



# Bale Pilier III

Divulgence sur la rémunération 2018-2019



## Bâle Pilier III – Divulgence sur la rémunération

La Banque Laurentienne Groupe Financier (le « Groupe ») a préparé la présente publication conformément aux exigences de Bâle II Pilier 3. Des informations complémentaires sont disponibles dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction du Groupe. L'information suivante concerne les membres du Comité exécutif du Groupe ainsi que les membres ciblés de l'équipe, soit ceux susceptibles d'influencer de manière importante la position du Groupe en matière de risques. Les « Membres ciblés de l'équipe » ont été déterminés conjointement avec le Secteur de la Gestion des risques et regroupent :

- Les premiers vice-présidents et niveaux supérieurs du Groupe; et
- Certains spécialistes de Valeurs mobilières Banque Laurentienne Inc. (VMBL), du secteur Marché des capitaux du Groupe et de l'audit interne.

## Supervision de la rémunération

Le Conseil supervise les principes, politiques, programmes et décisions du Groupe à l'égard de la rémunération. Le Comité RHRE, qui est composé d'administrateurs indépendants, soutient les efforts du Conseil à ce sujet en sollicitant les services de conseillers externes et indépendants en rémunération, au besoin. Entre autres, le Comité RHRE :

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

Veillez vous référer à la partie F – *Gouvernance d'entreprise* de la circulaire pour une description du mandat du Comité RHRE.

La Direction soutient le travail de supervision du Comité RHRE à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs en élaborant des politiques, pratiques et programmes de rémunération alignés sur les besoins du Groupe et les exigences réglementaires. Le premier vice-président, Ressources humaines, conseille le chef de la direction et le Comité RHRE en matière de rémunération des cadres supérieurs. De plus, le chef de la direction et le premier vice-président, Ressources humaines, assistent à des réunions du Comité RHRE. Ils n'ont cependant aucun droit de vote sur les questions à l'ordre du jour. D'autres cadres dirigeants peuvent également être présents aux réunions à l'occasion, pour recevoir ou donner des présentations. Aucun membre de la haute direction, y compris le chef de la direction, n'est présent lorsque des décisions sont prises en matière de rémunération.

### Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Le Conseil reconnaît l'importance de nommer au Comité RHRE des administrateurs dont l'expérience et les antécédents leur permettent de respecter les obligations du comité à l'endroit du Conseil et des actionnaires, notamment lorsqu'il est question de rémunération et de gestion des risques. Ainsi, les membres du Comité RHRE sont choisis parce qu'ils possèdent les connaissances, les compétences et

l'expérience requises pour aborder les questions pertinentes et prendre des décisions éclairées à l'égard des politiques et pratiques de rémunération du Groupe. Tous les membres du Comité RHRE ont acquis une expérience significative de ces questions en exerçant des fonctions de chef ou de haut dirigeant dans d'autres organisations. Cette expérience comprend ce qui suit :

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

Durant l'exercice financier 2019, les membres du Comité RHRE étaient : Michelle R. Savoy (présidente), Sonia Baxendale, A. Michel Lavigne et Susan Wolburgh Jenah. Isabelle Courville et Michel Labonté ont cessé d'être directeurs le 9 avril 2019. Tous les membres sont indépendants au sens du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

Le Comité RHRE adhère à diverses meilleures pratiques de gouvernance pour voir à la supervision efficace du cadre de rémunération du Groupe, notamment en se réunissant en privé, sans les membres de la Direction, à chaque réunion du comité.

