

Renseignements sur la rémunération de 2015 et 2016 conformément aux exigences de Bâle II Pilier 3

La Banque Laurentienne 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 de la Banque. L'information suivante concerne les membres du Comité exécutif de la Banque ainsi que les employés ciblés, soit ceux susceptibles d'influencer de manière importante la position de la Banque en matière de risques. Les employés ciblés ont été déterminés conjointement avec le Secteur de la Gestion des risques et regroupent :

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

Gouvernance de la rémunération

Responsables

Le Comité RH joue un rôle clé dans l'élaboration et l'application de cette Politique de rémunération. Notamment, il:

- approuve et révisé la Politique de rémunération chaque année;
- approuve tous les éléments liés à la rémunération;
- discute des évaluations de performance des cadres supérieurs relevant directement du président et chef de la direction; et
- approuve la divulgation de la rémunération des cadres supérieurs.

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

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

Durant l'exercice financier 2016, le Comité RH s'est réuni 9 fois alors qu'il s'est réuni 8 fois durant l'exercice financier 2015. La rémunération annuelle globale versée s'établissait comme suit :

	2016	2015
Isabelle Courville (membre de mars 2008 à maintenant, présidente mars 2009 à mars 2013)	229 900 \$	220 000 \$
Jean Bazin (membre de mars 2011 à avril 2016, président mars 2013 à avril 2016)	47 667 \$	110 000 \$
Michelle R. Savoy (membre de décembre 2014 à maintenant, présidente d'avril 2016 à maintenant)	111 150 \$	95 000 \$
Pierre Genest (membre août 2013 à avril 2016)	41 167 \$	95 000 \$
Michel Labonté (membre depuis avril 2016 à maintenant)	122 400 \$	110 000 \$
A. Michel Lavigne (membre depuis avril 2016 à maintenant)	104 900 \$	95 000 \$
Richard Bélanger (membre depuis août 2016 à maintenant)	120 525 \$	120 000 \$
Michael T. Boychuk (membre d'avril à août 2016)	108 700 \$	95 000 \$

Conseillers externes

La Politique de rémunération prévoit que des conseillers externes soient mandatés pour analyser et comparer la rémunération cible totale des cadres supérieurs de la Banque avec le groupe de référence. Dans 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 cadres supérieurs des entreprises faisant partie du groupe de référence. La rémunération des cadres supérieurs est établie selon une analyse de régression qui estime le montant de la rémunération concurrentielle en fonction de la taille de la Banque comparativement à celle d'autres entreprises canadiennes dans le groupe de référence.

Conformément à sa pratique d'effectuer aux deux ans une étude sur le positionnement de la rémunération totale directe des cadres supérieurs, une étude a été demandée à Willis Towers Watson en octobre 2016. Aucun changement appréciable à la rémunération n'a été recommandé au terme de cet exercice.

Point saillants des politiques de rémunération

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

La Politique de rémunération a pour objectifs de :

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

Révisions annuelles

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

Équilibre entre la rémunération variable et la rémunération fixe

La proportion entre la rémunération fixe et la rémunération variable des cadres supérieurs varie selon le niveau hiérarchique et le facteur global de performance de chaque cadre supérieur et vise à aligner les intérêts des cadres supérieurs avec ceux des actionnaires.

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

Gestion des risques dans les processus rémunérateurs

Dans le cadre de l'adoption de pratiques de rémunération et de la détermination de la rémunération des cadres supérieurs, le Comité RH, avec l'assistance du comité de gestion des risques, considère les conséquences des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque. Les mandats du Comité RH et du comité de gestion des risques permettent à ces derniers de procéder à des analyses des risques liés aux divers programmes de rémunération et d'assurer l'alignement de la Banque avec les principes et normes en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière (*Financial Stability Board*). Une grille d'analyse a été développée afin d'évaluer le risque associé à chaque programme de rémunération de la Banque. Cette grille porte sur les cinq catégories de critères

suivantes : la conception du programme, le processus de détermination des résultats, l'approbation des résultats, la prise de risques et la synchronisation des primes et des pertes.

