés.

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

69 ans
Toronto (Ontario), Canada
Administratrice depuis
le 11 mars 2008

Indépendante

Domaines d'expertise :

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

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS

Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 12 (92 %)	18 sur 19 (95 %)
Comité d'audit	7 sur 7 (100 %)	

TITRES DÉTENUS

Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	5 282	451	5 733	45,20	259 132	5 000	115 %	Oui
30 jan. 2013	5 282	216	5 498	44,35	243 836	5 000	110 %	Oui

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

85 000 \$

MARIE-FRANCE POULIN SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Marie-France Poulin est vice-présidente de Groupe Camada inc., une entreprise familiale d'investissements en entreprises.

Mme Poulin a occupé, de 1987 à 2004, divers postes de direction au sein de l'entreprise familiale Maax inc., un fabricant de produits pour salles de bain résidentielles. Elle est également vice-présidente de Kalia inc., un fabricant d'accessoires de salles de bain. Elle est membre des conseils d'administration des entreprises suivantes : Hydro-Québec (présidente du comité des ressources humaines et membre du comité d'éthique et de gouvernance), Industrielle Alliance, Assurance Auto et Habitation inc. (membre du comité d'audit), Industrielle Alliance Pacifique, Compagnie d'assurances générales (membre du comité d'audit et du comité de déontologie), Immo.ca inc., une société de gestion immobilière, Festival d'été de Québec (membre du comité d'audit et du comité de gouvernance), Port de Québec (présidente du comité d'audit et membre du comité de gouvernance), Gestion du Fier Entrepreneur inc. (membre du comité d'audit), une société d'investissement, et présidente du conseil d'administration de YWCA de Québec. Mme Poulin a obtenu une certification universitaire du Collège des administrateurs de sociétés.

51 ans
 Québec (Québec), Canada
 Administratrice depuis le 9 octobre 2009
 Indépendante
 Domaines d'expertise :
 - Régie d'entreprise
 - Ressources humaines
 - Fusions et acquisitions
 - Marketing
 - Développement des affaires

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS								
Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque								
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS			PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)			
Conseil d'administration			12 sur 12 (100 %)		24 sur 25 (96 %)			
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise			12 sur 13 (92 %)					
TITRES DÉTENUS								
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	4 344	1 927	6 271	45,20	283 449	5 000	125 %	Oui
30 jan. 2013	4 344	1 630	5 974	44,35	264 947	5 000	119 %	Oui
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013								
85 000 \$								

RÉJEAN ROBITAILLE, FCPA, FCA SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



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

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

53 ans
 Montréal (Québec), Canada
 Administrateur depuis le 13 décembre 2006
 Non indépendant (membre de la direction)
 Domaines d'expertise :
 - Finance
 - Gestion des risques
 - Règles comptables
 - Services bancaires
 - Développement des affaires

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS								
Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque								
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS			PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)			
Conseil d'administration			12 sur 12 (100 %)		12 sur 12 (100 %)			
TITRES DÉTENUS								
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	2 503	0	2 503	45,20	113 136	(Note 2)	(Note 2)	(Note 2)
30 jan. 2013	2 298	0	2 298	44,35	101 916	(Note 2)	(Note 2)	(Note 2)
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013								
M. Robitaille ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur.								

MICHELLE R. SAVOY SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Michelle R. Savoy est administratrice de sociétés.

Au cours d'une carrière de plus de 25 ans, Mme Savoy a acquis de vastes connaissances du secteur des services financiers, y compris la gestion d'investissements et les marchés des capitaux. De 1998 à 2011, Mme Savoy a occupé plusieurs postes de direction au sein du Capital Group of Companies, une organisation mondiale de gestion de placement, notamment à titre de présidente de Capital Guardian (Canada) Inc. de 2003 à 2011. Précédemment, elle a agi durant près de deux ans comme recruteur de cadres chez Spencer Stuart & Associés inc. Son expérience antérieure inclut plus de dix années auprès de CIBC Wood Gundy au sein de laquelle elle est devenue directrice générale, chef des marchés de revenus fixes institutionnels à l'échelle mondiale. Elle est présentement administratrice de la Fondation fiduciaire canadienne de bourses d'études, l'un des plus importants et des plus expérimentés fournisseurs de régimes d'épargne-études collectifs au Canada, et présidente de son comité de placement. Voir note 3.

54 ans
Toronto (Ontario), Canada

Administratrice depuis le 20 mars 2012

Indépendante

Domaines d'expertise :

- Gestion des régimes de retraite
- Gestion des risques
- Ressources humaines
- Produits dérivés
- Valeurs mobilières

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS								
Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque								
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)				
Conseil d'administration		12 sur 12 (100 %)		20 sur 20 (100 %)				
Comité d'audit		7 sur 7 (100 %)						
Comité de gestion des risques		1 sur 1 (100 %)						
TITRES DÉTENUS								
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	2 123	983	3 106	45,20	140 391	5 000	62 %	Non
30 jan. 2013	926	321	1 247	44,35	55 304	5 000	25 %	Non
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013								
85 000 \$								

JONATHAN I. WENER, C.M. SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Jonathan I. Wener est président de Gestion Canderel inc., une société de gestion d'immeubles commerciaux.

Membre de l'Ordre du Canada, Jonathan Wener, spécialiste réputé de l'immobilier, possède une vaste expérience des secteurs commercial, industriel, résidentiel, récréatif et hôtelier. Associé depuis plus de 35 ans au succès de Gestion Canderel, M. Wener participe au bien-être de sa collectivité en s'impliquant dans de nombreuses associations professionnelles ou de bienfaisance. M. Wener est membre de plusieurs conseils d'administration, dont ceux de la Fondation du Musée des beaux-arts de Montréal, de l'Institut Fraser, du Centre de recherche sur le cancer Goodman, de l'Hôpital général juif, du Festival des arts de Saint-Sauveur et de eConcordia.com.

63 ans
Hampstead (Québec), Canada

Administrateur depuis le 22 janvier 1998

Indépendant

Domaines d'expertise :

- Finance
- Gestion des risques
- Fusions et acquisitions
- Crédit
- Marketing

MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS								
Technologies Silanis inc. (AIM Exchange [Londres])								
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)				
Conseil d'administration		11 sur 12 (92 %)		16 sur 18 (88 %)				
Comité de gestion des risques		5 sur 6 (83 %)						
TITRES DÉTENUS								
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
12 fév. 2014	7 175	451	7 626	45,20	344 695	5 000	153 %	Oui
30 jan. 2013	7 175	216	7 391	44,35	327 791	5 000	148 %	Oui
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013								
85 000 \$								

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

Note 2 : M. Robitaille n'est pas admissible aux UAD. Les exigences en matière d'actionariat applicables à M. Robitaille sont celles de la haute direction décrites plus amplement à la section « Exigences minimales d'actionariat » à la page 24 de la Circulaire.

Note 3 : Mme Savoy 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 au profit de ses créanciers conformément à l'article 49 de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada) le 3 décembre 2013.

PARTIE D – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

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

	Rémunération annuelle
Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	85 000 \$ (dont 10 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président du conseil	115 000 \$
Rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent	10 000 \$
Rémunération fixe annuelle pour un administrateur siégeant sur plus d'un comité, à l'exception de la présidente du conseil	7 500 \$

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

Les administrateurs qui sont également des dirigeants de la Banque ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateur. Les administrateurs sont remboursés de leurs frais de transport et de séjour sur présentation de pièces justificatives.

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

VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UAD

Depuis le 1^{er} mai 2012, chaque administrateur doit recevoir une partie de sa rémunération annuelle (soit l'équivalent de 10 000 \$) sous forme d'unités d'actions différées (UAD). Cet octroi en UAD est fait annuellement suite à la publication des résultats du troisième trimestre.

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

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

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

DÉTENTION D'ACTIONS ET D'UAD

Chaque administrateur doit détenir au moins 5 000 actions ordinaires de la Banque et/ou UAD. Tant que ce seuil n'est pas atteint, au moins 50 % de la rémunération de l'administrateur est utilisée pour l'achat d'actions et/ou d'UAD. Au 12 février 2014, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété de 5 000 actions ordinaires et/ou d'UAD, à l'exception de M. Boychuk (25 % de l'objectif atteint), de M. Labonté (83 % de l'objectif atteint) et de Mme Savoy (62 % de l'objectif atteint). Le nombre d'actions et d'UAD détenu par chacun des candidats aux postes d'administrateurs est indiqué à la « Partie C - Candidats aux postes d'administrateurs » de la Circulaire. M. Robitaille est soumis à des règles de détention minimale d'actions à titre de président et chef de la direction de la Banque, telles que décrites à la « Partie E - Rémunération de la haute direction » de la Circulaire.

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

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

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

Nom	En espèces (\$)	Actions/UAD (\$)	Total des honoraires (\$)
Pierre Anctil (Note 1)	22 883	34 893	57 776
Lise Bastarache	0	85 000	85 000
Jean Bazin (Note 2)	40 609	50 599	91 208
Richard Bélanger	93 250	10 000	103 250
Michael T. Boychuk (Note 3)	0	14 565	14 565
Isabelle Courville (Note 4)	75 768	84 120	159 888
L. Denis Desautels (Note 5)	72 584	3 820	76 404
Pierre Genest (Note 6)	78 820	10 000	88 820
Michel Labonté (Note 7)	42 458	48 750	91 208
A. Michel Lavigne (Note 8)	46 559	6 192	52 751
Jacqueline C. Orange	75 000	10 000	85 000
Marie-France Poulin	75 000	10 000	85 000
Réjean Robitaille (Note 9)	0	0	0
Michelle R. Savoy	2 644	82 356	85 000
Jonathan I. Wener	75 000	10 000	85 000

Note 1 : M. Anctil a cessé d'être administrateur le 5 juillet 2013.

Note 2 : M. Bazin est devenu président du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise le 19 mars 2013.

Note 3 : M. Boychuk est devenu administrateur le 30 août 2013.

Note 4 : Mme Courville est devenue présidente du conseil le 19 mars 2013.

Note 5 : M. Desautels a cessé d'être administrateur le 19 mars 2013.

Note 6 : M. Genest a cessé d'être président du comité de gestion des risques le 19 mars 2013.

Note 7 : M. Labonté est devenu président du comité de gestion des risques le 19 mars 2013.

Note 8 : M. Lavigne est devenu administrateur le 19 mars 2013.

Note 9 : M. Robitaille ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque.

PARTIE E – RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

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

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

La présente analyse de la rémunération décrit et explique tous les éléments significatifs composant la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie aux membres de la haute direction visés pour l'exercice financier 2013 ainsi que le processus décisionnel relatif à la rémunération. Elle comprend notamment un aperçu de la façon dont les résultats financiers de la Banque ont affecté la rémunération de la haute direction. Les objectifs des divers programmes de rémunération de la haute direction, une description des différentes composantes de la rémunération de la haute direction et certaines autres modalités applicables sont également expliqués.

Survol de l'exercice financier 2013

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2013, la Banque a déclaré un résultat net ajusté record de 156,0 millions \$, soit un résultat dilué par action de 5,09 \$, en hausse de 11 % par rapport à 140,7 millions \$, ou à un résultat dilué par action de 4,98 \$, en 2012. Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté s'est établi à 11,6 % pour l'exercice clos le 31 octobre 2013, en comparaison de 12,0 % en 2012.

Au cours de l'exercice 2013, la Banque a enregistré de solides résultats tout au long de l'année, tirant parti de ses acquisitions pour accroître le rayonnement géographique et la clientèle de la Banque dans un contexte de ralentissement de la demande de prêts à la consommation et de compression des marges. Au cours de l'exercice, la solide croissance des revenus attribuable à l'acquisition de la Compagnie de fiducie AGF (« Fiducie AGF »), ainsi qu'aux stratégies visant l'accroissement et la diversification des autres revenus a contrebalancé l'incidence des pressions continues sur la marge nette d'intérêt. La qualité de crédit du portefeuille de prêts, toujours excellente, et le maintien des conditions de crédit favorables au Canada ont également contribué à ces résultats. Compte tenu des défis entourant l'évolution rapide du contexte d'affaires et des exigences réglementaires, la Banque a continué de mettre en œuvre des stratégies visant à maximiser le levier d'exploitation à l'avenir, tout en se concentrant sur la croissance rentable, le contrôle des coûts et l'optimisation des activités de la Banque. Au cours de l'exercice, la Banque a également réalisé une grande partie des synergies attendues de l'intégration de M.R.S. inc., Compagnie de fiducie M.R.S., Services Valeurs Mobilières M.R.S. inc. et Corporation de Correspondants M.R.S. (les « sociétés MRS ») et est demeurée concentrée sur la concrétisation du plein potentiel découlant de la transaction de l'acquisition de la Fiducie AGF, plusieurs jalons importants de cette intégration ayant été franchis en 2013.

La Banque a maintenu sa solide situation financière tout au long de l'exercice et a géré son capital avec prudence dans un contexte de resserrement constant de la réglementation. Grâce à une saine gestion des liquidités et du capital, la Banque se trouve en position avantageuse pour poursuivre ses initiatives de croissance et satisfaire aux nouvelles exigences réglementaires.

Le tableau ci-après présente les objectifs financiers définis par la direction pour l'exercice 2013, ainsi que la performance de la Banque pour ce même exercice. La Banque a atteint ses objectifs en matière de croissance des revenus, de résultat net ajusté, de rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté et de ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires pour l'exercice 2013 et a réussi à enregistrer un résultat net ajusté record.

INDICATEURS DE PERFORMANCE 2013

(Compte non tenu des éléments d'ajustement)

	Objectifs de 2013	Résultats de 2013
Croissance des revenus	> 5,0 %	9,0 %
Ratio d'efficacité ajusté (Note 1)	72,5 % à 69,5 %	72,7 %
Résultat net ajusté (en millions de dollars) (Note 1)	145,0 \$ à 165,0 \$	156,0 \$
Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté (Note 1)	10,5 % à 12,5 %	11,6 %
Ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires – base « tout compris »	> 7,0 %	7,6 %

Note 1 : Voir la rubrique sur les mesures financières non conformes aux PCGR à la page 66 du Rapport annuel 2013.

La solide croissance des revenus attribuable à l'acquisition de la Fiducie AGF, ainsi qu'aux stratégies de la Banque visant à diversifier ses revenus, combinée à un contrôle rigoureux des dépenses et à la qualité du crédit toujours excellente, a contribué à une bonne performance dans l'ensemble et à l'atteinte des objectifs en matière de croissance des revenus, de fonds propres et de rentabilité. Toutefois, le ratio d'efficacité ajusté de la Banque s'est situé légèrement au-delà de la fourchette initiale ciblée, du fait, en partie, des charges de restructuration non récurrentes engagées au quatrième trimestre 2013. Compte non tenu de ces charges de 6,3 millions \$, le ratio d'efficacité ajusté s'est établi à 71,9 %, à l'intérieur de la fourchette visée au début de l'exercice.

Pour établir l'objectif financier Banque court terme aux fins du programme de rémunération incitative à court terme, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de la Banque (le « Comité RH ») a décidé d'utiliser le revenu net après impôts et avant dividendes ajustés (« résultat net ajusté ») parce qu'il reflète mieux l'accomplissement des objectifs 2013 de la Banque, dont le but est de créer de la valeur à long terme. Ainsi, le résultat net ajusté pour l'exercice financier 2013 s'est établi à 156,0 millions \$, légèrement supérieur aux attentes. Par conséquent, la prime payable en vertu du programme a été calculée avec un facteur financier Banque court terme de 110 %.

Plus de détails sur la performance financière de la Banque au cours de l'exercice financier 2013 se retrouvent à la section « Rapport de gestion » du Rapport annuel 2013. Plus de détails sur le programme de rémunération incitative à court terme de la Banque se retrouvent à la section « Composantes de la rémunération globale de la haute direction » ci-après.

Politique de rémunération de la haute direction

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

La politique a pour objectifs :

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

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

La politique est révisée annuellement par le Comité RH et aucune modification n'a été apportée cette année. Tel que plus amplement décrit ci-dessous, le Comité RH avait effectué certaines modifications aux programmes de rémunération en 2012.

Gouvernance

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

Le rôle du Comité RH fait l'objet d'une description plus détaillée dans certaines des sections suivantes. Le mandat du Comité RH et son rapport pour l'exercice financier 2013 se retrouvent respectivement à l'annexe D et à la « Partie F - Régie d'entreprise » de la Circulaire.

Les membres du Comité RH sont : Jean Bazin (président), Isabelle Courville, Pierre Genest et Marie-France Poulin. Tous les membres sont indépendants au sens entendu par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*.

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

Jean Bazin (président) :

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

Isabelle Courville :

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

Pierre Genest :

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

Marie-France Poulin :

- certification du Collège des administrateurs de sociétés en 2007;
- plusieurs postes de gestion et de haute direction auprès des entreprises familiales Fibre de verre Moderne inc., Maax inc., Groupe Camada et Kalia inc. depuis 1985;
- présidente du comité des ressources humaines et membre du comité d'éthique et de gouvernance d'Hydro-Québec depuis 2004;
- présidente du comité de gouvernance de l'Université Laval de 2008 à 2012;
- membre du comité de gouvernance du Port de Québec depuis juillet 2012;
- membre du comité de gouvernance du Festival d'été de Québec depuis février 2009;
- membre du Comité RH depuis 2009.

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

Groupe de référence

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

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

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

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

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

De plus, pour mesurer la performance aux fins du programme d'unités d'actions de performance, un groupe de référence est utilisé, soit le *XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund*, lequel comprend des émetteurs canadiens du secteur des services financiers inscrits à la cote de la Bourse de Toronto. De plus amples renseignements à ce sujet se retrouvent à la section 4.2 « *Programme d'UAP amendé* ».

Conseillers externes

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

Conformément à sa pratique d'effectuer aux deux ans une étude sur le positionnement de la rémunération des cadres supérieurs, une étude a été demandée au Groupe Hay en 2012. Cette étude a notamment démontré qu'un écart significatif subsistait toujours au niveau de la rémunération incitative. Ceci a mené à une révision du programme de rémunération incitative à court terme et du programme d'unités d'actions de performance, tel que plus amplement décrit ci-dessous.

En 2013, l'expertise du Groupe Hay a été sollicitée essentiellement pour des travaux d'évaluations d'emploi pour des postes exécutifs. La firme Towers Watson a également conseillé la Banque en matière de respect des règles de divulgation de la rémunération des officiers supérieurs émise par la Banque des règlements internationaux dans le cadre du Pilier 3 de Bâle II.