Le Comité RHRE s'est réuni 7 fois en durant l'exercice financier 2019 et il s'est également réuni 7 fois durant l'exercice financier 2018. La rémunération annuelle globale versée s'établissait comme suit :

Membres	2019	2018
<b>Michelle R. Savoy</b> Membre depuis avril 2018 , présidente de avril 2019 à maintenant	137 845 \$	120 603 \$
<b>A. Michel Lavigne</b> Membre depuis avril 2016, président de mars 2017 à avril 2019	128 730 \$	136 678 \$
<b>Susan Wolburgh Jenah</b> Membre depuis avril 2019	123 254 \$	113 349 \$
<b>Sonia Baxendale</b> Membre depuis octobre 2019	134 449 \$	111 500 \$

## Résumé des politiques et pratiques en matière de rémunération

Le programme de rémunération des cadres supérieurs du Groupe est conçu pour rémunérer les employés en fonction de leur rendement individuel et de la performance de l'entreprise, tout en étant axé sur la croissance durable et la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Tel que discuté dans la présente section, les composantes du programme de rémunération forment une stratégie complète permettant d'atteindre les objectifs suivants :

1. attirer et retenir du personnel de direction qualifié;
2. offrir une rémunération compétitive par rapport au groupe de référence de la Banque;
3. encourager le haut rendement en liant la rémunération et l'atteinte d'objectifs individuels, d'affaires et de performance financière;
4. aligner les intérêts des membres visés de la haute direction sur ceux des actionnaires; et
5. atténuer le risque.

Après avoir reçu l'approbation des actionnaires concernant le cadre de rémunération lors de la dernière assemblée annuelle, le Groupe a modifié en conséquence le programme de rémunération des cadres supérieurs en 2019. Les changements ont pour effet de simplifier le programme et de créer un lien plus direct qu'avant entre la rémunération et l'atteinte d'objectifs financiers. Lorsqu'il examine la rémunération des membres visés de la haute direction et qu'il la recommande à l'approbation du Conseil, le Comité RHRE privilégie une rémunération incitative basée sur la mesure du rendement et il tient compte des risques associés aux politiques, programmes et pratiques du Groupe en matière de rémunération, avec l'aide du Comité de gestion des risques du Conseil. En matière de rémunération, l'approche du Groupe est conçue pour atténuer le risque sans nuire à la nature incitative de la rémunération et pour encourager et récompenser un sens prudent des affaires et une prise appropriée de risques à long terme. Plus amplement décrites plus loin dans le texte, les stratégies d'atténuation des risques du programme comprennent l'acquisition différée d'une partie de la rémunération incitative à court terme, le recours à des incitatifs à long terme dont l'acquisition dépend d'objectifs de performance et de temps, l'imposition d'obligations de détention d'actions, l'application de politiques de récupération et l'interdiction des opérations de couverture, le tout pour assurer un alignement sur les intérêts des actionnaires à long terme.

### Conseillers indépendants

Le Comité RHRE retient périodiquement les services de conseillers indépendants pour obtenir un point de vue externe concernant les meilleures pratiques, la conception et l'administration du programme de rémunération et pour analyser la rémunération cible des cadres supérieurs du Groupe et la comparer à un groupe de référence. Depuis 2017, le Comité RHRE retient les services d'Hexarem, qui possède une grande expertise de la rémunération des cadres supérieurs, pour recevoir un avis indépendant concernant nos pratiques de rémunération.

Le rôle du Comité RHRE consiste à examiner les résultats de l'étude de marché préparée par son conseiller externe, à recevoir et à analyser les recommandations du président et chef de la direction, puis à soumettre ses recommandations au Conseil aux fins d'approbation de la rémunération cible des membres visés de la haute direction. Le Comité RHRE s'est déclaré satisfait de l'analyse de la rémunération cible des membres visés de la haute direction pour 2019, tel qu'elle a été préparée par Hexarem en utilisant le groupe de référence 2019. Les résultats de l'analyse comparative ont été reçus, analysés et utilisés pour soumettre des recommandations qui ont été approuvées par le Conseil.

### Révisions annuelles

Les politiques de rémunération sont approuvées et révisées annuellement et modifiées au besoin par le Comité RHRE.

### Équilibre entre rémunération variable et rémunération fixe

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

L'intention du comité RHRE est de maintenir le juste équilibre et la cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et la rémunération.