Depuis 2010, le Comité RH examine annuellement, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse de risque des programmes de rémunération préparée par la vice-présidente exécutive, Chef de la gestion des risques et Affaires corporatives sur la base de la grille d'analyse. La dernière analyse a été effectuée en décembre 2016. À la suite de cette analyse, le Comité RH a jugé satisfaisant le niveau de risque lié aux divers programmes de rémunération.

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

- la rémunération incitative à court terme est plafonnée à 225 % de la cible;
- les UARP représentent une rémunération incitative à moyen terme basée sur la performance de la Banque sur une période de trois ans, et sont plafonnées à 125 % de l'octroi;
- la politique de récupération; et
- l'interdiction des opérations de couverture

Employés responsables des fonctions de surveillance

La rémunération des employés 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 de la Banque dans son ensemble et non aux secteurs propres qu'ils surveillent.

Lien entre la rémunération et le rendement

Rémunération incitative à court terme

L'objet premier du programme de rémunération incitative à court terme est de reconnaître l'atteinte des objectifs individuels ainsi que des objectifs financiers de la Banque.

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

Les deux facteurs de performance (individuel et financier) peuvent varier entre 0 % et 150 % de la cible. Puisque les facteurs sont cumulatifs, la rémunération incitative à court terme peut varier entre 0 % et 225 % de la cible.

Facteur de performance individuelle

La performance individuelle est évaluée en fonction des indicateurs de performance précités ci-dessous :

Indicateurs de performance	Description
Éléments financiers	La rentabilité est un objectif commun pour tous les membres de l'équipe de la Banque. Cette rentabilité est mesurée en fonction du résultat net ajusté qui figure aux états financiers de la Banque
Responsabilités principales	Les responsabilités principales sont propres à chaque cadre supérieur, en fonction de leurs rôles et responsabilités respectifs. Elles peuvent être évaluées en tenant compte de facteurs tels que la qualité, l'efficacité, la gestion des coûts et la croissance.
Conformité et risques	La conformité et la gestion des risques sont évaluées en fonction du respect des exigences réglementaires.
Projets et stratégies	Selon l'évolution du plan stratégique et des livrables relevant du cadre supérieur.
Gestion du capital humain	Gestion appropriée de l'effectif en démontrant leurs compétences en leadership, planification et organisation, communication, formation et encadrement.

Facteur de performance financière

Le facteur de performance financière 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. Ce facteur est déterminé en fonction du revenu net ajusté de la Banque (revenu net après impôts et avant dividendes), et s'applique à tous les cadres supérieurs.

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

En ce qui concerne le président et chef de la direction de VMBL, son enveloppe de prime est établie en fonction d'un pourcentage du bénéfice avant impôts sur les bénéfices de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque. La prime versée peut être ajustée pour tenir compte de facteurs tel que décrits dans le facteur global de pondération décrit ci-dessus, dont le maintien d'une saine gouvernance et gestion des risques.

En ce qui concerne les employés ciblés de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque, la rémunération incitative à court terme est fondée sur l'enveloppe de prime annuelle applicable à chaque secteur établie en proportion de leurs résultats financiers. Elle vise à rétribuer la contribution collective et individuelle aux résultats financiers du secteur. Les enveloppes et primes individuelles attribuées prennent en compte les risques pris en cours d'exercice.

De plus, depuis l'année financière 2012, le calcul de la performance retenue au programme d'unités d'actions de performance de la Banque repose sur la performance boursière de l'action de la Banque, soit le rendement total à l'actionnaire.