Les honoraires totaux payés par la Banque pour l'ensemble des services rendus par des conseillers externes à la Banque au cours des exercices financiers 2013 et 2012 sont les suivants :

Conseiller	Rémunération de la haute direction - honoraires connexes (\$) (Note 1)		Autres honoraires (\$) (Note 2)	
	2013	2012	2013	2012
Groupe Hay	13 059	77 484	3 028	0
Towers Watson	13 041	0	14 922	240 691

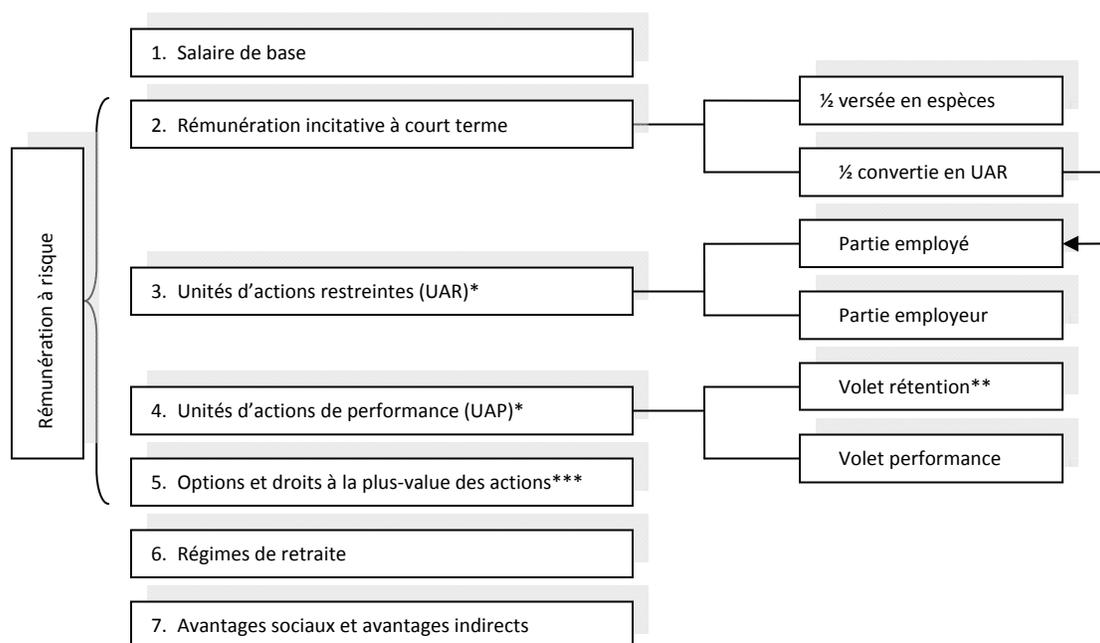
Note 1 : Les honoraires inclus dans cette catégorie ont trait aux études décrites ci-dessus.

Note 2 : Les honoraires inclus dans cette catégorie ont trait à la formation des employés, la révision des programmes de rémunération des employés et des frais d'enquêtes sur les avantages sociaux des employés.

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

Composantes de la rémunération globale de la haute direction

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



Les différences applicables à la rémunération du président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne inc. (VMBL) sont expliquées dans la description de chacune des composantes.

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

** Le volet rétention a été éliminé du programme et n'est donc pas applicable aux octrois effectués pour l'exercice financier 2012 et suivants.

*** Attribués sur une base ad hoc seulement.

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

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

* Des modalités particulières s'appliquent au président et chef de la direction de VMBL, tel que plus amplement décrit ci-dessous.

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

1. Salaire de base

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

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

Le salaire de base des membres de la haute direction est révisé annuellement par le Comité RH. Pour l'exercice financier 2013, le Comité RH n'a pas attribué de hausses du salaire de base aux membres de la haute direction visés.

2. Rémunération incitative à court terme

2.1 Programme applicable aux membres de la haute direction, à l'exception du président et chef de la direction de VMBL

Le but principal du programme de rémunération incitative à court terme est de reconnaître l'atteinte des deux objectifs suivants :

- la performance à court terme de la Banque;
- les objectifs sectoriels annuels.

La prime en vertu du programme tient compte des éléments suivants :

$$\boxed{\text{Prime cible}} \times \boxed{\text{Facteur global de pondération}} = \boxed{\text{Rémunération incitative à court terme}}$$

- La prime cible est équivalente au salaire de base multiplié par un pourcentage établi en fonction du niveau hiérarchique de chaque dirigeant et varie en 2013 de 55 % à 60 % dans le cas d'un vice-président exécutif (50 % à 60 % en 2011 et 2012) et est de 100 % dans le cas du président et chef de la direction (même pourcentage en 2011 et 2012).
- Le facteur global de pondération comprend des composantes pour récompenser l'atteinte des résultats annuels tout en maintenant un équilibre avec les résultats sectoriels, le développement de la clientèle, l'exécution des projets et du plan stratégique, le maintien d'une saine gouvernance, la gestion des risques et la gestion du capital humain. Les composantes du facteur global de pondération sont détaillées ci-dessous.

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

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

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

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

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

Pendant l'année, le degré d'atteinte de ces objectifs fait l'objet d'un rapport du membre de la haute direction au président et chef de la direction qui, à la fin de l'année, procède à une évaluation écrite de la performance de celui-ci, laquelle évaluation est présentée au Comité RH. Les recommandations du président et chef de la direction concernant l'évaluation du membre de la haute direction et la fixation de ses objectifs pour la prochaine année sont alors discutées et approuvées par le Comité RH. Afin d'évaluer la performance des membres de la haute direction visés pour l'exercice financier 2013 (autre que le président et chef de la direction), le Comité RH a utilisé comme balises d'évaluation le niveau d'atteinte des objectifs propres à chaque dirigeant. Le Comité RH tient aussi compte d'autres éléments spéciaux survenus en cours d'année, s'il y a lieu. La performance des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2013 est décrite à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

Quant au président et chef de la direction, la fixation de ses objectifs ainsi que son évaluation sont faites par le conseil d'administration, sur recommandation du Comité RH. Dans l'établissement du facteur global de pondération du président et chef de la direction pour l'exercice financier 2013, le conseil d'administration a considéré l'atteinte de l'ensemble de ses objectifs déterminés en début d'année, de même que d'autres éléments spéciaux survenus en cours d'année, tel que plus amplement décrit à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

Le montant de la prime annuelle versée aux membres de la haute direction visés en vertu du programme de rémunération incitative à court terme peut osciller entre 0 % et 225 % de la prime cible, sauf dans les circonstances où aucune prime annuelle n'est payable (soit, pour 2013, si le résultat net ajusté avait été inférieur à 86,4 millions \$). Le Comité RH a discrétion pour ajuster le montant des primes si des circonstances particulières le justifient. Pour l'exercice financier 2013, les primes versées aux membres de la haute direction visés ont été établies conformément aux critères indiqués ci-dessus. Le montant des primes versées aux membres de la haute direction visés pour l'exercice financier 2013 a été approuvé par le Comité RH le 10 décembre 2013 et, en ce qui concerne le président et chef de la direction, par le conseil d'administration du 11 décembre 2013. Les montants font l'objet d'une divulgation à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

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

2.2 Programme applicable au président et chef de la direction de VMBL

La prime du président et chef de la direction de VMBL a été établie en fonction d'un pourcentage du bénéfice avant impôts sur les bénéfices de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque.

3. Unités d'actions restreintes (UAR)

3.1 Programme applicable aux membres de la haute direction, à l'exception du président et chef de la direction de VMBL

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

Les montants d'UAR ainsi octroyées pour l'exercice financier 2013 aux membres de la haute direction visés et leur détention totale d'UAR aux fins des exigences minimales d'actionnariat sont divulgués à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

3.2 Programme applicable au président et chef de la direction de VMBL

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

4. Unités d'actions de performance (UAP)

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

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

4.1 Programme d'UAP initial

Le programme d'UAP initial est applicable aux octrois faits en décembre 2010 et avant cette date (pour l'exercice financier 2011 et les précédents) et les derniers octrois ont pris fin en décembre 2013.

Les UAP sont octroyés à la discrétion du Comité RH, mais sont généralement octroyés annuellement selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire annuel du dirigeant} \times (\% \text{ volet rétention}^* + \% \text{ volet performance maximum}^{**})}{\text{Prix de l'action}^{***}}$$

* Le % volet rétention varie de 20 % dans le cas d'un vice-président exécutif à 37,5 % dans le cas du président et chef de la direction (dans le cas du président et chef de la direction de VMBL, le % volet rétention était de 12,5 % pour 2010 et 15 % pour 2011).

** Le % volet performance maximum varie de 30 % dans le cas d'un vice-président exécutif à 56,25 % dans le cas du président et chef de la direction (dans le cas du président et chef de la direction de VMBL, le % volet performance maximum était de 20 % pour 2010 et 22,5 % pour 2011). Parce que les UAP sont sujets aux obligations de divulgation publique, le % volet performance maximum est utilisé plutôt qu'un % volet performance cible afin d'assurer une divulgation complète et appropriée.

*** Prix de l'action à la date de l'octroi (tel que décrit plus amplement au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après).

Dans le but de favoriser la rétention, les unités octroyées liées au volet rétention deviennent acquises si le membre de la haute direction est toujours à l'emploi de la Banque trois ans après l'octroi. Les unités reliées au volet performance deviennent acquises si la Banque a atteint au cours des trois années suivant l'octroi l'objectif de performance maximale approuvé par le Comité RH lors de l'octroi. Pour les fins uniquement du programme, le Comité RH fixe un objectif cible de performance à un rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires moyen pour la période de rendement de trois ans, ainsi qu'un objectif minimal qui correspond à 90 % de l'objectif cible de performance et un objectif maximal qui correspond à 125 % de l'objectif cible de performance. Le nombre total d'unités qui deviennent acquises variera donc selon le degré d'atteinte de l'objectif cible de performance, jusqu'à concurrence de l'objectif maximal. Les unités qui ne deviennent pas acquises sont annulées. De plus, si l'objectif minimum n'est pas atteint, les unités reliées au volet performance ne deviendront pas acquises et seront annulées.

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

4.2 Programme d'UAP amendé

Le programme d'UAP amendé est applicable aux octrois faits à partir de décembre 2011 (pour les exercices financiers 2012 et suivants).

Les UAP sont octroyés à la discrétion du Comité RH, mais sont généralement octroyés annuellement selon la formule suivante :

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

* Pour l'exercice 2013, le % de performance maximum varie de 116,88 % à 165 % du salaire de base dans le cas d'un vice-président exécutif (75 % pour l'exercice 2012), est à 337,5 % dans le cas du président et chef de la direction (150 % pour l'exercice 2012) et à 75 % dans le cas du président et chef de la direction de VMBL. Parce que les UAP sont sujets aux obligations de divulgation publique, le % de performance maximum est utilisé plutôt qu'un % de performance cible afin d'assurer une divulgation complète et appropriée.

** Prix de l'action à la date de l'octroi (tel que décrit plus amplement au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après).

Le nombre d'unités acquises est égal à un pourcentage, variant de 75 % à 125 %, du nombre d'unités qui auraient été octroyé en utilisant un % de performance cible (pour l'exercice 2013, le % de performance cible varie de 93,5 % à 132 % du salaire annuel de base dans le cas d'un vice-président exécutif (60 % pour l'exercice 2012) et est à 270 % dans le cas du président et chef de la direction (120 % pour l'exercice 2012). La formule pour établir ce pourcentage est la suivante :

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

* Le rendement total annuel à l'actionnaire est égal au prix de l'action à la fin de la période moins le prix de l'action au début de la période plus les dividendes payés, le tout divisé par le prix de l'action au début de la période.

** Le groupe de comparaison est le *XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund*, comprenant des émetteurs canadiens dans le secteur financier inscrits à la cote de la Bourse de Toronto.

Les unités qui ne deviennent pas acquises sont annulées.

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

Les montants d'UAP ainsi octroyées pour l'exercice financier 2013 aux membres de la haute direction visés et leur détention totale d'UAP aux fins des exigences minimales d'actionnariat sont divulgués à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

Objectifs des programmes d'unités d'actions

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

- Aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires

Par exemple :

- Les unités d'actions simulent le cours de l'action. Ainsi le dirigeant bénéficie de la hausse et est impacté par toute baisse de la même façon que les actionnaires.
- La conversion de 50 % de la prime annuelle en UAR permet d'étaler dans le temps la prime tout en la soumettant au même risque que l'actionnaire.

- Assurer une performance soutenue et à long terme de la Banque

Par exemple :

- La période de détention minimale des unités d'actions est de trois ans et peut même être différée jusqu'au départ du dirigeant.
- La période de détention s'applique au-delà de la participation active en incluant la période de retraite, le cas échéant, et ce dans les limites prévues aux règles fiscales.

- Créer un lien direct entre le succès de la Banque et les primes offertes à ses principaux dirigeants

Par exemple :

- Aucune prime annuelle n'est versée aux membres de la haute direction si la Banque n'atteint pas son objectif minimal en termes de rendement, tel que prévu au programme de rémunération incitative à court terme. Dans ce cas, aucune UAR n'est octroyée.
- Le programme d'UAR prévoit la conversion de 50 % de la prime annuelle en unités d'actions dont la valeur est liée au cours de l'action, advenant qu'une prime soit versée dans une année donnée.
- Le programme d'UAP prévoit des règles d'acquisition qui tiennent compte d'une performance cible établie sur trois ans pour toutes les unités octroyées à partir de l'exercice 2012 (et pour une partie substantielle des unités octroyées pour les exercices 2011 et précédents).

- Éviter l'effet de dilution pour les actionnaires

Par exemple :

- Les unités d'actions ne peuvent pas être transformées en actions émises par la Banque.

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

La Banque a un *Régime d'options d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales* (dont la création a été approuvée par les actionnaires de la Banque à l'assemblée annuelle tenue le 24 janvier 1992) et un *Régime d'actions fictives pour les membres de la haute direction de la Banque Laurentienne et ses filiales*, adopté en 1995. Bien que ces régimes fassent partie de la rémunération globale actuelle des membres de la haute direction, ils sont utilisés de façon occasionnelle et tout octroi est à la discrétion du Comité RH, prenant en considération les octrois passés.

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

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

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

Au cours de l'exercice financier 2013, aucune option et aucun DPVA n'ont été octroyés aux membres de la haute direction visés. La détention d'options et de DPVA par les membres de la haute direction visés est indiquée au tableau « Attributions fondées sur des actions et des options en cours » ci-après sous la rubrique « Attributions en vertu d'un plan incitatif ».

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

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

Catégorie de plan	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation en date du 31 octobre 2013	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2013 (\$)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) en date du 31 octobre 2013
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs (Note 1)	20 000	29,47	124 962 (Note 2)
Plans de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs	–	–	–

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

Note 2 : Le taux de dilution des options restant à émettre en tant que pourcentage des actions en circulation au 31 octobre 2013 est de 0,004 % (basé sur 28 445 124 actions ordinaires en circulation).

6. Régimes de retraite

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

7. Avantages sociaux et avantages indirects

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

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

Équilibre entre la rémunération variable et la rémunération fixe

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

Annuellement, le Comité RH s'assure de l'équilibre entre la rémunération fixe (salaire de base) et variable (primes annuelles, UAR et UAP) ainsi que les composantes à court, moyen et long termes de la rémunération des membres de la haute direction. Le Comité RH vise à maintenir un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et l'offre de rémunération. La proportion réelle entre rémunération fixe et variable fluctuera en fonction du niveau d'emploi et du facteur global de pondération. La section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de chacun des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2013.

Procédure de récupération

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

Exigences minimales d'actionnariat

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

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

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

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

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

La section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après présente le niveau d'actionnariat de chacun des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2013.

Analyse des risques

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

Depuis 2010, le Comité RH examine annuellement, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse de risque des programmes de rémunération préparé par le chef des risques et la vice-présidente exécutive, Affaires corporatives, Ressources humaines et secrétaire sur la base de la grille d'analyse. La dernière analyse fut effectuée en décembre 2013. Suite à cette analyse, le Comité RH a jugé satisfaisant le niveau de risque lié aux divers programmes de rémunération.

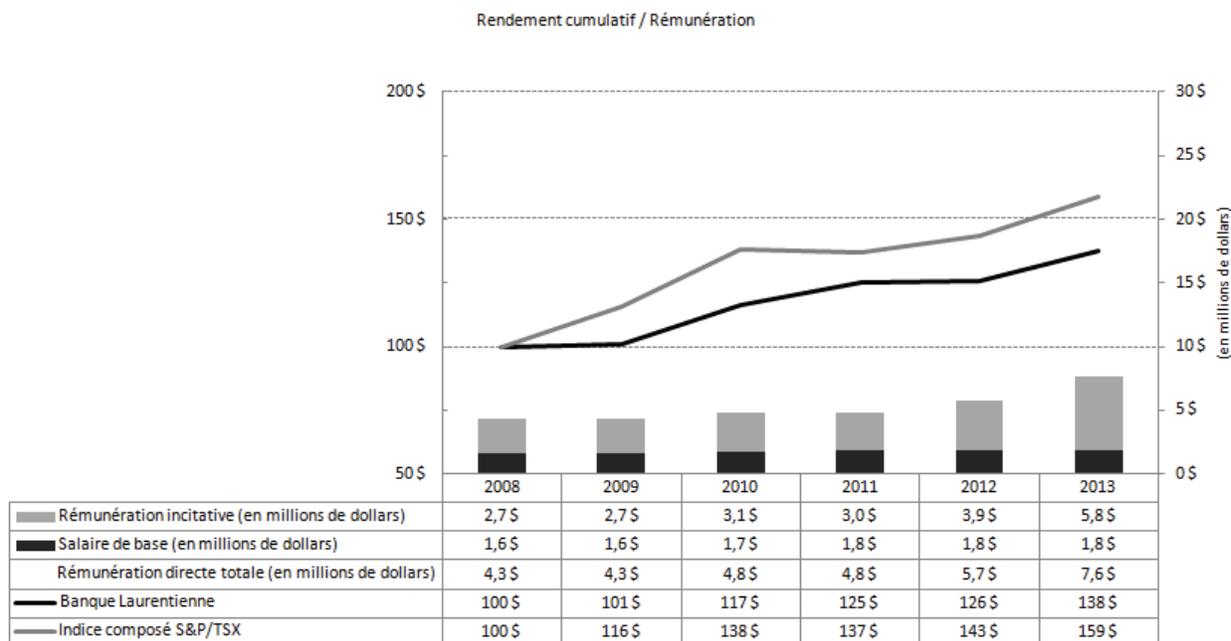
Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), la politique de la Banque en matière d'initiés et d'opérations interdites sur les titres de la Banque (la « politique sur les initiés ») ainsi que le code de déontologie de la Banque, il est interdit aux administrateurs, dirigeants, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de vendre sciemment, directement ou indirectement, des titres de la Banque dont ils ne sont pas propriétaires ou qu'ils n'ont pas entièrement libérés (communément appelé « vente à découvert » ou « *short selling* ») ou d'acheter ou vendre sciemment, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur les titres de la Banque. De plus, la politique sur les initiés prévoit que tout autre instrument financier conçu pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de la Banque détenu par un initié de la Banque doit être déclaré conformément à la loi et ne peut être conclu qu'à l'intérieur de certaines périodes suivant la publication des résultats de la Banque, en autant que la personne concluant l'entente n'est pas en possession d'information privilégiée. Jusqu'à présent, aucun tel instrument financier n'a été déclaré.