### Analyse des risques

Pour adopter des pratiques de rémunération et définir la rémunération des cadres supérieurs, le Comité RHRE, avec l'assistance du Comité de gestion des risques, considère les conséquences des risques associés aux politiques et pratiques du Groupe en matière de rémunération. Le mandat du Comité RHRE

et du Comité de gestion des risques leur permet d'analyser les risques liés aux divers programmes de rémunération. Une grille d'analyse conforme aux principes du Conseil de la stabilité financière a été mise au point pour évaluer les risques associés à chaque programme de rémunération du Groupe. Cette grille porte sur des critères appartenant aux cinq catégories suivantes : la conception du programme, le processus de détermination des résultats, l'approbation des résultats, la prise de risques et la synchronisation des octrois et des pertes dans le cadre de la RICT.

Depuis 2010, le Comité RHRE et le Comité de gestion des risques examinent annuellement l'analyse de risque des programmes de rémunération préparée par le vice-président exécutif et chef de la gestion des risques à l'aide de la grille d'analyse. La dernière analyse a été effectuée en décembre 2019. À la suite de cette analyse, le Comité RHRE a jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

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

- La rémunération incitative à court terme est plafonnée à 225 % de la cible;
- Les UAP reposent sur la performance financière du Groupe sur une période de trois ans et elles sont plafonnées à 150 % de l'octroi, sans garantir un niveau minimum d'acquisition;
- Le report obligatoire de la rémunération incitative à court terme;
- Les lignes directrices concernant la détention minimale d'actions;
- La politique de récupération; et
- L'interdiction des opérations de couverture.

#### Membres de l'équipe responsables des fonctions de surveillance

La rémunération des membres de l'équipe responsables des fonctions de surveillance (Audit interne, Gestion intégrée des risques et Gestion du risque réglementaire) est établie indépendamment du rendement des secteurs qu'ils appuient de manière à limiter les incitatifs à la prise de risques excessifs. Les mesures financières utilisées dans le régime de rémunération incitative à court terme sont reliées à la performance du Groupe dans son ensemble et non aux secteurs propres qu'ils surveillent.

## Lien entre la rémunération et le rendement

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

Les incitatifs à court terme associent la rémunération annuelle à un facteur de performance financière basé sur le résultat net ajusté et un facteur de rendement individuel. Pour les premiers vice-présidents et niveaux supérieurs du Groupe, la moitié des paiements d'incitatifs à court terme est différée (acquisition à la date d'octroi et encaissable à raison d'un tiers chaque année) pour favoriser l'actionnariat et un meilleur alignement avec les intérêts des actionnaires.

En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018, le programme de rémunération incitative à long terme aligne la rémunération sur les intérêts des actionnaires pendant une période pouvant atteindre dix ans. Les unités d'actions de performance (UAP), qui représentent 70 % de la valeur de la rémunération incitative à long terme sont entièrement à risque pendant trois ans, sans garantie d'acquisition minimale. L'acquisition de la moitié des UAP dépend du RTA relatif par rapport à l'indice boursier XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, conformément à notre pratique habituelle, tandis que l'acquisition de l'autre moitié des UAP dépend du RCP ajusté par rapport à notre budget, une mesure cohérente avec nos objectifs stratégiques. Les options d'achat d'actions représentent 30 % de la rémunération incitative à long terme. Les options octroyées en décembre 2019, seront acquises à 50 % après trois ans et à 50 % de plus après quatre ans, et elles ont pour effet d'associer la rémunération réalisée pendant une période pouvant atteindre dix ans.

## Rémunération incitative à court terme

L'objet premier du programme de rémunération incitative à court terme est de récompenser les employés pour avoir atteint, pendant l'année, des objectifs individuels de rendement et les objectifs financiers du Groupe. L'ancienne hausse spéciale de 25 % du facteur de rendement individuel des membres visés de la haute direction impliqués dans le plan de transformation a été éliminée de façon permanente, et le changement a été immédiatement appliqué aux versements de rémunération incitative à court terme pour 2019.