Détermination des montants individuels de rémunération

La rémunération des membres de la haute direction visés prend en considération les critères suivants :

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

La rémunération versée aux membres de la haute direction et aux employés ciblés de la Banque ainsi que la valeur de la rémunération octroyée en actions et instruments liés à des actions (différée) s'établissent comme suit au cours des deux dernières années :

Tous les chiffres sont en millions de \$ CA

	Comité exécutif		Employés ciblés	
	2016	2015	2016	2015
Nombre d'employés	6	7	25	22
Rémunération fixe En espèces (non différée)	2,1 \$	2,6 \$	4,5 \$	3,7 \$
Rémunération variable				
En espèces (non différée)	1,5 \$	2,8 \$	2,8 \$	2,4 \$
En actions et instruments liés à des actions (différée)	4,6 \$	5,7 \$	3,4 \$	2,4 \$

Autres attributions

En nombre

	Comité exécutif		Employés ciblés	
	2016	2015	2016	2015
Nombre d'employés	6	7	25	22
Attributions à l'embauche	0	0	0	0
Attributions garanties	0	0	0	0
Indemnités de départ	0	2	0	2

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 dirigeants et employés ciblés visés par ces attributions.

Ajustements à postériori lorsque les indicateurs de rendement sont défaillants

Le Comité RH et le conseil d'administration ont le pouvoir d'amender les programmes de rémunération de la Banque en tout temps si des circonstances particulières le justifient.

Rémunération sur un horizon de long terme et rémunération différée

La rémunération des membres de la haute direction comporte des programmes d'intéressement à moyen et long termes dont les gains dépendent en partie, pour le programme d'unités d'actions de performance, de la performance boursière de la Banque 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 membres de la haute direction doivent également différer 50 % de leur prime annuelle en la convertissant en unités d'actions restreintes dont l'échéance est de trois ans ou allant jusqu'à la terminaison d'emploi pour le volet différé. La Banque contribue un montant additionnel égal à 60 % de la prime annuelle convertie, lequel montant est également converti en unités d'actions restreintes. 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.

Pour leur part, les employés ciblés de VMBL et du secteur Marché des capitaux de la Banque 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 de 1/3 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

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

Tous les chiffres sont en millions de \$ CA

	Comité exécutif		Employés ciblés	
	2016	2015	2016	2015
Nombre d'employés	6	7	25	22
En cours en actions et instruments liés à des actions				
Acquise	5,9 \$	13,7 \$	1,7 \$	3,3 \$
Non acquise	6,3 \$	7,7 \$	3,7 \$	2,7 \$
Total en cours	12,2 \$	21,4 \$	5,5 \$	6,0 \$
Paiements en cours d'exercice	1,3 \$	3,1 \$	0,9 \$	0,4 \$

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 de la Banque 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).

Alignement avec l'actionnaire sur un horizon de long terme

Exigences minimales d'actionariat

Afin de favoriser la mobilisation à long terme des cadres supérieurs, le Comité RH a adopté des exigences minimales d'actionariat. Ces exigences s'établissent présentement comme suit :

- 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'actionariat atteint par chaque cadre supérieur est évalué annuellement en fonction 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'actionariat, les actions et unités d'actions suivantes :

- actions ordinaires de la Banque détenues;
- UAR acquises et UAR non acquises, y compris l'octroi relatif à l'exercice qui vient de se terminer; et
- UARP acquises ainsi que UARP 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'actionariat, les cadres supérieurs doivent participer à la version différée du programme d'UARP jusqu'à ce que les exigences soient atteintes. Des simulations effectuées par la Banque démontrent qu'en utilisant la version différée du programme d'UARP, les exigences minimales d'actionariat peuvent être atteintes dans un délai de trois ans.

Mécanismes de protection et de récupération

La politique de récupération prévoit que si les états financiers de la Banque d'un exercice antérieur devaient être redressés pour des raisons de fraude ou d'irrégularité grave, le Comité RH pourrait procéder à l'ajustement des primes annuelles et des unités d'actions dont le nombre accordé était lié à la performance financière afin d'ajuster ce nombre en fonction des résultats financiers redressés.

Il n'y a pas eu de récupération de rémunération ni d'ajustements implicites ou explicites de la rémunération approuvés par le Comité RH durant les exercices 2016 et 2015.