Représentation graphique de la performance

Le graphique suivant représente la comparaison du rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2008, en supposant le réinvestissement des dividendes, et du rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto pour les cinq derniers exercices.

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



Analyse de la tendance

Malgré la crise financière ayant débuté en 2007, la direction a, tout en agissant de façon prudente, réussi à générer, sur la période couverte par le graphique, une amélioration substantielle des principaux indicateurs financiers de la Banque dont :

- Résultat net ajusté passant de 102,5 millions \$ à 156,0 millions \$, soit une augmentation de 52 %
- Prêts et acceptations bancaires passant de 16,8 milliards \$ à 27,2 milliards \$, soit une augmentation de 62 %
- Provisions pour pertes sur prêts en % des prêts et acceptations passant de 0,35 % à 0,13 %
- Dépôts passant de 15,3 milliards \$ à 23,9 milliards \$, soit une augmentation de 56 %
- Bénéfice par action passant de 3,80 \$ à 5,09 \$, soit une augmentation de 34 %
- Dividendes passant de 1,30 \$ à 1,98 \$, soit une augmentation de 52 %

En comparaison, la moyenne des rendements des capitaux propres attribuable aux actionnaires ordinaires des six grandes banques canadiennes a baissé de 1,8 % alors que celui de la Banque a progressé de 0,6 %. De plus, le dividende de la Banque a, quant à lui, augmenté de 8,7 % en moyenne par année comparativement à une augmentation de 5 % en moyenne pour les six grandes banques canadiennes et de 1,2 % en moyenne pour les sociétés de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto. Le dividende de la Banque, au 31 octobre 2013, représentait un rendement de l'action de 4,3 %, le rendement le plus élevé parmi les banques canadiennes.

Ainsi, afin de mieux reconnaître l'ensemble des résultats obtenus suite au repositionnement de la Banque et de combler substantiellement les écarts existants entre la rémunération directe totale des membres de la haute direction et la rémunération médiane du groupe de référence (les sociétés faisant parties du groupe de référence sont indiquées à la section « Groupe de référence » ci-dessus), le conseil d'administration et le Comité RH ont revu en profondeur en 2011 et 2012 les programmes de rémunération applicables à la haute direction.

À cet égard, une analyse exhaustive de marché réalisée avec le Groupe Hay en 2011 montrait un écart significatif de marché dans toutes les facettes de la rémunération incitative que ce soit à court, moyen et long termes pour les membres de la haute direction visés. Ainsi, le Comité RH et le conseil d'administration ont conclu que des ajustements devaient être apportés, dans un premier temps, principalement à la rémunération incitative à court terme et, dans un deuxième temps, principalement au pourcentage de salaire utilisé dans le programme d'unités d'actions de performance. Ainsi, la rémunération 2013 reflète l'ensemble des modifications apportées à la rémunération dont la rémunération incitative long terme cible qui se situait bien en dessous du 25^e percentile du groupe de référence. L'augmentation de la rémunération directe totale est donc presque exclusivement attribuable à la rémunération incitative, dont une partie substantielle est liée au prix de l'action au moment du paiement, les salaires de base étant demeurés à un niveau similaire tout au long de la période.

Au cours de la période couverte par le graphique, les données indiquent que le niveau de la rémunération totale reçue par les membres de la haute direction visés varie tout en suivant la même tendance que le rendement total des actions ordinaires de la Banque, à l'exception de l'année 2012 où l'augmentation de la rémunération reflète les modifications apportées à la politique de rémunération.

Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés



Réjean Robitaille

Président et
chef de la direction

À la Banque depuis 1988, M. Robitaille a occupé plusieurs postes tant au niveau des secteurs de support que dans les lignes d'affaires. Il est président et chef de la direction de la Banque depuis 2006. M. Robitaille détient un baccalauréat en administration des affaires et les titres de comptable professionnel agréé et Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

Performance

Indicateurs de performance 2013	Atteinte des résultats	Réalisations 2013
Résultats financiers sectoriels		
Résultat net ajusté	√	<ul style="list-style-type: none"> Pour une septième année consécutive, la Banque a enregistré un résultat net ajusté record, s'établissant à 156,0 millions \$*, en hausse de 11 % par rapport à l'an dernier. Le résultat net ajusté dilué par action a été de 5,09 \$*.
Ratio d'efficacité ajusté de 72,5 % à 69,5 %	X	<ul style="list-style-type: none"> Le ratio d'efficacité ajusté de la Banque s'est situé légèrement au-delà de la fourchette initiale ciblée, du fait, en partie des charges de restructuration non récurrentes engagées au quatrième trimestre de 2013. Compte non tenu de ces charges de 6,3 millions \$, le ratio d'efficacité ajusté s'est établi à 71,9 %, à l'intérieur de la fourchette visée au début de l'exercice.
Croissance des revenus > 5 %	√	<ul style="list-style-type: none"> Les revenus totaux ont surpassé l'objectif et ont connu une croissance de 9 %.
Développement de la clientèle		
Croissance des prêts, dépôts et autres revenus	√	<ul style="list-style-type: none"> Les autres revenus se sont élevés à 296,6 millions \$ pour l'exercice clos le 31 octobre 2013, en comparaison de 265,6 millions \$ pour la période correspondante de 2012, une excellente hausse de 12 % d'un exercice à l'autre reflétant l'amélioration de toutes les sources de revenus. Dans un contexte de ralentissement de la demande de prêts des consommateurs et de faiblesse des taux d'intérêt, le total des prêts et des acceptations bancaires, déduction faite des provisions cumulatives, s'est établi à 27,1 milliards \$ au 31 octobre 2013, en hausse de 0,4 milliard \$, ou 2 %, par rapport au 31 octobre 2012. L'accroissement des portefeuilles de prêts de la Banque a été stimulé par la solide croissance interne des portefeuilles de prêts commerciaux à marge plus élevée, tandis que les prêts de détail ont légèrement augmenté.
Projets et plan stratégique		
Suivi des plans stratégiques des lignes d'affaires	√	<ul style="list-style-type: none"> Les succès de la Banque passent par une bonne exécution des plans d'affaires de ses quatre secteurs d'activité. En 2013, plusieurs réalisations d'importance ont été effectuées : <ul style="list-style-type: none"> Services financiers aux particuliers et PME-Québec <ul style="list-style-type: none"> Année record de ventes de cartes de crédit et de fonds mutuels Nouvelles fonctionnalités de BLC Direct Autres revenus en hausse de 18,6 millions \$, soit une amélioration de 14 % Immobilier et Commercial <ul style="list-style-type: none"> Résultat net ajusté* en hausse de 5 % Engagement record de 1,6 milliard \$ de financement immobilier Implantation des initiatives d'excellence opérationnelle B2B Banque <ul style="list-style-type: none"> Croissance des prêts et dépôts liée aux acquisitions Intégration des sociétés MRS et de la Fiducie AGF Résultat net ajusté* en hausse de 25 % VMBL et Marchés des capitaux <ul style="list-style-type: none"> Expansion du réseau de distribution Résultat net en progression de 27 %.
Optimisation de la gestion des liquidités du capital de la Banque	√	<ul style="list-style-type: none"> Suivi et implantation de la nouvelle réglementation en assurant une saine gestion des impacts.
Gouvernance et gestion des risques		
Optimisation de la gestion du crédit dans un environnement économique difficile	√	<ul style="list-style-type: none"> L'approche prudente et proactive des activités de crédit au cours des dernières années a entraîné un niveau de pertes historiquement très faible (les pertes sur prêts en 2013 étaient de 36 millions \$, soient 0,13 % du portefeuille de prêts et d'acceptations bancaires).
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> Les programmes relatifs à la gouvernance et aux exigences réglementaires ont été bien suivis. M. Robitaille a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.

Gestion du capital humain

Être le premier représentant de la Banque auprès des publics cibles : employés, clients, actionnaires et autres	√	<ul style="list-style-type: none"> En plus de son excellence dans le service, la Banque se distingue par sa proximité et l'accessibilité de ses dirigeants. À chaque année, M. Robitaille rencontre la vaste majorité des employés pour leur communiquer le plan d'affaires et ses attentes et pour répondre à leurs questions. De plus, de nombreuses rencontres avec des clients, actionnaires et la communauté d'affaires ont eu lieu afin de bien expliquer la stratégie et les forces de la Banque.
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de nombreuses initiatives d'amélioration continue découlant de plans d'action. Revue exhaustive du programme de gestion de la performance.
Poursuite du plan de relève pour les cadres supérieurs dans un cadre de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> Les plans de relève sont en place pour les postes clés. Les programmes de gestion des talents afin de mieux positionner la relève, identifier les étoiles montantes et de voir au développement des ressources ont été déployés.

* Mesures ajustées (les éléments d'ajustement sont décrits à la page 19 du Rapport annuel 2013).

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Robitaille en 2013 était conforme aux attentes.

Rémunération

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

	2013 (\$)	2012 (\$)	2011 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	609 868	598 361	598 361
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	396 058	450 000	362 500
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	396 058	450 000	362 500
Partie employeur convertie en UAR	237 635	270 000	217 500
UAP	1 620 000	720 000	450 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
Rémunération directe totale	3 259 619	2 488 361	1 990 861
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	6 000	21 000	26 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	41 784	41 695	41 540
Assurances collectives et autres avantages indirects	2 842	6 131	4 842
Total de la rémunération	3 310 245	2 557 187	2 063 243

Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Robitaille pour l'exercice financier 2013.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
609 868 \$	396 058 \$	2 253 693 \$
19 %	12 %	69 %
	81 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Robitaille au 31 octobre 2013, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2014	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
5	600 000 \$	2 456	186 657	8 803 210 \$	293 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2013 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (46,55 \$).



Michel C. Lauzon

Vice-président exécutif et chef de la direction financière

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

Performance

Indicateurs de performance 2013	Atteinte des résultats	Réalisations 2013
Résultats financiers sectoriels		
Respect du budget	√	<ul style="list-style-type: none"> L'ensemble des secteurs sous la responsabilité du chef de la direction financière ont été gérés efficacement.
Optimisation de la gestion des liquidités primaires	√	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'initiatives visant à intégrer les nouvelles exigences réglementaires. Les objectifs quantitatifs ont été dépassés.
Projets et plan stratégique		
Réalisation du plan de financement et gestion de capital	√	<ul style="list-style-type: none"> Plusieurs initiatives ont été mises de l'avant afin d'optimiser la gestion du capital tout en tenant compte des changements réglementaires importants.
Support à l'intégration des sociétés MRS et à l'acquisition de la Fiducie AGF	√	<ul style="list-style-type: none"> Le suivi des impacts comptables de l'intégration des sociétés MRS et de la Fiducie AGF a été effectué.
Gouvernance et gestion des risques		
Poursuite du projet de conformité aux nouvelles règles d'assurance-dépôts	√	<ul style="list-style-type: none"> Le projet a été livré conformément aux échéanciers prévus et à un coût légèrement inférieur à celui prévu.
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> Le programme de gestion du risque réglementaire a été bien suivi dans l'ensemble du groupe. Au niveau de la gouvernance, M. Lauzon a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.
Gestion du capital humain		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs ont été établis. Les évaluations mi-annuelles et annuelles ont été complétées.
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> Plusieurs actions ont été entreprises en cours d'année et le programme d'amélioration continue est bien implanté.
Mettre en place le processus de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> Un processus rigoureux de relève a été mis en place pour les postes clés.

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Lauzon en 2013 était conforme aux attentes.

Rémunération

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

	2013 (\$)	2012 (\$)	2011 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	337 461	331 094	329 618
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	109 576	109 560	114 750
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	109 576	109 560	114 750
Partie employeur convertie en UAR	65 746	65 736	68 850
UAP	488 240	199 200	130 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
Rémunération directe totale	1 110 599	815 150	757 968
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	66 000	65 000	65 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	35 784	35 695	35 540
Assurances collectives et autres avantages indirects	3 870	505	419
Total de la rémunération	1 216 253	916 350	858 927

Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Lauzon pour l'exercice financier 2013.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
337 461 \$	109 576 \$	663 562 \$
30 %	10 %	60 %
	70 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Lauzon au 31 octobre 2013, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2014	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	332 000 \$	268	48 003	2 247 015 \$	226 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2013 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (46,55 \$).



François Desjardins

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

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

Performance

Indicateurs de performance 2013	Atteinte des résultats	Réalisations 2013
Résultats financiers sectoriels		
Réaliser les objectifs budgétaires en terme de rentabilité et d'efficacité du secteur	√	<ul style="list-style-type: none"> • Ce secteur a enregistré une forte amélioration du revenu net ajusté* d'un exercice à l'autre, passant de 49,6 millions \$ pour l'exercice 2012 à 62,2 millions \$ pour l'exercice 2013, en hausse de 25 %. La rentabilité a été supérieure aux objectifs. • Le ratio d'efficacité ajusté* demeure favorable.
Développement de la clientèle		
Croissance des prêts et dépôts	√	<ul style="list-style-type: none"> • La réussite des acquisitions a permis à B2B Banque de faire croître ses portefeuilles de prêts et dépôts de façon importante (voir tableau 15 à la page 34 du Rapport annuel 2013).
Projets et plan stratégique		
Intégration des sociétés MRS	√	<ul style="list-style-type: none"> • Beaucoup de travaux importants de conversion ont été effectués tout au cours de l'année et M. Desjardins a fait preuve d'un fort leadership afin de mettre en place diverses solutions pour répondre aux défis liés à celles-ci.
Gouvernance et gestion des risques		
Gestion de la qualité de crédit	√	<ul style="list-style-type: none"> • Pertes sur prêts inférieures aux prévisions.
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> • Le programme de gestion du risque réglementaire a été bien suivi et exécuté. • Au niveau de la gouvernance, M. Desjardins a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.
Gestion du capital humain		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs ont été établis. Les évaluations mi-annuelles et annuelles ont été complétées.
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration du niveau de mobilisation malgré les impacts liés aux acquisitions et à l'intégration.
Mettre en place le processus de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> • Les plans ont été complétés et une revue des talents a été effectuée incluant les employés des sociétés acquises afin de favoriser l'intégration.

* Mesures ajustées (les éléments d'ajustement sont décrits à la page 19 du Rapport annuel 2013).

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Desjardins en 2013 était supérieure aux attentes.

Rémunération

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

	2013 (\$)	2012 (\$)	2011 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	336 579	316 519	289 592
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR (Note 1)	160 899	146 250	127 450
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	160 899	146 250	127 450
Partie employeur convertie en UAR	96 539	87 750	76 470
UAP	629 000	175 200	114 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
Rémunération directe totale	1 383 916	871 969	734 962
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite (Note 2)	27 000	118 000	39 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	37 868	40 986	33 839
Assurances collectives et autres avantages indirects (Note 3)	204 199	213 959	205 562
Total de la rémunération	1 652 983	1 244 914	1 013 363

Note 1 : Le Comité RH a augmenté la prime de M. Desjardins pour 2011 afin de reconnaître le travail important de ce dernier dans l'acquisition des sociétés MRS.

Note 2 : Le montant apparaissant pour 2012 reflète l'incidence des changements au salaire de base de M. Desjardins.

Note 3 : M. Desjardins reçoit une allocation mensuelle de 16 667 \$ relativement à son hébergement à Toronto ainsi que ses déplacements entre Montréal et Toronto.

Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Desjardins pour l'exercice financier 2013.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
336 579 \$	160 899 \$	886 438 \$
24 %	12 %	64 %
	76 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Desjardins au 31 octobre 2013, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2014	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	325 000 \$	2 858	70 180	3 399 919 \$	349 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2013 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (46,55 \$).



Stéphane Therrien
Vice-président exécutif,
Services aux entreprises

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

Performance

Indicateurs de performance 2013	Atteinte des résultats	Réalisations 2013
Résultats financiers sectoriels		
Réaliser les objectifs budgétaires en termes d'amélioration de la rentabilité et d'efficacité	√	<ul style="list-style-type: none"> Malgré un environnement économique difficile et une forte concurrence sur les marchés, les résultats ont été au-dessus des attentes. La contribution du secteur au résultat net de la Banque s'est établie à 67,1 millions \$, en hausse de 5 %.
Développement de la clientèle		
Croissance des prêts, dépôts et autres revenus	√	<ul style="list-style-type: none"> Autres revenus en hausse de 9 %. Prêts et acceptations bancaires en hausse de 6 %.
Projets et plan stratégique		
Exécution du nouveau plan stratégique et implantation des initiatives d'excellence opérationnelle	√	<ul style="list-style-type: none"> Le nouveau plan stratégique déposé en 2012 est en mode exécution avec l'ajout de nouvelles activités et le regroupement de l'ensemble des activités visant à servir les entreprises. Plusieurs initiatives ont été mises en place afin d'améliorer les processus et de répondre aux exigences du nouveau plan stratégique.
Gouvernance et gestion des risques		
Gestion du risque de crédit	√	<ul style="list-style-type: none"> Malgré un contexte économique encore difficile, le secteur a connu une nette amélioration des pertes sur prêts.
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> Le programme de gestion du risque réglementaire a été bien suivi et exécuté. Plusieurs améliorations ont été apportées en cours d'année. Au niveau de la gouvernance, M. Therrien a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.
Gestion du capital humain		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs ont été établis. Les évaluations mi-annuelles et annuelles ont été complétées.
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration du niveau de mobilisation principalement en lien avec la mise en œuvre du nouveau plan stratégique.
Mettre en place le processus de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> Plusieurs initiatives ont été mises en place au cours de l'exercice tant au plan de la relève qu'au plan de la gestion de performance.