Pour l'exercice 2019, le versement en vertu du programme se calcule comme suit :

$$\begin{array}{ccccccc} \text{RICT cible} & \times & \text{Facteur de} & & \text{Facteur de} & = & \text{Versement de RICT} \\ & & \text{performance financière} & \times & \text{rendement individuel} & & \\ \hline & & \text{De 0 \% à 150 \%} & & \text{De 0 \% à 150 \%} & & \text{De 0 \% à 225 \%} \end{array}$$

En ce qui concerne les membres ciblés de l'équipe de VMBL et Marché des Capitaux, la rémunération incitative à court terme est fondée sur l'enveloppe annuelle de boni applicable à chaque secteur établi et déterminé en fonction de leurs résultats financiers. Il vise à rémunérer la contribution collective et individuelle aux résultats financiers du secteur. Les enveloppes de bonis et les primes individuelles accordées tiennent compte des risques pris au cours de l'année.

### *Rémunération Incitative à court terme cible*

Les cibles de RICT sont basées sur les pratiques du marché et les niveaux hiérarchiques et elles correspondent à des pourcentages du salaire de base.

### *Facteur de performance financière*

Le facteur de performance financière repose sur l'objectif financier fixé par le Conseil en début d'exercice et il est conçu pour aligner les octrois sur les objectifs de performance du Groupe, afin de soutenir les priorités stratégiques du Groupe. Le facteur dépend du revenu net ajusté du Groupe (le revenu net ajusté après impôts et avant dividendes).

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

### *Facteur de rendement individuel*

Le Groupe estime que la gestion du rendement constitue un exercice essentiel et un facteur clé de l'exécution de son plan stratégique. Le Comité RHRE prête attention à cet exercice et veille à ce qu'il se déroule de manière rigoureuse.

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

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

Indicateurs de rendement	Description
<b>Éléments financiers (15 %)</b>	
Contribution au revenu net après impôts de Banque Laurentienne Groupe Financier	Agir avec diligence pour atteindre l'objectif financier du Groupe, c'est-à-dire un objectif commun auquel tous les participants contribuent.
<b>Responsabilités principales (de 20 % à 35 %)</b>	
Gestion de secteur/Objectifs de croissance	Les leaders sont responsables des dépenses et de l'affectation des ressources et ils doivent : <ul style="list-style-type: none"> <li>- concevoir et exécuter les activités et les initiatives en visant à respecter ou à dépasser les attentes budgétaires;</li> <li>- faire preuve d'un excellent jugement en matière d'allocation des ressources;</li> <li>- surveiller régulièrement les budgets et dépenses individuels et d'équipe;</li> <li>- appliquer des mécanismes de contrôle budgétaire appropriés.</li> </ul>
Gestion des risques et conformité	Encourager l'adoption d'une culture axée sur la conformité et gérer sainement les risques associés au respect des exigences réglementaires et à l'adoption des meilleures pratiques.
<b>Initiatives (de 40 % à 55 %)</b>	
Gestion de la stratégie	Veiller à cautionner et à communiquer l'information relative à la stratégie d'entreprise, à la gestion des risques et aux initiatives connexes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- prendre la direction du plan stratégique à l'interne comme à l'externe;</li> <li>- anticiper et analyser les risques liés au plan.</li> </ul> Mettre au point et superviser la stratégie de croissance du secteur Élaborer et superviser un plan stratégique annuel et le présenter aux fins de révision et de priorisation.
Soutien des initiatives	Faire preuve d'efficacité lors de la gestion des initiatives et de l'adhésion des intervenants clés.
Participation aux initiatives	Se porter garant des livrables de son secteur concernant les projets des autres secteurs et se charger adéquatement des besoins en personnel et de l'exécution de ces livrables. À titre de membre de l'équipe de direction du Groupe, participer aux initiatives des autres secteurs et/ou collègues.
<b>Compétences en leadership (10 %)</b>	
Conduite professionnelle	Favoriser la collaboration et les relations de travail efficaces entre les membres des équipes et avec le conseil d'administration.
Gestion de personnel	Démontrer quotidiennement l'engagement suivant envers les ressources humaines : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vision et stratégie; leadership, planification et organisation; communication et réunions; relations interpersonnelles; aide; motivation; connaissance; formation et encadrement; évaluation et objectivité.</li> </ul>