Le Comité RH a jugé que la performance de M. Therrien en 2013 était conforme aux attentes.

Rémunération

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

	2013 (\$)	2012 (10 mois)* (\$)	2011 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	294 770	222 468	-
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	114 857	78 474	-
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	114 857	78 474	-
Partie employeur convertie en UAR	68 914	90 925	-
UAP	382 800	174 000	-
Options	0	0	-
DPVA	0	0	-
Rémunération directe totale	976 198	644 341	-
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	65 000	44 000	-
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	35 784	28 842	-
Assurances collectives et autres avantages indirects	0	0	-
Total de la rémunération	1 076 982	717 183	-

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

Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Therrien pour l'exercice financier 2013.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
294 770 \$	114 857 \$	566 571 \$
30 %	12 %	58 %
	70 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Therrien au 31 octobre 2013, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2014	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	290 000 \$	388	24 941	1 179 065 \$	136 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2013 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (46,55 \$).



Michel C. Trudeau

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

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

Performance

Indicateurs de performance 2013	Atteinte des résultats	Réalisations 2013
Résultats financiers sectoriels		
Réaliser les objectifs budgétaires en termes d'amélioration de la rentabilité et d'efficacité	√	<ul style="list-style-type: none"> Malgré un environnement économique difficile, les résultats nets ont progressé de 27 % d'un exercice à l'autre. Ratio d'efficacité en amélioration (voir tableau 16 à la page 35 du Rapport annuel 2013).
Développement de la clientèle		
Croissance des revenus nets de commissions	√	<ul style="list-style-type: none"> En terme de croissance de revenus, ce secteur a obtenu des résultats favorables par rapport à ses principaux concurrents avec un revenu net en croissance par rapport à l'exercice précédent.
Projets et plan stratégique		
Expansion du réseau de distribution	√	<ul style="list-style-type: none"> L'objectif est substantiellement atteint malgré que le projet ait été retardé pour tenir compte de l'environnement de marché difficile.
Projets d'efficacité et plan d'action	√	<ul style="list-style-type: none"> Plusieurs projets ont été élaborés et mis en place au cours de l'année.
Gouvernance et gestion des risques		
Gouvernance et gestion du risque de marché opérationnel et réglementaire	√	<ul style="list-style-type: none"> Malgré un environnement difficile, l'ensemble des opérations de gestion du risque de marché et du risque opérationnel ont bien fonctionné tout au long de l'année. Plusieurs améliorations ont été apportées en cours d'année au programme de gestion du risque réglementaire. Au niveau de la gouvernance, M. Trudeau a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.
Gestion du capital humain		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs ont été fixés et les évaluations semi-annuelles et annuelles ont été complétées.
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre du plan d'action visant la mobilisation, plusieurs activités ont été effectuées.
Mise en place d'un processus de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> Les plans ont été complétés et la revue des talents effectuée.

Le Comité RH a jugé que la performance de M. Trudeau en 2013 était conforme aux attentes.

Rémunération

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

	2013 (\$)	2012 (\$)	2011 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	261 000	260 000	260 000
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	369 752	308 321	243 414
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	126 323	99 995	72 178
Partie employeur convertie en UAR	0	0	0
UAP	156 000	156 000	78 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
Rémunération directe totale	913 075	824 316	653 592
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	0	0	0
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	35 784	36 356	5 107
Assurances collectives et autres avantages indirects	1 017	54	286
Total de la rémunération	949 876	860 726	658 985

Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Trudeau pour l'exercice financier 2013.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
261 000 \$	369 752 \$	282 323 \$
29 %	40 %	31 %
	71 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Trudeau au 31 octobre 2013, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2014	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	260 000 \$	1 946	17 568	908 377 \$	116 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2013 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (46,55 \$).

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

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

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) (Note 1)	Attributions fondées sur des options (\$) (Note 2)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) (Note 4)	Autre rémunération (\$) (Note 5)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (Note 3)	Plans incitatifs à long terme			
Réjean Robitaille Président et chef de la direction	2013	609 868	1 857 635	0	792 116	0	6 000	44 626	3 310 245
	2012	598 361	990 000	0	900 000	0	21 000	47 826	2 557 187
	2011	598 361	667 500	0	725 000	0	26 000	46 382	2 063 243
Michel C. Lauzon Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2013	337 461	553 986	0	219 152	0	66 000	39 654	1 216 253
	2012	331 094	264 936	0	219 120	0	65 000	36 200	916 350
	2011	329 618	198 850	0	229 500	0	65 000	35 959	858 927
François Desjardins Vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction, B2B Banque	2013	336 579	725 539	0	321 798	0	27 000	242 067	1 652 983
	2012	316 519	262 950	0	292 500	0	118 000	254 945	1 244 914
	2011	289 592	190 470	0	254 900	0	39 000	239 401	1 013 363
Stéphane Therrien Vice-président exécutif, Services aux entreprises	2013	294 770	451 714	0	229 714	0	65 000	35 784	1 076 982
	2012	222 468	264 925	0	156 948	0	44 000	28 842	717 183
	2011	0	0	0	0	0	0	0	0
Michel C. Trudeau Vice-président exécutif, Marchés des capitaux, Banque et président et chef de la direction, Valeurs mobilières Banque Laurentienne	2013	261 000	156 000	0	496 075	0	0	36 801	949 876
	2012	260 000	156 000	0	408 316	0	0	36 410	860 726
	2011	260 000	78 000	0	315 592	0	0	5 393	658 985

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

- Unités d'actions restreintes (UAR) octroyées en vertu du *Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*. Seuls les montants correspondant à la partie employeur sont comptabilisés dans cette colonne, les montants correspondant à la partie employé apparaissant dans la colonne « Plans incitatifs annuels » (voir Note 3 ci-dessous). En vertu du programme d'UAR, les membres de la haute direction visés (à l'exception de M. Trudeau) doivent convertir 50 % de leur prime annuelle en UAR. L'employeur contribue un montant additionnel égal à 30 % de la prime annuelle, lequel montant est également converti en UAR (M. Trudeau doit convertir 30 % de la prime annuelle qui lui est versée entre 75 000 \$ et 500 000 \$, ainsi que 40 % de la tranche excédentaire, en UAR, et l'employeur ne contribue aucun montant additionnel). Le nombre d'UAR est déterminé en fonction du « prix de l'action », qui correspond à la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq derniers jours de négociation précédant la date d'octroi. Les UAR font partie de la rémunération des membres de la haute direction visés en 2013, 2012 ou 2011, selon le cas, mais ont été attribués après la fin de l'exercice.
- Unités d'actions de performance (UAP) octroyées en vertu du *Programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*. En vertu du programme d'UAP, des UAP sont attribuées en fonction d'un pourcentage cible du salaire annuel de base du membre de la haute direction visé. Le nombre d'UAP est déterminé en fonction du « prix de l'action », qui correspond à la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq derniers jours de négociation précédant la date d'octroi.

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

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

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

- Options d'achat d'actions (options) octroyées en vertu du *Régime d'options d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales*. Il n'y a eu aucun octroi d'options aux membres de la haute direction visés en 2013, 2012 et 2011.
- Droits à la plus-value des actions (DPVA) octroyés en vertu du *Régime d'actions fictives pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales*. Il n'y a eu aucun octroi de DPVA aux membres de la haute direction visés en 2013, 2012 et 2011.

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

Note 3 : Montants des primes annuelles versées en vertu du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque. 50 % de cette prime annuelle (dans le cas de M. Trudeau, 30 % de la prime annuelle qui lui est versée entre 75 000 \$ et 500 00 \$, ainsi que 40 % de la tranche excédentaire) doit être convertie en UAR (voir Note 1 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2013, 2012 ou 2011, selon le cas, mais ont été versés après la fin de l'exercice. Le programme de rémunération incitative à court terme est plus amplement décrit à la section « Composantes de la rémunération globale de la haute direction » ci-dessus.

Note 4 : Montants correspondant à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, comprenant le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées, tel que détaillé au « Tableau des régimes à prestations définies » ci-après. Le montant apparaissant pour M. Desjardins pour 2012 reflète l'incidence des changements à son salaire de base.

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

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

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

Nom	Attributions fondées sur des options (Note 1)				Attributions fondées sur des actions (Note 2)		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercés (\$) (Note 3)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (Note 4)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) (Note 4)
Réjean Robitaille	20 000	29,472	13 déc. 2016	341 560	82 849	3 856 614	1 799 508
Michel C. Lauzon	12 500	35,929	4 déc. 2018	132 763	12 705	1 301 550	289 099
François Desjardins	0	0	-	0	26 968	1 255 424	641 662
Stéphane Therrien	0	0	-	0	15 206	707 849	0
Michel C. Trudeau	10 000	34,472	8 juin 2017	120 780	9 304	433 105	0

Note 1 : Attributions d'options et de DPVA. Les attributions d'options sont indiquées en caractères gras et les attributions de DPVA sont indiquées en caractères ordinaires. Aucune option et aucun DPVA n'a été octroyé aux membres de la haute direction visés en 2013, 2012 ou 2011. Le taux d'octroi des options en tant que pourcentage des actions en circulation est de 0 % pour 2013, 2012 et 2011. M. Robitaille est le seul employé de la Banque qui détient des options d'achat d'actions; le taux de dilution des options d'achat d'actions en tant que pourcentage des actions en circulation au 31 octobre 2013 est de 0,1 % (basé sur 28 445 124 actions ordinaires en circulation).

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

Note 3 : Valeur basée sur la différence entre le prix d'exercice des options et DPVA et le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2013 (46,55 \$).

Note 4 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2013 (46,55 \$).

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

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

Nom	Attributions fondées sur des options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 1)	Attributions fondées sur des actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 2)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) (Note 3)
Réjean Robitaille	0	736 444	792 116
Michel C. Lauzon	45 944	180 055	219 152
François Desjardins	0	194 948	321 798
Stéphane Therrien	0	0	229 714
Michel C. Trudeau	0	83 331	496 075

Note 1 : Ces montants représentent la valeur globale qui aurait été réalisée si les options et les DPVA avaient été exercés à la date à laquelle ils sont devenus acquis au cours de l'exercice. La valeur est basée sur la différence entre le prix d'exercice des options et DPVA et le cours de clôture ajusté de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à la date à laquelle ils sont devenus acquis au cours de l'exercice. Au cours de l'exercice 2013, 30 000 options d'achat d'actions ont été levées par M. Robitaille pour une valeur de 436 334 \$. Les sommes suivantes ont été reçues par ces dirigeants suite à l'exercice de DPVA : M. Robitaille 100 280 \$ et M. Desjardins 302 478 \$.

Note 2 : Ces montants représentent la valeur globale réalisée à l'acquisition des UAR (partie employeur seulement) et UAP à la date à laquelle elles sont devenues acquises au cours de l'exercice. La partie employé des UAR est acquise dès l'attribution. Au cours de l'exercice, les UAR octroyées pour l'exercice 2009 de même que les UAP octroyées pour l'exercice 2010 sont devenues acquises. La valeur est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto au moment de l'acquisition (44,50 \$).

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

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

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

En vertu du Régime des officiers et du Régime supplémentaire (collectivement les « régimes »), les participants ont le droit de recevoir, pour chaque année de participation, une rente égale à 2 % de la rémunération moyenne, définie comme étant la moyenne du salaire de base des cinq années consécutives les mieux rémunérées. Cette rente est payable la vie durant du participant et n'est pas intégrée avec les prestations payables par la Régie des rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada. L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans. Cependant, les participants peuvent prendre une retraite anticipée à compter de 53 ans avec une réduction applicable à la rente de 5 % par année avant l'âge de 60 ans. La prestation de retraite est calculée sur le salaire de base seulement.

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

M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

Ententes spéciales conclues avec certains membres de la haute direction visés

M. Robitaille a conclu une entente spéciale de retraite avec la Banque en vertu de laquelle la rente annuelle qui lui sera payable sera calculée selon les dispositions prévues aux régimes, mais ne pourra être inférieure à 350 000 \$, à l'exception d'une terminaison de son contrat d'emploi pour cause juste et suffisante. Dans ce cas, le montant pourrait être inférieur selon les modalités du régime.

Tableau des régimes à prestations définies

Le tableau suivant présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, les années de participation aux régimes au 31 octobre 2013, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies du 31 octobre 2012 au 31 octobre 2013, 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 2013.

Nom	Années décomptées (#) (Note 1)		Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$) (Note 4)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (Note 5)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) (Note 6)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$) (Note 4)
	Régime des officiers	Régime supp.	À la fin de l'exercice (Note 2)	À 65 ans (Note 3)				
Réjean Robitaille	25,3	25,3	264 000	383 000	3 295 000	6 000	447 000	3 748 000
Michel C. Lauzon	4,8	4,8	31 000	92 000	318 000	66 000	49 000	433 000
François Desjardins	17,8	17,8	105 000	234 000	1 252 000	27 000	79 000	1 358 000
Stéphane Therrien	1,8	1,8	11 000	105 000	54 000	65 000	11 000	130 000

Note 1 : Les années de participation au Régime supplémentaire sont créditées à raison de trois années pour chaque année accumulée à compter de la date d'adhésion à ce régime, jusqu'à concurrence des années de participation accumulées dans le Régime des officiers. Le nombre réel d'années de service de chacun des membres de la haute direction visés (à l'exception de M. Trudeau qui ne participe à aucun régime de retraite), au 31 octobre 2013 correspond au nombre d'années décomptées pour les fins du Régime des officiers.

Note 2 : Ces montants représentent les rentes différées payables au titre des deux régimes en présumant une retraite à 60 ans accumulées en date du 31 octobre 2013, en présumant que le membre de la haute direction visé est admissible aux prestations à la fin de l'exercice.

Note 3 : En présumant une retraite à 65 ans.

Note 4 : La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de participation au 31 octobre 2012 ou au 31 octobre 2013, selon le cas. Cette valeur a été calculée en utilisant les mêmes hypothèses que celles retenues aux fins des états financiers de la Banque, notamment en utilisant un taux d'actualisation de 4,40 % et de 4,55 % pour les exercices financiers terminés les 31 octobre 2012 et 31 octobre 2013, respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 3,5 % et de 2,75 % a été utilisé pour les exercices financiers terminés les 31 octobre 2012 et 2013, respectivement. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 18 des états financiers consolidés de la Banque se retrouvant au Rapport annuel 2013.

Note 5 : La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées. Le montant apparaissant dans cette colonne se retrouve également dans la colonne « Valeur du régime de retraite » du « Tableau sommaire de la rémunération » ci-dessus.

Note 6 : La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur la valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies, aux gains et pertes actuariels (autres que ceux associés aux niveaux de rémunération) et aux changements dans les hypothèses actuarielles. Les éléments les plus importants parmi ces derniers pour l'exercice 2013 a trait à la hausse du taux d'actualisation, qui est passé de 4,40 % à 4,55 %, la diminution du taux de croissance de la rémunération de 3,5 % à 2,75 % et du report de l'âge de retraite prévue de 57 ans à 60 ans.

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

Indemnisation en cas de cessation sans motif

Le contrat d'emploi de M. Robitaille prévoit qu'une indemnité équivalente à 24 mois de salaire de base, plus la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi au prorata des mois travaillés dans l'année de son départ, lui serait versée dans l'éventualité où la Banque mettrait fin à son emploi sans cause. Dans l'éventualité où la Banque mettrait fin à son emploi pour cause juste et suffisante, il n'aurait droit à aucune indemnité ni aucune prime.

Ententes spéciales de retraite

M. Robitaille a également conclu une entente spéciale de retraite qui est décrite à la section « Prestations en vertu d'un régime de retraite » ci-dessus.

Indemnisation en cas de changement de contrôle

Les membres de la haute direction visés sont couverts par un régime d'indemnisation en vertu duquel une indemnité équivalente à 18 mois de salaire de base (24 mois dans le cas de M. Robitaille), plus la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi au prorata des mois travaillés dans l'année de leur départ, leur serait versée en cas de perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle de la Banque. Des dispositions particulières relatives à l'effet de la perte d'emploi sur les rentes de retraite et autres avantages se retrouvent au régime d'indemnisation.

Tableaux sommaires des versements estimés lors de la cessation des fonctions et d'un changement de contrôle

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

Composantes de la rémunération		Démission / Cessation avec motif	Cessation sans motif	Retraite	Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle	
1. Salaire de base		Cessation du salaire	Cessation du salaire, sauf pour MM. Robitaille, Lauzon et Therrien (Note 1) Indemnité de droit commun établie selon les règles	Cessation du salaire Remplacement par une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 6)	Continuation du salaire pour 18 mois, sauf pour le président et chef de la direction pour qui la continuation du salaire est d'une durée de 24 mois	
2. Rémunération incitative à court terme		Prime annuelle non versée	Indemnité établie selon les règles de droit à l'exception du président et chef de la direction (Note 2)	Prime annuelle de l'année en cours versée au prorata des mois travaillés	Versement de la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi	
3. UAR	non différées	Partie employé	Les unités sont payées lors du départ		Payables à la fin du cycle de trois ans (pas de prorata)	Toutes les unités deviennent acquises et sont payées lors du départ
		Partie employeur	Les unités sont annulées	Les unités sont prorataées et payées lors du départ (Note 3)		
	différées	Acquises	Les unités sont payées lors du départ		Payables à tout moment entre la date de la retraite et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la retraite, en un ou plusieurs versements	Toutes les unités deviennent acquises et sont payées lors du départ
		Non acquises - Partie employeur (Note 4)	Les unités sont annulées	Les unités sont prorataées et payées lors du départ (Note 3)	Payables à la date normale d'encaissement de chaque octroi ou, à défaut, en décembre de l'année suivant l'année de la retraite	
4. UAP	non différées	Toutes les unités	Les unités sont annulées	Les unités sont prorataées et payées lors du départ	Payables à la fin du cycle de trois ans (pas de prorata)	Toutes les unités deviennent acquises et sont payées lors du départ
	différées	Acquises	Les unités sont payées lors du départ		Payables à tout moment entre la date de la retraite et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la retraite, en un ou plusieurs versements	Toutes les unités deviennent acquises et sont payées lors du départ
		Non acquises	Les unités sont annulées	Les unités sont prorataées et payées lors du départ	Payables à la date normale d'encaissement de chaque octroi ou, à défaut, en décembre de l'année suivant l'année de la retraite	
5. Options et DPVA		Exercibles jusqu'à 30 jours après le départ s'ils sont acquis		Exercibles jusqu'au 31 décembre de la 3 ^e année suivant l'année de la retraite	Toutes les options et/ou DPVA deviennent acquis en date du changement de contrôle	
6. Régimes de retraite		Droits aux prestations cessent de s'accumuler Paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 6)	Droits aux prestations continuent de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'indemnité, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 6)	Droits aux prestations cessent de s'accumuler Paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 6)	Droits aux prestations continuent de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'indemnité, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 6)	
7. Avantages sociaux et avantages indirects		Cessation de tous les avantages sociaux	Cessation de tous les avantages sociaux, sauf pour le président et chef de la direction (Note 5)	Cessation de tous les avantages sociaux	Continuation des avantages sociaux (sauf assurance-invalidité) jusqu'à la fin de la période d'indemnité	

- Note 1 : En cas de cessation d'emploi sans motif, le salaire de M. Robitaille continuera d'être versé pour une période de 24 mois et les salaires de MM. Lauzon et Therrien continueront d'être versés pour une période de 12 mois.
- Note 2 : En cas de cessation d'emploi sans motif, le président et chef de la direction aura droit au versement de la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi au prorata des mois travaillés dans l'année de son départ.
- Note 3 : En cas de cessation d'emploi sans motif, toutes les UAR différées ou non du président et chef de la direction deviendront acquises.
- Note 4 : La partie employé est acquise dès l'octroi.
- Note 5 : En cas de cessation d'emploi sans motif, le président et chef de la direction bénéficiera des avantages sociaux (à l'exception de l'assurance-invalidité) pour les 24 mois suivant son départ ou jusqu'à ce qu'il occupe un autre emploi, selon le plus rapproché de ces deux termes.
- Note 6 : M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

Le tableau suivant présente les montants supplémentaires qui auraient été payables aux termes de chacune des composantes de la rémunération aux membres de la haute direction visés en supposant la cessation de leurs fonctions le 31 octobre 2013.

Nom	Composantes de la rémunération	Démission / Cessation avec motif (\$)	Cessation sans motif (\$) (Note 3)	Retraite (\$) (Note 4)	Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle (\$)
Réjean Robitaille	Salaire de base	0	1 200 000	0	1 200 000
	Rémunération incitative à court terme	0	1 590 000	0	1 192 500
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	2 344 330	0	3 856 614
	Régimes de retraite (Note 2)	0	1 998 000	0	1 998 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	81 707	0	117 707
	Total	0	7 214 037	0	8 364 821
Michel C. Lauzon	Salaire de base	0	332 000	0	498 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	0	347 710
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	600 993	0	1 195 103
	Régimes de retraite (Note 2)	0	117 000	0	117 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	0	79 481
	Total	0	1 049 993	0	2 237 294
François Desjardins	Salaire de base	0	–	–	487 500
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	381 950
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	614 562	–	1 255 424
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	76 753
	Total	0	614 562	–	2 201 627
Stéphane Therrien	Salaire de base	0	290 000	–	435 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	235 422
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	299 254	–	707 849
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	73 107
	Total	0	589 254	–	1 451 378
Michel C. Trudeau	Salaire de base	0	–	–	390 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	594 844
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	250 629	–	433 105
	Régimes de retraite (Note 2)	–	–	–	–
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	63 559
	Total	0	250 629	–	1 481 508

- Note 1 : Montants payables relativement aux droits non acquis seulement. Les droits acquis au moment de la cessation de l'emploi ne sont pas affectés par la cessation de l'emploi.
- Note 2 : Montants des prestations de retraite. Dans les colonnes « Cessation sans motif » et « Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle », le montant de la prestation de retraite correspond à la valeur additionnelle par rapport à la valeur présentée dans la colonne « Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies » du « Tableau des régimes à prestation définies » ci-dessus, en présumant une perte d'emploi au 31 octobre 2013. Cette valeur additionnelle est nulle pour MM. Desjardins et Therrien puisque la valeur de leurs droits, incluant les mois additionnels de participation aux régimes de retraite, est inférieure à la valeur présentée au « Tableau des régimes à prestation définies ». M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.
- Note 3 : Sauf pour MM. Robitaille, Lauzon et Therrien, dont le contrat d'emploi prévoit des modalités spécifiques en de telles circonstances, les indemnités payables aux membres de la haute direction visés en cas de cessation sans motif seraient celles prévues par le droit commun. Ces montants n'ont pas été indiqués dans le tableau.
- Note 4 : L'âge de MM. Desjardins et Therrien est en-deçà de l'âge minimal de retraite aux termes des régimes de retraite et ils ne se qualifient donc pas à la retraite. Aucun montant supplémentaire n'aurait été payable à MM. Robitaille et Lauzon si ceux-ci avaient pris leur retraite le 31 octobre 2013. M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le texte des fonctions du conseil d'administration de la Banque est reproduit à l'annexe D de la Circulaire.

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

Indépendance des membres du conseil d'administration

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

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

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

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

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

Compétences et expertises des membres du conseil d'administration

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

	Éléments corporatifs										Éléments opérationnels							
	Finance	Audit	Technologie	Conformité	Gestion des régimes de retraite	Gestion des risques	Régie d'entreprise	Ressources humaines	Règles comptables	Fusions et acquisitions	Services bancaires	Crédit	Produits dérivés	Assurances	Valeurs mobilières	Trésorerie	Marketing	Développement des affaires
Lise Bastarache	✓	✓				✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓		
Jean Bazin				✓		✓	✓	✓									✓	✓
Richard Bélanger	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓
Michael T. Boychuk	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓
Isabelle Courville	✓		✓			✓	✓	✓									✓	✓
Pierre Genest	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
Michel Labonté	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
A. Michel Lavigne	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓
Jacqueline C. Orange	✓						✓	✓			✓			✓			✓	✓
Marie-France Poulin					✓	✓	✓	✓		✓							✓	✓
Réjean Robitaille	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Michelle R. Savoy	✓				✓	✓	✓	✓					✓		✓	✓	✓	✓
Jonathan I. Wener	✓		✓			✓	✓	✓		✓		✓		✓			✓	✓

Sélection des candidats du conseil d'administration

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, entièrement composé d'administrateurs indépendants, a notamment comme mandat de proposer au conseil d'administration des candidats pour pourvoir à un poste d'administrateur.

Afin d'assurer une composition optimale du conseil, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise a établi une grille des compétences requises avec laquelle il évalue chacun de ses membres. Lorsque vient le temps de combler un poste au conseil, le comité détermine le profil recherché en se basant notamment sur les compétences et l'expertise existantes.

Divers autres critères de sélection sont également appliqués, tels la composition géographique et le ratio homme/femme. Avec une proportion de 38 % de femmes siégeant sur son conseil d'administration, la Banque se retrouve d'ailleurs parmi les entreprises de son secteur ayant la plus forte représentativité féminine. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise s'est fixé comme objectif de continuer d'accroître la représentativité et la diversité du conseil.

Les candidats rencontrant les critères précédemment mentionnés sont d'abord rencontrés par le président du comité des ressources humaines et régie d'entreprise. Ils rencontrent également la présidente du conseil et le président et chef de la direction. Suite à ces rencontres, le président du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise et la présidente du conseil recommandent conjointement une candidature au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, et ensuite au conseil d'administration.

Orientation et formation continue

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

La plupart des réunions du conseil d'administration comportent par ailleurs des présentations sur des sujets d'intérêt pour les administrateurs. Ainsi, au cours de l'exercice 2013, les administrateurs ont notamment assisté à une formation sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes. Deux formations ont été données pour aider à la compréhension du programme Méthode de notations internes. De plus, tout administrateur qui désire parfaire ses connaissances ou compétences aux fins de lui permettre de mieux s'acquitter de ses responsabilités à l'égard de la Banque peut suivre, aux frais de la Banque, des formations à l'externe.

Évaluation

Le conseil d'administration a adopté un processus afin d'évaluer son efficacité et la contribution des administrateurs. Il en a confié l'application au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise. L'évaluation repose sur deux composantes fondamentales, soit l'utilisation de questionnaires et une rencontre individuelle de chaque administrateur avec la présidente du conseil. Chaque administrateur remplit un questionnaire d'évaluation du conseil d'administration et des comités, de la présidente du conseil et de chaque comité et complète sa propre auto-évaluation. La présidente du conseil rencontre ensuite individuellement chacun des membres pour discuter des résultats. La présidente du conseil fait ensuite rapport au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise sur l'ensemble de ces évaluations. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise peut ainsi apporter des améliorations ou revoir la composition du conseil d'administration lorsque requis.

Le conseil d'administration de la Banque n'a pas de politique fixant l'âge de la retraite pour les administrateurs. Il se fonde plutôt sur le processus d'évaluation pour déterminer si un administrateur doit se retirer.

Relevé des réunions du conseil d'administration

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence des membres de la direction
Conseil d'administration	12 (Note 1)	10 (Note 2)

Note 1 : Dont dix réunions régulières, soit les quatre réunions trimestrielles où les résultats sont examinés, la réunion où les documents relatifs à l'assemblée annuelle sont approuvés, la réunion suivant l'assemblée annuelle des actionnaires, les deux réunions tenues pour la session de planification, la réunion où le budget est approuvé et la réunion où la structure organisationnelle et le plan de relève sont révisés.

Note 2 : Les administrateurs se sont réunis sans la présence des membres de la direction lors des dix réunions régulières.

Un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités du conseil au cours du dernier exercice de la Banque est présenté à la « Partie C - Candidats aux postes d'administrateurs » de la Circulaire¹.

COMITÉS DU CONSEIL

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

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

Les mandats des trois comités sont reproduits à l'annexe D de la Circulaire.

Relevé des réunions des comités

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence des membres de la direction
Comité d'audit	7	7 (Note 1)
Comité de gestion des risques	6	6 (Note 2)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	13	13

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

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

Composition des comités

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

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

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

¹ M. Desautels n'était pas candidat au poste d'administrateur pour l'assemblée annuelle tenue le 19 mars 2013. Au cours de l'exercice 2013, il a assisté à toutes les réunions avant son départ, soit 5 réunions du conseil d'administration, 4 réunions du comité d'audit et une réunion du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise. M. Ancitil a démissionné de son poste d'administrateur le 5 juillet 2013. Au cours de l'exercice 2013, il a assisté, avant son départ, à 6 réunions du conseil d'administration sur 7, à toutes les réunions du comité d'audit (au nombre de 4) et à aucune des réunions du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (3).

Rapport des comités

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

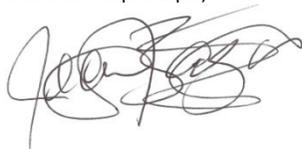
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE RÉGIE D'ENTREPRISE

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

<p><i>Ressources humaines</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a révisé et approuvé la politique de rémunération des cadres supérieurs de la Banque, dont les principales modalités sont présentées à la « Partie E - Rémunération de la haute direction » de la Circulaire, de même que les modifications aux textes des programmes d'unités d'actions restreintes et de performance. ➤ Le comité a procédé à l'évaluation du président et chef de la direction pour le dernier exercice financier et a fixé ses objectifs pour l'année courante. Il a également approuvé des modifications au régime de rente du président et chef de la direction. Le comité a revu les évaluations des membres du comité de direction ainsi que leurs objectifs annuels. Il a revu la rémunération de la haute direction, incluant le salaire de base et la rémunération incitative à long, moyen et à court termes. Un rapport détaillé sur ces sujets se retrouve à la « Partie E - Rémunération de la haute direction » de la Circulaire et à la même section de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque datée du 30 janvier 2013. ➤ Le comité a revu les primes cibles du programme de rémunération incitative à court terme applicable aux cadres supérieurs. Le programme de rémunération incitative à court terme de la Banque est expliqué plus en détails à la « Partie E - Rémunération de la haute direction » de la Circulaire. Le comité a également approuvé des augmentations salariales pour le personnel non syndiqué de la Banque. ➤ Le comité a examiné, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée dans le cadre des exigences établies conformément aux principes et normes du Conseil de stabilité financière. ➤ Le comité a approuvé le nouveau programme de rémunération incitative à la vente qui vise à mieux aligner la rémunération au développement des affaires dans le secteur Service aux entreprises. ➤ Le comité a approuvé la rémunération des cadres supérieurs de la Banque, de même que les évaluations des postes des membres du comité de direction selon la Méthode de pointage Hay. ➤ Le comité a approuvé la mise en place d'une nouvelle structure salariale pour les cadres supérieurs. ➤ Le comité a également passé en revue la politique de capitalisation des régimes de retraite et reçu le rapport sur les régimes de retraite. ➤ Le comité a approuvé la politique de rémunération des employés des marchés des capitaux et la politique sur les avantages financiers sur les produits de la Banque. ➤ Le comité a approuvé les programmes de rémunération incitative 2013 pour les spécialistes de trésorerie. ➤ Le comité a approuvé la nouvelle structure organisationnelle de la Banque et les nominations de cadres supérieurs proposées par la direction. ➤ Dans le cadre des nouvelles règles de Bâle (Pilier 3, Bâle II), le comité a approuvé le texte d'un rapport qui a ensuite été publié sur le site Internet de la Banque, rendant ainsi publiques certaines informations sur la rémunération des cadres supérieurs.
<p><i>Gouvernance des régimes de retraite</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Banque s'est dotée d'une structure de régie pour l'ensemble de ses régimes de retraite afin d'en assurer une surveillance continue et rigoureuse. La structure de régie traite notamment de la répartition des responsabilités entre les différents intervenants ayant un rôle à jouer au niveau des régimes de retraite. Le comité a la responsabilité première d'exercer la surveillance de l'ensemble des régimes de retraite de la Banque. Le comité délègue au comité de direction de la Banque la gouvernance des régimes. Afin d'assurer une gestion serrée des placements, celui-ci délègue certaines responsabilités courantes de gestion de l'actif au comité d'investissement de la Banque, composé de cadres supérieurs dont les fonctions sont reliées à la gestion de l'actif. Le comité de direction fait rapport au comité au moins deux fois par année des activités de gouvernance effectuées. Le rapport fait notamment état de la participation, de la situation financière des régimes et du suivi des placements et modifications proposées à la politique de placement. De plus, la Banque administre ses régimes en retenant les services de sociétés conseils en actuariat et en gestion d'actifs. ➤ Afin d'encadrer la gestion des actifs des régimes et de gérer les risques financiers, la Banque dispose d'une politique de placement ainsi que d'une politique de capitalisation. Elle a également mis en place un plan de réduction des risques qui se traduit par un meilleur appariement entre l'actif et le passif des régimes. De plus, des évaluations actuarielles ainsi que des états financiers vérifiés des régimes sont produits annuellement. Ces derniers sont vérifiés par un bureau de comptables externes et les états financiers vérifiés sont approuvés par le comité d'audit. Les actifs des régimes sont gardés de façon distincte des avoirs de la Banque par le biais d'un gardien de valeurs externe. ➤ La Banque administre et finance ses régimes de retraite conformément à l'ensemble des lois et des règlements applicables, en plus de fournir de l'information au Bureau du surintendant des institutions financières (Canada), à la Régie des rentes du Québec et à l'Agence du Revenu du Canada. Les régimes à prestations déterminées sont bien capitalisés et la Banque verse les cotisations requises conformément aux rapports d'évaluations actuarielles. La Banque a même excédé par le passé les cotisations minimalement requises à plus d'une occasion. D'autre part, les états financiers annuels 2013 de la Banque comportent à la Note 18 un ensemble d'informations sur la situation financière des régimes de la Banque. ➤ En terminant, la Banque communique régulièrement avec les participants des régimes un ensemble d'informations sur la situation financière des régimes, le suivi des placements ainsi que sur les modalités des régimes, et ce, via des relevés de participation, des sites internet mis à la disposition des participants et des formations. De plus, en ce qui concerne le régime de retraite du personnel syndiqué, la Banque s'est également dotée d'un comité de retraite composé de représentants de l'employeur et des employés afin de rendre compte trimestriellement, aux représentants syndicaux, des différentes activités réalisées ou modifications apportées à la gestion de ce régime.