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

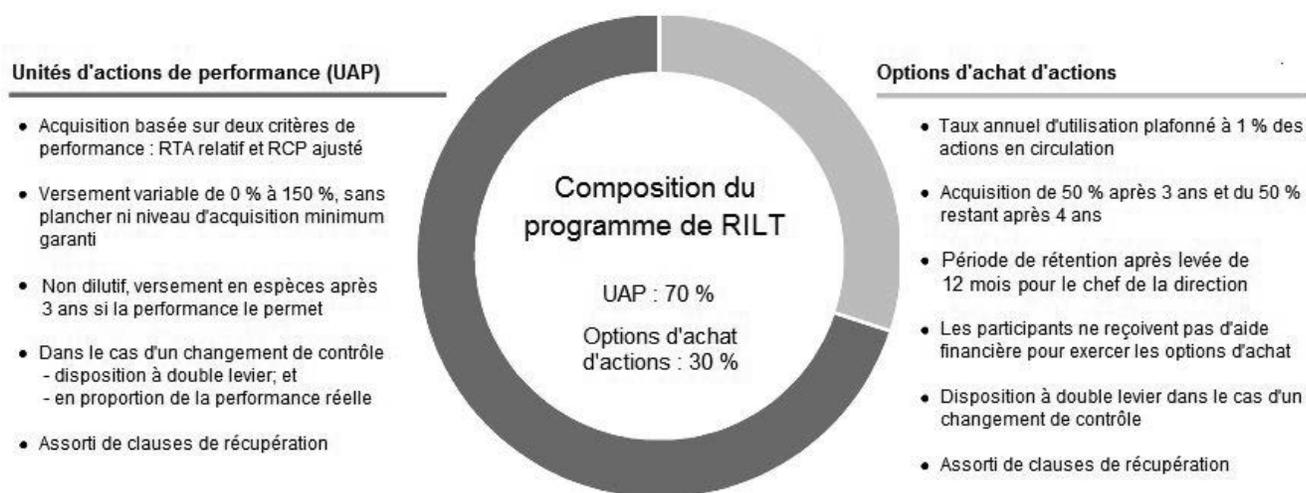
### Ajustement en cas d'indicateur de performance en baisse

Le comité RHRE et le Conseil sont habilités à modifier à tout moment les programmes de rémunération du Groupe si cela est justifié par des circonstances spécifiques.

### Rémunération incitative à long terme

Le Groupe a commencé l'exercice financier 2019 avec un programme de rémunération incitative à long terme nouveau et simplifié qui comprend des unités d'actions de performance et des options d'achat d'actions. Le programme s'aligne sur les pratiques du secteur bancaire canadien et les principes de saine gouvernance.

Dans le cadre des activités visant à approuver la composition du programme de RILT, le Comité RHRE et le Conseil ont examiné les projections de rémunération incitative et les analyses de sensibilité. Ils ont conclu que la composition de programme de RILT s'aligne grandement et adéquatement sur les intérêts à long terme des actionnaires.



### Unité d'actions de performance (UAP)

Jusqu'en 2019, des UAP étaient approuvées annuellement et octroyées à la discrétion du Comité RHRE.

Les UAP sont acquises au troisième anniversaire de l'octroi. Lorsqu'elles sont acquises, le nombre d'UAP est ajusté en fonction de la performance du Groupe. Le versement varie entre 0 % et 150 % du nombre d'unités octroyées. Voici les indicateurs de performance:

- la comparaison du retour total aux actionnaires (RTA) moyen sur trois ans avec la performance du groupe de référence du Groupe, c'est-à-dire l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, qui est composé d'émetteurs du secteur financier canadien inscrits à la Bourse de Toronto; et
- la comparaison du rendement des capitaux propres (RCP) moyen avec l'objectif établi dans le cadre du plan stratégique.