<i>Régie d'entreprise</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a notamment revu la composition du conseil d'administration et les candidatures au poste d'administrateur, tel que plus amplement décrit à la section « Sélection des candidats du conseil d'administration » plus haut. ➤ Il a également revu les pratiques de régie d'entreprise de la Banque en fonction des meilleures pratiques du marché, notamment les fonctions du conseil d'administration, la composition des comités, les critères d'indépendance des administrateurs, les compétences du comité d'audit, ainsi que le code de conduite des administrateurs et a fait des recommandations à cet effet au conseil d'administration. Les fonctions du conseil d'administration et les mandats de chacun des comités est reproduit à l'annexe D de la Circulaire. ➤ Le comité a coordonné le processus d'évaluation du conseil d'administration, des comités et des membres de ceux-ci. Ce processus est décrit de façon plus détaillée à la section « Évaluation » plus haut. ➤ Le comité s'est tenu informé de divers sujets relatifs à la régie d'entreprise, dont l'entrée en vigueur de la nouvelle ligne directrice du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) sur la gouvernance d'entreprise.
<i>Membres</i>	Jean Bazin, président Isabelle Courville Pierre Genest Marie-France Poulin

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



Jean Bazin, président

RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

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

<i>À l'égard de l'auditeur externe</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a notamment revu et assuré le suivi du plan de mission de l'auditeur externe, a revu les résultats de l'audit annuel, la lettre de recommandations qui a suivi l'audit annuel ainsi que les rapports d'examen trimestriels et les suivis qui y ont été donnés. ➤ Comme il le fait à chaque année, le comité a rencontré, en l'absence des représentants de la direction, l'auditeur externe afin de discuter de tous les aspects de son mandat et des questions qui s'y rapportent. Le comité a également recommandé au conseil d'administration la nomination de l'auditeur externe et examiné ses conditions d'engagement après avoir procédé à son évaluation. ➤ Le comité a révisé sa politique établissant un cadre pour l'approbation préalable des services autres que d'audit et de certains services d'audit fournis par l'auditeur externe. Plus de détails sur cette politique et des honoraires de l'auditeur externe de la Banque facturés pour le dernier exercice se retrouve à la « Partie B - Ordre du jour de l'assemblée » (section « Nomination de l'auditeur ») de la Circulaire. ➤ Le comité a rencontré sur une base trimestrielle, sans la présence de la direction, les responsables de l'audit externe.
<i>À l'égard de l'information financière</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conformément à son mandat et à la politique de divulgation de l'information financière, le comité a passé en revue les états financiers et le rapport de gestion de la direction inclus au rapport annuel de la Banque avant leur approbation par le conseil d'administration. Il a examiné les états financiers et les rapports de gestion intermédiaires de la direction inclus aux communiqués de presse de la Banque avant que ceux-ci ne soient présentés au conseil d'administration. Il a également revu la notice annuelle avant qu'elle ne soit approuvée par le conseil d'administration. ➤ Le comité a reçu le rapport annuel d'activités du comité de divulgation de l'information financière. ➤ Le comité a revu les états financiers des filiales supervisées par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) avant que ceux-ci ne soient approuvés par les conseils d'administration de chacune des filiales concernées. ➤ Le comité a également revu et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque.
<i>À l'égard de la fonction d'audit interne</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comme à chaque année, le comité a révisé et approuvé le mandat de la fonction d'audit interne ainsi que son plan d'audit et s'est assuré, sur une base régulière, de l'adéquation des ressources du secteur. Il a également pris connaissance des principales constatations et recommandations et des suivis qui sont donnés aux recommandations, ainsi que de l'opinion de l'auditeur interne sur les contrôles internes. Aussi, comme il le fait à chaque année, le comité a rencontré, en l'absence des représentants de la direction, l'auditeur interne afin de discuter de tous les aspects de son mandat et des questions qui s'y rapportent. ➤ Au cours de l'année, le comité a fait un suivi particulier sur l'implantation de la nouvelle approche d'audit basée sur les processus dont la mise en place se fait progressivement. ➤ Le comité a rencontré sur une base trimestrielle, sans la présence de la direction, la responsable de l'audit interne.
<i>À l'égard des contrôles internes</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a reçu de la direction une lettre d'attestation pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2012 ainsi que pour chacun des trimestres de l'exercice financier 2013 visant l'ensemble des opérations de la Banque. ➤ Le comité a fait un suivi trimestriel des démarches entreprises par la Banque pour se conformer aux exigences réglementaires visant à rehausser la confiance des investisseurs (en particulier, celles découlant du <i>Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs</i>).
<i>À l'égard des organismes de surveillance</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De manière continue, le comité s'est assuré qu'un suivi soit effectué sur les recommandations et questions des organismes de réglementation. Les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) ont rencontré les membres du conseil d'administration en l'absence des représentants de la direction afin de discuter de leurs recommandations.

<i>Membres</i>	Richard Bélanger, président Michael T. Boychuk Isabelle Courville A. Michel Lavigne Jacqueline C. Orange
----------------	--

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



Richard Bélanger, président

RAPPORT DU COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

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

<i>Fonctions de surveillance</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a revu et approuvé les modifications aux politiques, plans, procédures et codes suivants qui sont de son ressort et en a recommandé l'approbation par le conseil d'administration, lorsque requis : <ul style="list-style-type: none"> • Cadre d'appétit et de gestion des risques • Politiques de crédit • Politique d'approbation des changements • Politique de gestion du risque de responsabilité professionnelle • Politique en matière de recyclage des produits de la criminalité et de financement des activités terroristes • Politique de gestion du risque réglementaire • Politique de gestion des prix de transfert du coût des fonds • Politiques de gestion des risques de trésorerie et marchés des capitaux de la Banque et de ses filiales • Politique de gestion des liquidités et du financement • Politique de gestion et d'adéquation du capital • Politique de gestion du nantissement • Politique de gestion du risque de réputation • Politique de gestion de la continuité des opérations • Politique sur la répartition du revenu brut pour le capital réglementaire • Politique de souscription des prêts hypothécaires résidentiels • Politique de gestion sur la sécurité de l'information • Politique d'évaluation des instruments financiers • Politique sur les initiés et sur les opérations interdites sur les titres de la Banque • Politique sur la protection des renseignements personnels • Politique de gestion du risque d'impartition • Plan de capital • Plan de contingence des liquidités • Code de confidentialité sur la protection des renseignements personnels • Procédures de gestion des plaintes ➤ Le comité a suivi de près l'évolution du portefeuille de prêts de la Banque, notamment les prêts douteux et les prêts sous surveillance ainsi que l'état des pertes sur prêts et la suffisance des provisions pour pertes sur prêts. ➤ Le comité a examiné et, le cas échéant, approuvé certains prêts qui dépassaient les limites prévues aux politiques de crédit. ➤ Le comité a examiné les dépassements de limites prévus aux politiques de gestion des risques de trésorerie qui ont été portés à son attention et les a soumis à l'attention du conseil d'administration, lorsque requis. ➤ Le comité a revu et approuvé le mandat 2013 de la gestion intégrée des risques. ➤ Le comité a examiné, conjointement avec le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée dans le cadre des exigences établies conformément aux principes et normes du Conseil de stabilité financière. ➤ Le comité s'est assuré qu'un suivi soit effectué sur les éléments importants de gestion du risque réglementaire. Le comité a notamment reçu et revu les rapports semestriels et annuel sur la gestion du risque réglementaire et s'est assuré de l'adéquation des ressources de la fonction Gestion du risque réglementaire. ➤ Le comité s'est tenu informé des activités de la Banque en vue de détecter et décourager le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et a revu les rapports semestriel et annuel qui ont été déposés. ➤ Le comité s'est également tenu régulièrement informé de l'implantation des nouvelles règles de capital (Bâle III). ➤ Le comité a approuvé le rapport d'adéquation du capital/ICAAP démontrant que la Banque est adéquatement capitalisée. ➤ À chaque trimestre, le comité a reçu du chef de la gestion des risques un rapport sur la gestion intégrée des risques, lequel permet au comité d'évaluer si la Banque est dotée d'un processus adéquat et efficace de gestion des risques importants. Ce rapport couvre les risques stratégiques, d'affaires, de crédit, de liquidité et de financement, le risque structurel de taux d'intérêt, le risque de marché (arbitrage et liquidités secondaires), les risques opérationnels, de réputation et d'assurance. ➤ Le comité a revu le cadre de simulation de crises, dont le but est de tester la résistance de la Banque face aux divers risques auxquels elle s'expose. ➤ Le rapport annuel de l'ombudsman a été présenté au comité. ➤ Le comité a fait le suivi du programme qui vise à implanter à la Banque la Méthode de notations internes.
----------------------------------	--

<i>Fonctions de révision</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lorsque requis, le comité a revu les décisions du comité d'examen des relations entre apparentés de la Banque afin de s'assurer de leur caractère raisonnable. ➤ Le comité a également approuvé le rapport des administrateurs sur les travaux du comité de gestion des risques pour la fonction « révision » et sa transmission au Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).
<i>Membres</i>	<p>Michel Labonté, président Lise Bastarache Richard Bélanger Michelle R. Savoy Jonathan I. Wener</p>

Le comité a rencontré trimestriellement, en l'absence des représentants de la direction, les dirigeants des fonctions de surveillance (Audit interne, Gestion des risques et Gestion du risque réglementaire) afin de discuter de tous les aspects de leurs mandats respectifs et des questions qui s'y rapportent.

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



Michel Labonté, président

DESCRIPTIONS DE FONCTIONS

Le conseil d'administration a établi une description de fonctions écrite pour les postes de président du conseil et de président d'un comité du conseil, ainsi que pour le poste de président et chef de la direction. Le texte de ces fonctions est reproduit à l'annexe D de la Circulaire.

ÉTHIQUE COMMERCIALE

L'intégrité est une valeur fondamentale de la Banque à laquelle le conseil d'administration adhère entièrement. Cette valeur est véhiculée notamment par les codes de déontologie. Le comité de gestion des risques approuve le code de déontologie des employés et le code de confidentialité sur la protection des renseignements personnels. Sur recommandation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, le conseil d'administration approuve le code de conduite des administrateurs de la Banque. Tous ces codes sont révisés annuellement. Le texte intégral du code de déontologie des employés et du code de conduite des administrateurs est disponible sur SEDAR (www.sedar.com).

Chaque employé de la Banque doit signer annuellement le code de déontologie. Toute violation importante du code est rapportée au comité de gestion des risques.

Les membres du conseil sont tenus d'observer le code de conduite des administrateurs, lequel incorpore par renvoi les dispositions applicables du code de déontologie. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise en surveille l'application. Afin de bien gérer toute situation pouvant entraîner un conflit d'intérêt, l'article 18 du code de conduite des administrateurs prévoit, conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), que ceux-ci doivent s'abstenir de participer à toute discussion du conseil ou d'un comité impliquant une telle situation ou de voter sur toute question s'y rapportant.

RÉMUNÉRATION

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise a notamment comme responsabilité de fixer la rémunération des dirigeants de la Banque, tel que plus amplement décrit à la « Partie E - Rémunération de la haute direction » de la Circulaire.

Le conseil d'administration, par le biais du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, s'assure que la rémunération des administrateurs est compétitive et adéquate. Des renseignements concernant la rémunération des administrateurs se retrouvent à la « Partie D - Rémunération des administrateurs » de la Circulaire.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Des informations complémentaires sur la pratique de la Banque en matière de régie d'entreprise se trouvent à la section « Régie d'entreprise » du Rapport annuel 2013.

PARTIE G – AUTRES RENSEIGNEMENTS

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Encours total des prêts

Le tableau qui suit indique l'encours total des prêts consentis par la Banque ou ses filiales aux membres de la haute direction, administrateurs, salariés et anciens membres de la haute direction, administrateurs et salariés de la Banque ou d'une de ses filiales en date du 31 janvier 2014.

Finalité	Encours total des prêts (\$)	
	Consentis par la Banque ou ses filiales	Consentis par une autre entité
Achat de titres	0	0
Autres	185 614 049	0

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

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

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours du dernier exercice (\$)	Encours au 31 janvier 2014 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours du dernier exercice	Garantie du prêt (plan de souscription de titres seulement)	Montant annulé (remise de dette) au cours du dernier exercice (\$)
Luc Bernard Vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers et aux PME de la Banque (en poste jusqu' au 2 mai 2013)	Banque (prêteur)	660 010 (Note 1)	630 386	–	–	0
François Desjardins Vice-président exécutif de la Banque et président et chef de la direction de B2B Banque	B2B Banque et Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteurs)	832 500 (Note 2)	778 000	–	–	0
Réjean Robitaille Président et chef de la direction de la Banque	Banque (prêteur)	550 000 (Note 3)	915 560	–	–	0

Note 1 : Prêts hypothécaires sur résidence principale aux taux de 3,24 % et 1,14 %; marge de crédit hypothécaire sur résidence principale au taux de base -2 %; marge de crédit au taux de base -1 %; prêt REER au taux de 4,60 %; soldes de cartes de crédit aux taux de 9,99 % et de 19,99 %.

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

Note 3 : Prêts hypothécaires sur résidence principale aux taux de 1,95 % et 1,65 %.

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

La Banque souscrit une assurance-responsabilité au bénéfice de ses administrateurs et dirigeants et ceux de ses filiales, en tant que groupe. La limite de cette assurance, qui arrivera à échéance le 1^{er} décembre 2014, est de 50 000 000 \$. La franchise est de 750 000 \$ par événement. La prime annuelle est de 207 320 \$.

INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

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

PROCÉDURE DES DÉLIBÉRATIONS

Un code de procédure est utilisé lors des assemblées annuelles des actionnaires afin de préciser les droits des actionnaires et d'encadrer les délibérations de l'assemblée. On trouvera le texte de ce code de procédure à l'annexe E de la Circulaire.

PROCÈS-VERBAL

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 19 mars 2013 est transmise aux actionnaires avec la Circulaire. Le procès-verbal est également disponible à l'adresse www.banquelaurentienne.ca.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

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

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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

La secrétaire,

A blue ink signature of Lorraine Pilon, consisting of a large, stylized 'L' and 'P' followed by a horizontal line.

Lorraine Pilon

Montréal (Québec), le 12 février 2014

ANNEXE A

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

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction visés divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque transmise en vue de l'assemblée annuelle 2014 des actionnaires. »

ANNEXE B

PROPOSITION D'UN ACTIONNAIRE

Appel d'offres pour les auditeurs

Il est proposé que la Banque lance un appel d'offres à tous les cinq ans pour ses services d'auditeurs.

Présentement, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit à titre d'auditeur de la Banque soit seul ou de concert avec un autre cabinet depuis 1990. L'an dernier, 3,93 % des actions votées ont exprimé une abstention en regard du renouvellement de leur mandat, un taux plutôt élevé pour ce genre de vote.

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou le vérificateur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées. Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. La commission britannique sur la concurrence a proposé en juillet dernier une politique d'appel d'offres tous les cinq ans en exprimant le constat suivant :

« [...] bien que le mandat des *auditeurs* soit de protéger les intérêts des actionnaires, qui sont par le fait même les principaux intéressés, les *auditeurs* consacrent trop souvent leurs efforts à satisfaire les besoins de la direction de qui dépend directement leur contrat. Cela a pour conséquence de faire en sorte que l'objet de la concurrence [dans le domaine de l'*audit*] n'est pas en phase avec les attentes des actionnaires¹. » (traduction libre)

De plus, on peut s'interroger sur la perception des

« [...] utilisateurs des états financiers lorsque les [*auditeurs*] sont en fonction depuis longtemps? Si ces utilisateurs croient que la rotation des [*auditeurs*] améliore la qualité de l'[*audit*], les états financiers d'une entreprise n'ayant pas changé d'[*auditeur*] pourraient ainsi manquer de crédibilité. L'entreprise gardant le même [*auditeur*] fera peut-être des économies, mais elle risque de s'exposer à des coûts indirects, car le coût du capital sera plus élevé. Dans le cadre d'une expérience auprès de candidats au M.B.A. et d'étudiants en droit, *Gates, Lowe et Reckers* (2007) ont constaté que la confiance de ces derniers à l'égard des états financiers augmentait lorsqu'il y avait rotation des cabinets d'[*audit*]². »

Est-ce que le pourcentage élevé d'abstentions à l'endroit de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un appel d'offres tous les cinq ans afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel.

Recommandation du conseil d'administration

Le processus de nomination de l'auditeur à la Banque comporte trois (3) niveaux de contrôle formels, soit une évaluation par la direction, le comité d'audit et le conseil d'administration des services rendus ainsi qu'une évaluation de la nécessité de faire un appel d'offres.

Un changement d'auditeur pour toute société est un processus très lourd et l'est encore davantage pour une société dont les titres sont cotés en bourse. Il en résulte invariablement une perte d'efficacité, qu'un conseil d'administration se doit de soupeser aux avantages qui peuvent en être tirés. Ceci est particulièrement vrai dans un domaine aussi complexe que celui des institutions financières, lequel exige une surveillance par une équipe multidisciplinaire d'une quantité impressionnante de systèmes et de processus complexes ainsi qu'un suivi d'un nombre important d'exigences réglementaires. Ainsi, advenant un changement d'auditeur, une charge importante de travail est imposée à la société pour accompagner l'ensemble de l'équipe du nouvel auditeur dans ses processus de familiarisation des opérations.

Par ailleurs, les bureaux d'auditeurs au Canada chargés de vérifier les sociétés inscrites en bourse doivent se doter de politiques de rotation aux sept ans des associés responsables afin justement de réduire le risque que leur indépendance ne soit affectée par une trop longue relation d'affaires avec les dirigeants qu'ils sont appelés à vérifier. Ainsi, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., l'auditeur actuel de la Banque, a dû remplacer l'associé responsable en 2012. Il va sans dire que la Banque n'a pas été impliquée dans cette décision ni dans le choix du nouvel associé. À cet égard, il est utile de mentionner qu'un changement d'associé responsable permet d'assurer un niveau d'indépendance approprié et est beaucoup moins dommageable pour la Banque qu'un changement d'une équipe complète d'auditeurs, lequel entraîne une perte de connaissances et d'expertise de même qu'une période d'apprentissage relativement longue.

À la lumière de ce qui précède, la direction est fondée de croire que le fait de forcer un processus d'appel d'offres ne serait pas dans le meilleur intérêt de la Banque puisqu'il entraînerait une perte d'efficacité, sans créer de valeur pour les actionnaires.

Par conséquent, le conseil d'administration ne croit pas qu'il soit opportun ni souhaitable d'adopter cette proposition et recommande de voter **CONTRE** la proposition.

¹ *Audit market not serving shareholders*, Competition Commission, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, 2013-02-22
<http://www.competition-commission.org.uk/media-centre/latest-news/2013/feb/audit-market-not-serving-shareholders>

² *Analyse de la rotation des vérificateurs*, Janet Morrill, CA Magazine, 2008-2009
<http://www.camagazine.com/archives-fr/edition-imprimee/2008/sept/regulars/camagazine4487.aspx>

ANNEXE C

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

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

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

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

Octrois - Le Comité désigne, à l'occasion, parmi les membres de la direction admissibles ceux qui bénéficient d'un octroi. Le Comité fixe alors le nombre d'actions visées par l'octroi ainsi que la date d'entrée en vigueur de celui-ci. Chaque octroi comporte une option en vue de l'achat d'un nombre déterminé d'actions (l'« option »). Le nombre d'actions est établi en fonction du cours du marché et de la rémunération annuelle de base du bénéficiaire telle que déterminée par le Comité. Chaque octroi est constaté par une lettre adressée au bénéficiaire qui peut être détenteur de plus d'un octroi en même temps. Les octrois sont accordés à la discrétion du Comité. De façon générale, le Comité accordera des octrois à tous les ans au moment de la révision de la rémunération du participant. Le Comité peut, cependant, accorder en tout temps des octrois spéciaux dans des circonstances jugées appropriées par le Comité. La valeur des octrois annuels est déterminée en fonction du salaire de base du participant. Pour un membre du Comité de direction ou un poste équivalent au sein d'une filiale, la valeur d'un octroi annuel sera généralement égal au pourcentage suivant du salaire de base du participant : président - 150 %; vice-président exécutif - 100 %; premier vice-président - 75 %. Le Comité peut cependant accorder des octrois annuels de valeur différente pour refléter des circonstances particulières et notamment pour tenir compte des octrois spéciaux.

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

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

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

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

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

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

ANNEXE D

FONCTIONS ET MANDATS

FONCTIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En conformité avec la *Loi sur les banques* (Canada), le conseil d'administration surveille la gestion de la Banque afin d'en assurer la rentabilité et le développement. Le conseil confie à la direction la gestion quotidienne des activités de la Banque. Dans le cadre de sa responsabilité générale de surveillance de la gestion de la Banque, le conseil d'administration, en plus de s'acquitter de ses obligations réglementaires, exerce les fonctions suivantes, directement ou par l'intermédiaire de ses comités :

1. **Fonctions de stratégie**
 - 1.1 adopter un processus de planification stratégique;
 - 1.2 approuver le plan stratégique proposé par la direction, questionner les hypothèses et éléments sous-jacents, l'évaluer périodiquement en tenant compte des opportunités et des risques, en suivre la mise en œuvre et encourager la direction à y apporter des changements lorsque requis;
 - 1.3 approuver le budget annuel et les plans d'affaire et en suivre la mise en œuvre;
 - 1.4 réviser périodiquement la structure organisationnelle;
 - 1.5 approuver les transactions importantes hors du cours normal des affaires et les changements importants d'orientation ou de stratégie;
 - 1.6 adopter une politique en matière de dividendes.
2. **Fonctions de gestion des ressources humaines**
 - 2.1 nommer le président et chef de la direction ou mettre fin à ses services;
 - 2.2 élaborer une description de poste claire pour le président et chef de la direction;
 - 2.3 approuver les nominations aux postes de haute direction;
 - 2.4 fixer les objectifs du président et chef de la direction, en faire l'évaluation et fixer sa rémunération;
 - 2.5 approuver la fixation des objectifs des autres membres de la haute direction, leur évaluation et la fixation de leur rémunération;
 - 2.6 approuver un cadre de rémunération globale (incluant entre autres la rémunération incitative et les régimes de retraite) pour l'ensemble des dirigeants et employés;
 - 2.7 établir un plan de succession pour la haute direction, en particulier pour le président et chef de la direction;
 - 2.8 s'assurer que le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Banque.
3. **Fonctions de surveillance**
 - 3.1 identifier les principaux risques de l'entreprise et assurer la mise en place de systèmes permettant de les gérer adéquatement;
 - 3.2 approuver les politiques importantes, en particulier celles visant l'identification et la gestion des risques;
 - 3.3 approuver le code de déontologie applicable aux dirigeants et employés et s'assurer de son respect;
 - 3.4 surveiller l'intégrité et la qualité des états financiers;
 - 3.5 s'assurer du respect des règles de conformité;
 - 3.6 s'assurer de l'intégrité et de l'efficacité des systèmes de contrôles internes et d'information de gestion;
 - 3.7 recommander aux actionnaires la nomination de l'auditeur externe, s'assurer de sa compétence, de son indépendance et de la suffisance de ses ressources et approuver son mandat;
 - 3.8 approuver la sélection des dirigeants des fonctions de supervision interne (audit interne, gestion intégrée des risques, gestion du risque réglementaire et ombudsman), s'assurer de leur compétence, de leur indépendance et de la suffisance de leurs ressources;
 - 3.9 s'assurer que la direction gère adéquatement les risques liés à la gestion des régimes de retraite offerts aux employés;
 - 3.10 rencontrer les autorités réglementaires et discuter de leurs constatations et recommandations et en faire le suivi;
 - 3.11 recevoir périodiquement le rapport de l'ombudsman.
4. **Fonctions de régie d'entreprise**
 - 4.1 adopter les règles applicables en matière de régie d'entreprise;
 - 4.2 réviser la composition et la rémunération du conseil ainsi que le nombre de membres au conseil;
 - 4.3 élaborer des descriptions de postes claires pour le président du conseil et les présidents de chaque comité;
 - 4.4 adopter un code de conduite pour les membres du conseil et s'assurer de son respect;
 - 4.5 assurer la formation continue des membres du conseil;
 - 4.6 établir des critères servant à évaluer l'indépendance des membres du conseil;
 - 4.7 évaluer l'efficacité du conseil et de ses membres;
 - 4.8 assurer le recrutement des nouveaux membres du conseil pour être soumis à l'élection par les actionnaires et veiller à leur orientation et intégration.
5. **Fonctions de communication et de divulgation**
 - 5.1 approuver la façon dont les actionnaires et autres parties intéressées peuvent communiquer avec la Banque;
 - 5.2 approuver la politique de divulgation de l'information financière et s'assurer de son respect;
 - 5.3 faire rapport aux actionnaires sur la performance de l'entreprise.

FONCTIONS DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le président du conseil a pour fonctions :

1. d'être le leader du conseil d'administration et d'en présider les réunions;
2. de présider les assemblées annuelles et extraordinaires des actionnaires;
3. de voir à ce que le conseil d'administration puisse s'acquitter efficacement de ses fonctions;
4. de s'assurer que les ordres du jour du conseil soient adéquatement préparés et les sujets d'importance discutés;
5. de voir à la bonne circulation de l'information vers le conseil et de vérifier que toute la documentation et l'information nécessaires soient fournies aux administrateurs en temps utile;
6. de diriger les discussions du conseil en encourageant un dialogue ouvert mais efficace;
7. de mener l'évaluation périodique de la performance du conseil, de ses comités, et des administrateurs individuellement;
8. de représenter l'organisation devant différentes instances; et
9. d'agir comme lien entre le conseil et le chef de la direction.

Le président du conseil n'est pas membre de la direction.

FONCTIONS DE PRÉSIDENT D'UN COMITÉ

Le président d'un comité a pour fonctions :

1. d'être le leader du comité et d'en présider les réunions;
2. de voir à ce que le comité puisse s'acquitter efficacement de ses fonctions;
3. de s'assurer que les ordres du jour du comité soient adéquatement préparés et les sujets d'importance discutés;
4. de voir à la bonne circulation de l'information vers le comité, et de vérifier que toute la documentation et l'information nécessaires soient fournies aux membres du comité en temps utile;
5. de diriger les discussions du comité en encourageant un dialogue ouvert mais efficace; et
6. d'agir comme lien entre le comité et le conseil d'administration.

FONCTIONS DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

En conformité avec la *Loi sur les banques* (Canada), le président et chef de la direction est responsable de la direction et des opérations quotidiennes de la Banque. La responsabilité première du président et chef de la direction est de s'acquitter de ses responsabilités loyalement. Le président et chef de la direction doit agir avec intégrité et bonne foi, au mieux des intérêts de la Banque, en faisant preuve du soin, de la diligence et des compétences dont ferait preuve en semblables circonstances une personne raisonnablement prudente.

Les fonctions du président et chef de la direction comprennent :

1. s'assurer que les affaires quotidiennes de la Banque soient correctement gérées;
2. maintenir un climat de travail positif et éthique qui favorise le recrutement, la rétention et la motivation d'un groupe diversifié d'employés de première qualité à tous les niveaux;
3. préparer et recommander au conseil d'administration une vision et une stratégie à long terme pour la Banque;
4. préparer et recommander au conseil d'administration des plans d'affaires et des budgets annuels qui supportent la stratégie à long terme de la Banque;
5. fournir au conseil d'administration et à ses comités l'information suffisante pour disposer des différentes questions discutées;
6. superviser la préparation d'états financiers qui sont exacts et conformes aux règles comptables et aux lois applicables (PCGR et règles comptables établies par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada)) et qui, conjointement avec les autres éléments d'information financière présentés dans les documents d'information continue de la Banque, donnent une image fidèle de la situation financière de la Banque;
7. fournir des efforts constants pour rencontrer les objectifs financiers et opérationnels de la Banque;
8. mettre en place les systèmes, politiques et programmes appropriés pour :
 - identifier et gérer les risques;
 - assurer la conformité des opérations de la Banque avec les lois applicables; et
 - assurer l'intégrité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion;
9. assurer l'amélioration continue de la qualité et de la valeur des produits et services de la Banque;
10. prendre les mesures nécessaires pour que la Banque atteigne et maintienne une position compétitive satisfaisante;
11. faire en sorte que la Banque dispose d'une équipe de gestion efficace et ait un plan de développement et de succession adéquat;
12. proposer et superviser la mise en place des politiques corporatives majeures;
13. maintenir une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Banque; et
14. agir comme porte-parole principal pour la Banque.

Le président et chef de la direction se rapporte au conseil d'administration.

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

1. **Constitution** - Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « comité ») est un comité créé par le conseil d'administration de la Banque afin d'appuyer le conseil dans l'exercice de ses fonctions en matière de ressources humaines et de régie d'entreprise. Le comité doit revoir son mandat annuellement.
2. **Nomination et composition** - Le comité se compose d'au moins trois administrateurs. Le conseil d'administration désigne, lors de la réunion du conseil qui suit l'assemblée annuelle, les administrateurs qui forment le comité et le président du comité. Tous les membres du comité doivent rencontrer les exigences d'indépendance établies par le conseil. Les membres du comité demeurent en fonction jusqu'à la réunion du conseil qui suit l'assemblée annuelle des actionnaires, à moins qu'ils ne soient dans l'intervalle, remplacés par décision du conseil.
3. **Rémunération** - Les membres du comité reçoivent pour leurs services la rémunération qui est déterminée par résolution du conseil.
4. **Réunions** - Le comité se réunit au moins une fois par trimestre. Les réunions du comité peuvent être tenues sans avis, pourvu que les membres renoncent à tel avis, aussi souvent que les membres le jugent à propos et à l'endroit qu'ils déterminent.
5. **Quorum** - Le quorum aux réunions du comité est constitué de la majorité des membres.
6. **Président** - Le président du comité, tel que désigné par le conseil d'administration, préside les réunions du comité. En son absence, les membres présents peuvent élire parmi eux un président pro tempore.
7. **Procédure** - La procédure aux réunions du comité est la même que celle suivie aux réunions du conseil d'administration.
8. **Pouvoirs du comité** - Dans le cadre de son mandat, le comité, s'il le juge opportun, peut :
 - a) convoquer une réunion des administrateurs;
 - b) communiquer avec ou rencontrer en séance privée tout cadre ou employé de la Banque de même que ses auditeurs interne et/ou externe; et
 - c) faire appel à des ressources externes et indépendantes de la Banque, en fixer et en payer la rémunération, conformément à la politique du conseil d'administration sur l'utilisation d'aviseurs externes.
9. **Secrétaire** - Le secrétaire de la Banque ou tout autre officier désigné par le président de la Banque accomplit en regard du mandat du comité les fonctions de secrétaire ainsi que celles que lui confie le président du comité.
10. **Fonctions** - Le comité exerce les fonctions suivantes qui lui ont été déléguées par le conseil et toutes autres fonctions qui peuvent lui être déléguées de temps à autre par le conseil :

10.1 Ressources humaines

À l'égard de la gestion des ressources humaines :

- 10.1.1 réviser annuellement le processus de gestion de la performance et évaluer son efficacité;
- 10.1.2 s'assurer que la direction mette en place un plan favorisant l'embauche, la rétention et la motivation de personnel qualifié, eu égard à la position concurrentielle de la Banque et en maintenant un système interne équitable;
- 10.1.3 s'assurer que la direction mette en place une évaluation périodique du niveau de mobilisation des employés et réviser les résultats de telles évaluations;
- 10.1.4 recevoir des rapports périodiques sur l'état des relations avec le syndicat des employés et examiner toutes autres questions importantes de relations de travail qui lui sont soumises;
- 10.1.5 périodiquement réviser et, le cas échéant, approuver la structure de la Banque;
- 10.1.6 réviser et, le cas échéant, approuver les politiques relatives à la gestion des ressources humaines;

À l'égard des cadres supérieurs :

- 10.1.7 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil d'approuver les nominations de cadres supérieurs de niveau exécutif I, II, et III (« cadres supérieurs ») et d'ombudsman;
- 10.1.8 approuver la fixation des objectifs des membres du comité de direction et évaluer l'atteinte de leurs objectifs;
- 10.1.9 approuver les modalités de toute entente de terminaison d'emploi d'un membre du comité de direction;
- 10.1.10 s'assurer que la direction mette en place un plan de succession pour les cadres supérieurs et le réviser périodiquement;
- 10.1.11 s'assurer que les cadres supérieurs agissent avec intégrité et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Banque;
- 10.1.12 s'assurer que tous les cadres supérieurs soient qualifiés et compétents;

À l'égard de la rémunération :

- 10.1.13 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil les modifications au cadre de rémunération globale (incluant la rémunération, les régimes d'intéressement à court, moyen et long termes, les avantages sociaux, l'indemnisation en cas de changement de contrôle, les régimes de retraite ou tout autre régime de même nature et avantages accessoires) pour les cadres supérieurs, visant à favoriser l'atteinte des objectifs d'affaires de la Banque, eu égard à sa position concurrentielle et en maintenant un système interne équitable;
- 10.1.14 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil l'approbation des modalités de tout régime d'achat d'actions et de tout régime d'intéressement basés sur le cours de l'action (« régime d'intéressement »);
- 10.1.15 approuver les octrois à être effectués en vertu des régimes d'intéressement conformément aux modalités de ces régimes;
- 10.1.16 administrer tout régime d'avantages accessoires, d'avantages sociaux, d'intéressement, d'indemnisation en cas de changement de contrôle, de retraite ou tout autre régime de même nature conformément aux pouvoirs d'administration accordés au comité en vertu de ces régimes;
- 10.1.17 approuver la rémunération, les primes individuelles et les conditions de travail des membres du comité de direction ainsi que les modalités principales de rémunération et autres conditions de travail applicables aux autres employés et cadres de la Banque;
- 10.1.18 effectuer annuellement, en collaboration avec le comité de gestion des risques, une vigie des liens entre la rémunération, le rendement et le risque et de l'alignement de la Banque avec les principes et normes en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière;
- 10.1.19 recevoir, sur une base annuelle, l'analyse des liens entre la rémunération, le rendement et le risque liés au programme de rémunération de la Banque préparée par le premier vice-président, Gestion intégrée des risques et la première vice-présidente, Ressources humaines;

À l'égard des régimes de retraite :

- 10.1.20 s'assurer que la direction mette en place les mécanismes de contrôles internes appropriés visant une gestion adéquate des régimes de retraite;
- 10.1.21 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil l'approbation de la mise en place, la conception, les règles de régie et les modalités applicables à tout régime de retraite offerts par la Banque ainsi que toutes modifications à celles-ci;
- 10.1.22 effectuer le suivi de la gestion des régimes de retraite en recevant des rapports de la direction concernant les éléments suivants :
 - a) l'ensemble des activités et décisions ainsi que la situation financière des régimes de retraite offerts par la Banque sur une base semestrielle;
 - b) les politiques de capitalisation et de placement ainsi que les évaluations actuarielles des régimes de retraite pour fins de capitalisation;
 - c) l'embauche ou le congédiement, au besoin : (i) d'un actuinaire-conseil; ii) du (des) gestionnaire(s) de fonds; iii) d'un gardien de valeurs; iv) d'un auditeur; et
 - d) la performance du (des) gestionnaire(s) de fonds et le rendement des portefeuilles des régimes de retraite sur une base trimestrielle.

10.2 Régie d'entreprise

À l'égard du président et chef de la direction :

- 10.2.1 recommander au conseil la nomination d'une personne à titre de président et chef de la direction ou recommander de mettre fin à ses services;
- 10.2.2 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil toute modification à la description de poste du président et chef de la direction;
- 10.2.3 réviser et recommander annuellement au conseil les objectifs du président et chef de la direction, son évaluation, sa rémunération et ses conditions de travail;
- 10.2.4 mettre en place un processus de succession pour le président et chef de la direction et le réviser périodiquement;
- 10.2.5 s'assurer que le président et chef de la direction agit avec intégrité et crée une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Banque;

À l'égard du conseil et des comités :

- 10.2.6 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil tout changement aux règles applicables en matière de régie d'entreprise et s'assurer de leur respect;
- 10.2.7 réviser le rapport annuel en matière de régie d'entreprise et faire des recommandations au conseil à ce sujet, le cas échéant;
- 10.2.8 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil tout changement aux fonctions du conseil d'administration;
- 10.2.9 réviser la composition du conseil en tenant compte notamment des compétences et aptitudes que le conseil, dans son ensemble, devrait posséder, et des compétences et aptitudes que possède chacun des administrateurs et faire des recommandations au conseil à ce sujet;
- 10.2.10 réviser le nombre de membres au conseil et la durée de leurs mandats, dans le but de favoriser l'efficacité de la prise de décisions, et faire des recommandations au conseil à ce sujet;
- 10.2.11 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil toute modification à la rémunération du conseil;
- 10.2.12 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil toute modification aux règles de détention minimale d'actions de la Banque par les administrateurs;
- 10.2.13 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil toute modification aux descriptions de postes du président du conseil et du président de chaque comité;

- 10.2.14 recommander au conseil la constitution de comités du conseil, ainsi que réviser et, le cas échéant, recommander au conseil toute modification à la composition et la description des fonctions des comités;
 - 10.2.15 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil toute modification au code de conduite pour les membres du conseil et s'assurer de son respect;
 - 10.2.16 assurer la formation continue des membres du conseil;
 - 10.2.17 approuver des critères servant à évaluer l'indépendance des membres du conseil et évaluer périodiquement l'indépendance de chacun des membres du conseil;
 - 10.2.18 procéder à l'évaluation du conseil et de ses membres;
 - 10.2.19 assurer le recrutement des nouveaux membres du conseil pour être soumis à l'élection par les actionnaires, évaluer si chaque nouveau candidat a suffisamment de temps et de ressources à consacrer aux fonctions d'administrateur, et faire des recommandations au conseil à ce sujet;
 - 10.2.20 veiller à l'orientation et à l'intégration des nouveaux membres du conseil;
 - 10.2.21 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil toute modification à la politique en matière d'utilisation d'aviseurs externes par les administrateurs;
- À l'égard de la divulgation publique :*
- 10.2.22 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil l'approbation de l'information sur la rémunération exigé par la réglementation avant sa publication par la Banque dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
 - 10.2.23 réviser l'information sur la régie d'entreprise avant sa publication;
 - 10.2.24 veiller à ce que les actionnaires soient bien informés au sujet des affaires de la Banque et traiter tout différend important qui pourrait surgir entre la Banque et ses actionnaires.

11. Rapport - Le comité fait rapport de ses activités au conseil d'administration, verbalement lors de la réunion du conseil suivant d'ordinaire celle du comité, et par écrit lors de la réunion subséquente du conseil. Le comité fait également rapport de ses activités annuellement aux actionnaires en relation avec l'assemblée annuelle des actionnaires.