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

À chaque année, le Conseil met en place les indicateurs de performance et leurs cibles. Présentement, les indicateurs de performance ainsi que leurs calculs sont les suivants :

Indicateur de performance	Pondération	Calcul	Minimum	Cible	Maximum
RTA relatif	50%	(moyenne 3 ans du RTA du Groupe moins moyenne 3 ans du RTA de l'indice XFN) x 3 + 100%	Moyenne 3 ans du RTA est 33% sous l'indice	Moyenne 3 ans du RTA est égale à l'indice	Moyenne 3 ans du RTA est 17% au-dessus de l'indice
RCP ajusté	50%	Moyenne 3 ans du RTA ajusté	Moyenne 3 ans du RCP ajusté est égale à 60 % de la cible	Moyenne 3 ans du RCP ajusté	Moyenne 3 ans du RCP ajusté est égale à 120 % de la cible

RTA = retour total aux actionnaires

Le calcul du RTA annuel se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Prix de l'action à la fin de la période de performance} - \text{Prix de l'action au début de la période de performance} + \text{Dividendes}}{\text{Prix de l'action au début}}$$

Indice XFN = l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund

RCP = rendement des capitaux propres

RCP ajusté: tel que publié dans le rapport annuel du groupe

Les membres visés de la haute direction qui satisfont aux exigences de détention d'actions doivent choisir entre des UAP et des UAP différées (UAPD). Les cadres supérieurs qui ne satisfont pas aux exigences de détention d'actions reçoivent des UAPD.

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

### Exigences minimales de détention d'actions

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

- Président and chef de la direction : 6 x salaire de base
- Vice-président exécutif : 2 x salaire de base
- Premier vice-président 2 : 1 x salaire de base
- Premier vice-président 1 : 0.75 x salaire de base

Depuis 2017, le président et chef de la direction doit également respecter les exigences minimales de détention d'actions pendant au moins une année suivant son départ du Groupe ou sa retraite. De plus, après avoir levé des options d'achat d'actions, le président et chef de la direction est tenu de conserver une quantité d'actions du Groupe d'une valeur au moins égale au revenu net après impôt produit par la levée des options acquises, pendant au moins douze (12) mois et jusqu'à ce que les exigences applicables de détention d'actions soient satisfaites.

Le Comité RHRE est d'avis que ce changement améliore l'alignement du Groupe sur les meilleures pratiques du marché et les intérêts à long terme des actionnaires. Le niveau de détention d'actions de chaque membre visé de la haute direction est évalué chaque année en fonction du cours de clôture le plus élevé de l'action ordinaire du Groupe soit au 31 octobre, soit à la date d'octroi.

Les actions et unités d'actions suivantes sont incluses dans le calcul de la détention d'actions :

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

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

Pour leur part, les membres ciblés de l'équipe de VMBL et du secteur Marché des capitaux du Groupe doivent obligatoirement différer une partie de leur prime annuelle afin de s'assurer que les profits générés par ces employés clés soient des profits qui se concrétisent à moyen terme et soient alignés avec l'intérêt des actionnaires. Ainsi, le programme d'étalement prévoit que tout employé recevant une prime annuelle de plus de 75 000 \$ verra un pourcentage du montant excédant 75 000 \$ être étalé sur 3 ans à raison d'un tiers du montant par année, comme suit :

- Moins de 75 000 \$ : aucun étalement
- 75 000 \$ à 500 000 \$ : 30 % de l'excédent de 75 000 \$ converti en unités d'actions restreintes
- Au-dessus de 500 000 \$ : 40 % de l'excédent de 500 000 \$ converti en unités d'actions restreintes

## Politique de récupération

La politique de récupération prévoit que si les états financiers du Groupe pour un exercice antérieur devaient être rectifiés en raison de fraude ou d'irrégularité grave, le Comité RHRE pourrait décider de récupérer des octrois de RICT annuels et des unités d'actions liées à la performance financière, afin de mieux refléter les résultats financiers rectifiés. Le régime d'options d'achat d'actions comprend lui aussi une clause de récupération.