MANDAT DU COMITÉ D'AUDIT

- 1. Constitution** - Le comité d'audit (le « comité ») est constitué par le conseil d'administration de la Banque afin d'appuyer le conseil dans l'exercice de ses fonctions en matière de surveillance et de communication et de divulgation. Le comité doit revoir son mandat annuellement.
- 2. Nomination et composition** - Le comité se compose d'au moins trois administrateurs. Le conseil d'administration désigne, lors de la réunion du conseil qui suit l'assemblée annuelle, les administrateurs qui forment le comité et le président du comité. La majorité des membres du comité doit être constituée d'administrateurs qui n'appartiennent pas au groupe de la Banque. Aucun employé ou dirigeant de la Banque ou d'une filiale de celle-ci ne peut être membre du comité. Tous les membres du comité doivent rencontrer les exigences d'indépendance établies par le conseil et posséder des compétences financières prévues par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*. Les membres du comité demeurent en fonction jusqu'à la réunion du conseil qui suit l'assemblée annuelle des actionnaires, à moins qu'ils ne soient, dans l'intervalle, remplacés par décision du conseil.
- 3. Rémunération** - Les membres du comité reçoivent pour leurs services la rémunération qui est déterminée par résolution du conseil.
- 4. Réunions** - Le comité se réunit au moins une fois par trimestre. Les réunions du comité peuvent être tenues sans avis, pourvu que les membres renoncent à tel avis, aussi souvent que les membres le jugent à propos et à l'endroit qu'ils déterminent. Le président du comité, le président et chef de la direction, le chef de la direction financière, le responsable de l'audit interne et l'auditeur externe peuvent demander à ce qu'une réunion soit convoquée. L'auditeur externe reçoit avis des réunions du comité et peut y assister s'il le désire.
- 5. Quorum** - Le quorum aux réunions du comité est constitué de la majorité des membres.
- 6. Président** - Le président du comité, tel que désigné par le conseil d'administration, préside les réunions du comité. En son absence, les membres présents peuvent élire parmi eux un président pro tempore. L'auditeur externe, le responsable de l'audit interne et le responsable de la gestion du risque réglementaire peuvent communiquer directement avec le président du comité.
- 7. Procédure** - La procédure aux réunions du comité est la même que celle suivie aux réunions du conseil d'administration.
- 8. Pouvoirs du comité** - Dans le cadre de son mandat, le comité, s'il le juge opportun, peut :
 - a) convoquer une réunion des administrateurs;
 - b) communiquer avec ou rencontrer en séance privée tout cadre ou employé de la Banque de même que ses auditeurs interne et/ou externe; et
 - c) faire appel à des ressources externes et indépendantes de la Banque, en fixer et en payer la rémunération, conformément à la politique du conseil d'administration sur l'utilisation d'aviseurs externes.
- 9. Secrétaire** - Le secrétaire de la Banque ou tout autre officier désigné par le président de la Banque accomplit en regard du mandat du comité les fonctions de secrétaire ainsi que celles que lui confie le président du comité.
- 10. Fonctions** - Le comité s'acquitte de ses obligations réglementaires ainsi que les fonctions suivantes qui lui sont déléguées par le conseil et toutes autres fonctions qui peuvent lui être déléguées de temps à autre par le conseil :
 - 10.1 Fonctions de surveillance

À l'égard de l'auditeur externe :

 - 10.1.1 recommander au conseil la nomination ou la destitution de l'auditeur externe;
 - 10.1.2 s'assurer de la compétence, de l'indépendance et de la suffisance des ressources de l'auditeur externe, réviser et, le cas échéant, approuver son mandat et la lettre d'engagement et recommander sa rémunération au conseil;
 - 10.1.3 s'assurer de la compétence et de l'indépendance de l'associé du cabinet d'audit externe responsable de la mission auprès de la Banque et s'assurer de sa rotation périodique;
 - 10.1.4 s'assurer que la portée du plan d'audit est adéquate, que le plan d'audit est fondé sur les risques et qu'il traite des enjeux les plus importants, et que la fréquence d'examen du plan d'audit est adéquate;
 - 10.1.5 surveiller les travaux de l'auditeur externe et résoudre les désaccords entre la direction et l'auditeur externe;
 - 10.1.6 examiner périodiquement le rendement de l'auditeur externe;
 - 10.1.7 établir des critères pour les services autres que d'audit que l'auditeur externe pourrait offrir, notamment les règles sur les situations où l'approbation préalable du comité est requise, et approuver au préalable les services, le cas échéant;
 - 10.1.8 réviser et, le cas échéant, approuver les politiques d'engagement à l'égard des associés et des salariés et anciens associés et salariés des auditeurs externes actuel et passés;

À l'égard de l'information financière :

- 10.1.9 surveiller l'intégrité et la qualité des états financiers et s'assurer que les pratiques comptables de l'institution sont prudentes et convenables;
- 10.1.10 discuter avec l'auditeur externe de la qualité des états financiers et s'assurer que ceux-ci présentent fidèlement la situation financière, les résultats et les flux de trésorerie de la Banque;
- 10.1.11 discuter avec la direction et l'auditeur externe des résultats de l'audit, des états financiers et des documents connexes, du rapport d'audit et de toute préoccupation connexe de l'auditeur externe;
- 10.1.12 rencontrer périodiquement l'auditeur externe, en l'absence de la direction, pour comprendre toutes les questions qui peuvent avoir été soulevées au cours de rencontres de l'auditeur avec la direction dans le cadre de l'audit et la façon dont ces questions ont été résolues, et pour déterminer dans quelle mesure les pratiques comptables utilisées par la Banque sont appropriées compte tenu de l'importance de l'élément;
- 10.1.13 revoir la lettre de recommandation de l'auditeur externe qui suit l'audit annuel et les suivis qui y sont donnés, les changements importants aux politiques comptables, les principaux jugements de valeur qui sont à la base des rapports financiers et la façon dont ces rapports sont rédigés;
- 10.1.14 réviser les états financiers annuels, les rapports financiers intermédiaires, les rapports de gestion et les communiqués concernant les résultats annuels et intermédiaires, la notice annuelle et tout relevé précisé par les autorités réglementaires avant leur publication et en recommander l'adoption par le conseil, le cas échéant;
- 10.1.15 vérifier tous placements et opérations susceptibles de nuire à la bonne situation financière de la Banque et portés à son attention par l'auditeur externe ou l'auditeur interne ou un dirigeant, incluant les prêts prévus à l'article 328 de la *Loi sur les banques*, et rencontrer l'auditeur externe pour en discuter;
- 10.1.16 recommander au conseil la déclaration de dividendes et revoir le communiqué de presse y afférant;
- 10.1.17 réviser les états financiers annuels des filiales supervisées par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) et en recommander l'adoption par les conseils d'administration de chacune des filiales;
- 10.1.18 réviser et, le cas échéant, approuver les transferts d'impôt entre la Banque et ses filiales;
- 10.1.19 réviser et, le cas échéant, approuver, les états financiers des régimes de retraites offerts par la Banque à ses employés;

À l'égard de la fonction d'audit interne :

- 10.1.20 approuver la sélection du responsable de l'audit interne, s'assurer de sa compétence, de son indépendance, de la suffisance de ses ressources et de sa rémunération et réviser et, le cas échéant, approuver son mandat;
- 10.1.21 s'assurer que les activités d'audit interne ont un degré d'indépendance, un statut et une visibilité suffisantes et qu'elles font l'objet d'examen périodiques;
- 10.1.22 s'assurer que la portée du plan d'audit est adéquate, que le plan d'audit est fondé sur les risques et qu'il traite des enjeux les plus importants, et que la fréquence d'examen du plan d'audit est adéquate;
- 10.1.23 discuter avec le responsable de l'audit interne de ses constatations et recommandations importantes et en effectuer le suivi;
- 10.1.24 examiner périodiquement le rendement du responsable de l'audit interne;

À l'égard des contrôles internes :

- 10.1.25 s'assurer que la direction mette en place des systèmes appropriés de contrôles internes et d'information de gestion, revoir, évaluer et approuver ces systèmes et s'assurer de leur intégrité et de leur efficacité, incluant les éléments faisant partie de toute certification exigée par la réglementation;
- 10.1.26 rencontrer l'auditeur externe, le responsable de la fonction d'audit interne ainsi que la direction pour discuter de l'efficacité des systèmes de contrôles internes et d'information de gestion mis en place ainsi que des mesures prises pour rectifier les faiblesses et défaillances importantes relevées;
- 10.1.27 s'assurer que la direction établisse des procédures concernant la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou d'audit et concernant l'envoi confidentiel, sous le couvert de l'anonymat, par les employés, de préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité ou d'audit et, notamment, réviser et, le cas échéant, approuver la politique sur le traitement des plaintes et commentaires portant sur les pratiques douteuses en matière comptable et s'assurer de son respect;

À l'égard des organismes de surveillance :

- 10.1.28 rencontrer les autorités réglementaires, discuter de leurs constatations et recommandations et en effectuer le suivi.
- 10.2 **Fonctions de communication et de divulgation**
- 10.2.1 réviser et, le cas échéant, approuver la façon dont les actionnaires et autres parties intéressées peuvent communiquer avec la Banque;
 - 10.2.2 s'assurer que des procédures adéquates sont en place pour examiner la communication faite au public de l'information financière extraite ou dérivée des états financiers et s'assurer de leur efficacité et, notamment, réviser et, le cas échéant, recommander au conseil d'approuver la politique de divulgation de l'information financière et s'assurer de son respect;
 - 10.2.3 faire rapport aux actionnaires sur la performance de la Banque.

11. Rapport - Le comité fait rapport de ses activités au conseil d'administration, verbalement lors de la réunion du conseil suivant d'ordinaire celle du comité, et par écrit lors de la réunion subséquente du conseil. Le comité fait également rapport de ses activités annuellement aux actionnaires en relation avec l'assemblée annuelle des actionnaires.

MANDAT DU COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

- 1. Constitution** - Le comité de gestion des risques (le « comité ») est un comité créé par le conseil d'administration de la Banque afin d'appuyer le conseil dans l'exercice de ses fonctions en matière de surveillance. Le comité doit revoir son mandat annuellement.
- 2. Nomination et composition** - Le comité se compose d'au moins trois administrateurs. Le conseil d'administration désigne, lors de la réunion du conseil qui suit l'assemblée annuelle, les administrateurs qui forment le comité et le président du comité. La majorité des membres du comité doit être constituée d'administrateurs qui n'appartiennent pas au groupe de la Banque. Aucun employé ou dirigeant de la Banque ou d'une filiale de celle-ci ne peut être membre du comité. Les membres du comité demeurent en fonction jusqu'à la réunion du conseil qui suit l'assemblée annuelle des actionnaires, à moins qu'ils ne soient, dans l'intervalle, remplacés par décision du conseil.
- 3. Rémunération** - Les membres du comité reçoivent pour leurs services la rémunération qui est déterminée par résolution du conseil.
- 4. Réunions** - Le comité se réunit au moins une fois par trimestre. Les réunions du comité peuvent être tenues sans avis, pourvu que les membres renoncent à tel avis, aussi souvent que les membres le jugent à propos et à l'endroit qu'ils déterminent. L'auditeur externe reçoit avis des réunions du comité et peut y assister s'il le désire.
- 5. Quorum** - Le quorum aux réunions du comité est constitué de la majorité des membres.
- 6. Président** - Le président du comité, tel que désigné par le conseil d'administration, préside les réunions du comité. En son absence, les membres présents peuvent élire parmi eux, un président pro tempore.
- 7. Procédure** - La procédure aux réunions du comité est la même que celle suivie aux réunions du conseil d'administration.

- 8. Pouvoirs du comité** - Dans le cadre de son mandat, le comité, s'il le juge opportun, peut :
- convoquer une réunion des administrateurs;
 - communiquer avec ou rencontrer en séance privée tout cadre ou employé de la Banque de même que ses auditeurs interne et/ou externe; et
 - faire appel à des ressources externes et indépendantes de la Banque, en fixer et en payer la rémunération, conformément à la politique du conseil d'administration sur l'utilisation d'aviseurs externes.
- 9. Secrétaire** - Le secrétaire de la Banque ou tout autre officier désigné par le président de la Banque accomplit en regard du mandat du comité les fonctions de secrétaire ainsi que celles que lui confie le président du comité.
- 10. Fonctions** - Le comité s'acquitte des obligations réglementaires en matière de révision ainsi que les fonctions suivantes qui lui sont déléguées par le conseil et toutes autres fonctions qui peuvent lui être déléguées de temps à autre par le conseil :
- 10.1 Fonctions de surveillance**
- À l'égard de la gestion intégrée des risques :*
- 10.1.1 s'assurer que la direction identifie les principaux risques de l'entreprise 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;
 - 10.1.2 réviser et, le cas échéant, approuver la philosophie de risque global et la tolérance au risque et recommander au conseil l'approbation de la politique sur le cadre de gestion intégrée des risques;
 - 10.1.3 réviser et, le cas échéant, approuver les autres politiques qui font partie intégrante du cadre de gestion intégrée des risques (à l'exception de celles qui sont du ressort d'un autre comité), et s'assurer de leur respect;
 - 10.1.4 approuver la sélection du dirigeant responsable de la gestion intégrée des risques, s'assurer de sa compétence, de son indépendance et de la suffisance de ses ressources et de sa rémunération et réviser et, le cas échéant, approuver son mandat et ses objectifs;
 - 10.1.5 s'assurer que les activités de gestion intégrée des risques ont un degré d'indépendance, un statut et une visibilité suffisantes et qu'elles font l'objet d'examen périodiques;
 - 10.1.6 discuter avec le responsable de la gestion intégrée des risques de ses constatations et recommandations importantes et en effectuer le suivi;
 - 10.1.7 s'assurer que la direction élabore, conformément à l'article 465 de la *Loi sur les banques*, les politiques de placement et de prêt et les normes, mesures et formalités y afférentes, et s'assurer de leur respect;
 - 10.1.8 réviser et, le cas échéant, approuver les prêts et avances de fonds qui aux termes des politiques de crédit sont du ressort du comité et examiner la qualité du portefeuille de prêts et la suffisance des provisions pour pertes;
 - 10.1.9 s'assurer que la direction adopte un processus visant à déterminer le niveau approprié de capital pour la Banque en fonction des risques assumés;
 - 10.1.10 réviser et, le cas échéant, approuver le code de déontologie et le code de confidentialité sur la protection des renseignements personnels applicables aux dirigeants et employés et s'assurer de leur respect;
 - 10.1.11 s'assurer que la direction instaure des mécanismes de résolution des conflits d'intérêt, notamment des mesures pour dépister les sources potentielles de tels conflits et restreindre l'utilisation de renseignements confidentiels et surveiller l'application de ces mécanismes;
 - 10.1.12 s'assurer que la direction instaure des mécanismes de communication aux clients de la Banque des renseignements qui doivent être divulgués aux termes de la *Loi sur les banques* ainsi que des procédures d'examen des réclamations de ses clients qui doivent être instituées aux termes du paragraphe 455(1) de la *Loi sur les banques*, incluant la procédure de gestion des plaintes, et surveiller l'application de ces mécanismes;
 - 10.1.13 recevoir le rapport de l'ombudsman;
 - 10.1.14 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil la délégation de pouvoirs généraux de signature aux dirigeants de la Banque et approuver la délégation de pouvoirs spécifiques de signature à certains dirigeants et employés;
 - 10.1.15 rencontrer les autorités réglementaires et discuter de leurs constatations et recommandations et en effectuer le suivi;
- À l'égard de la gestion du risque réglementaire :*
- 10.1.16 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil d'approuver la politique de gestion du risque réglementaire et s'assurer de son respect;
 - 10.1.17 réviser et, le cas échéant, approuver la politique en matière de recyclage des produits de la criminalité et de financement des activités terroristes et s'assurer de son respect;
 - 10.1.18 approuver la sélection du responsable de la gestion du risque réglementaire, s'assurer de sa compétence, de son indépendance et de la suffisance de ses ressources et de sa rémunération;
 - 10.1.19 s'assurer que les activités de gestion du risque réglementaire ont un degré d'indépendance, un statut et une visibilité suffisantes et qu'elles font l'objet d'examen périodiques;
 - 10.1.20 discuter avec le responsable de la gestion du risque réglementaire de ses constatations et recommandations importantes et en effectuer le suivi;
- À l'égard de la rémunération :*
- 10.1.21 effectuer annuellement, en collaboration avec le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, une vigie des liens entre la rémunération, le rendement et le risque et de l'alignement de la Banque avec les principes et normes en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière;
 - 10.1.22 recevoir, sur une base annuelle, l'analyse des liens entre la rémunération, le rendement et le risque liés au programme de rémunération de la Banque préparée par le premier vice-président, Gestion intégrée des risques et la première vice-présidente, Ressources humaines.
- 10.2 Fonctions de révision**
- 10.2.1 s'assurer que la direction mette en place des mécanismes visant à l'observation de la partie XI de la *Loi sur les banques*;
 - 10.2.2 revoir ces mécanismes et leur efficacité;
 - 10.2.3 revoir les pratiques de la Banque afin de s'assurer que les opérations effectuées avec des apparentés et susceptibles de porter atteinte à la solvabilité ou à la stabilité de cette dernière soient identifiées;
 - 10.2.4 réviser et, le cas échéant, approuver lorsque requis les transactions visées à la partie XI de la *Loi sur les banques*;
 - 10.2.5 faire rapport au Surintendant des institutions financières, au nom du conseil, des travaux du comité en matière de révision.
- 11. Politiques** - Le comité réviser et, le cas échéant, approuve les politiques de son ressort.
- 12. Rapport** - Le comité fait rapport de ses activités au conseil d'administration, verbalement lors de la réunion du conseil suivant d'ordinaire celle du comité, et par écrit lors de la réunion subséquente du conseil. Le comité fait également rapport de ses activités annuellement aux actionnaires en relation avec l'assemblée annuelle des actionnaires.

ANNEXE E

CODE DE PROCÉDURE

1. Application

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

2. Rôle du président

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

3. Formulation des résolutions

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

4. Droit de parole

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

5. Temps de parole

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

6. Pertinence et bonne conduite

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

7. Proposition d'actionnaire

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

8. Débat d'une proposition d'actionnaire

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

9. Amendement d'une proposition d'actionnaire

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

10. Questions générales

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



**BANQUE
LAURENTIENNE**