Aucune récupération de rémunération ou d'ajustement à la rémunération, explicite ou implicite, n'a été approuvé par le Comité RHRE durant l'année fiscale 2019 et 2018.

## Tableaux de rémunération des membres ciblés de l'équipe

Le tableau suivant résume la valeur totale de la rémunération octroyée aux membres du comité exécutif et aux membres ciblés de l'équipe pour 2018 et 2019. La valeur de la rémunération en actions (unités d'actions et options d'achat d'actions) octroyée est présentée en fonction de la valeur attendue de l'attribution à la date d'octroi.

<i>En millions de \$ CA</i>	Comité exécutif		Membres ciblés de l'équipe	
	2019	2018	2019	2018
Nombre d'employés <sup>(1)</sup>	7	7	30	27
Rémunération fixe				
En espèces <sup>(2)</sup> (non différée)	2,8 \$	2,8 \$	6,0 \$	5,2 \$
Rémunération variable				
En espèces (non différée)	0,7 \$	1,0 \$	1,8 \$	3,2 \$
En actions et instruments liés à des actions (différée)	5,4 \$	4,4 \$	4,4 \$	4,4 \$

(1) Inclut les employés qui ont quitté le Groupe durant l'année.

(2) Réfère au salaire annuel au 31 octobre ou au salaire annuel à la date de cessation d'emploi.

### Autres attributions

<i>En nombre (#)</i>	Comité exécutif		Membres ciblés de l'équipe	
	2019	2018	2019	2018
Nombre d'employés	7	7	30	27
Autres attributions				
Attributions à l'embauche	0	1	2	2
Attributions garanties	0	0	1	0
Indemnités de départ	0	0	0	0

**Note :** Les montants relatifs aux attributions à l'embauche, attributions garanties et indemnités de départ sont communiqués confidentiellement au BSIF compte tenu du nombre restreint de membres ciblés de l'équipe visés par ces attributions.

## Rémunération sur un horizon de long terme et rémunération différée

La rémunération des exécutifs comporte des programmes d'intéressement à moyen et long terme dont les gains dépendent en partie, pour les programmes d'unités d'actions, de la performance boursière du Groupe sur une période de trois ans ou allant jusqu'à la terminaison d'emploi pour le volet basé sur des unités d'actions différées.

Les premiers vice-présidents et niveaux supérieurs du Groupe doivent différer 50 % de leur prime annuelle en la convertissant en unités d'actions restreintes (UAR) acquises dès l'octroi mais encaissables à raison d'un tiers chaque année suivant la date d'octroi ou à la cessation d'emploi. Ces mesures font en sorte qu'une portion significative de leur rémunération annuelle soit différée dans le temps et alignée sur le rendement total à l'actionnaire.

La totalité de la rémunération différée en cours aux membres du comité exécutif et aux membres ciblés de l'équipe s'établissait comme suit à la fin des deux dernières années :

<i>En millions de \$ CA</i>	Comité exécutif		Membres ciblés de l'équipe	
	2019	2018	2019	2018
Nombre d'employés	7	7	30	27
En cours en actions et instruments liés à des actions				
Acquise	15,1 \$	12,3 \$	6,2 \$	6,4 \$
Non acquise	8,5 \$	9,1 \$	4,6 \$	5,5 \$
<b>Total en cours</b>	<b>23,6 \$</b>	<b>21,4 \$</b>	<b>10,8 \$</b>	<b>11,9 \$</b>
Paiements en cours d'exercice	0,9 \$	0,2 \$	1,1 \$	0,7 \$

La totalité de la rémunération différée en cours est sujette à des ajustements tacites (variation du cours de l'action, ajustement en fonction de la performance du Groupe pour les unités d'actions de performance) et explicites (droit de récupération pour les raisons énoncées à la section mécanismes de protection et de récupération ci-dessous).