

# Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

le 10 mars 2009

## 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 mardi 10 mars 2009, à 9 h 30, au Monument National, 1182, boul. St-Laurent, à Montréal (Québec), aux fins suivantes :

- 1) réception des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 et du rapport du vérificateur y afférent;
- 2) élection des administrateurs;
- 3) nomination du vérificateur;
- 4) examen et, s'il est jugé à propos, adoption des propositions d'un actionnaire (le texte de ces propositions est énoncé à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 5) examen de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.

Au 13 janvier 2009, le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées pour chaque vote devant être tenu à l'assemblée est de 23 849 313, à l'exception de l'élection des administrateurs, où le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées par vote cumulatif est de 310 041 069.

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, 9<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, avant la fermeture des bureaux le 9 mars 2009 ou être remises en mains propres à la table d'inscription le jour même de l'assemblée avant l'ouverture de celle-ci.

Par ordre du conseil d'administration,

La secrétaire,

Lorraine Pilon

Montréal (Québec), le 13 janvier 2009

**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 (ou remettez-le à la table d'inscription le jour de l'assemblée avant l'ouverture de celle-ci). 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, 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 (ou remettez-le à la table d'inscription le jour de l'assemblée avant l'ouverture de celle-ci). 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, une pièce d'identité ainsi que l'original de votre procuration (à moins que celle-ci ait déjà été transmise tel que mentionné ci-dessus).

## 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**.

**Veillez 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](mailto:service@computershare.com).**

# Table des matières

<b>PARTIE A – RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE</b>	<b>5</b>
PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION	5
INSTRUCTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS	5
DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS	5
TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS	5
<b>PARTIE B – ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE</b>	<b>6</b>
ÉTATS FINANCIERS	6
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	6
NOMINATION DU VÉRIFICATEUR	11
PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE	11
<b>PARTIE C – RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION</b>	<b>11</b>
RÔLE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE RÉGIE D'ENTREPRISE	11
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	12
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	13
TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE PLANS DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION	25
<b>PARTIE D – RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA RÉGIE D'ENTREPRISE</b>	<b>25</b>
CONSEIL D'ADMINISTRATION	25
MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	26
DESCRIPTIONS DE FONCTIONS	26
ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE	26
ÉTHIQUE COMMERCIALE	26
SÉLECTION DES CANDIDATS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	26
RÉMUNÉRATION	27
AUTRES COMITÉS DU CONSEIL	27
ÉVALUATION	27
<b>PARTIE E – AUTRES RENSEIGNEMENTS</b>	<b>27</b>
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	27
ASSURANCE-RESPONSABILITÉ À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS	28
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	28
PROCÉDURE DES DÉLIBÉRATIONS	28
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	28
PROCÈS-VERBAL	28
AUTRES INFORMATIONS	29
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	29
<b>ANNEXES</b>	<b>30</b>
ANNEXE A PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE	30
ANNEXE B RELEVÉ DES PRÉSENCES	36
ANNEXE C RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION	37
ANNEXE D FONCTIONS ET MANDATS	42
ANNEXE E RAPPORTS DES COMITÉS	50
ANNEXE F CODE DE PROCÉDURE	53

# 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 13 janvier 2009.

## **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 par courrier et aussi par téléphone ou autres contacts personnels par des employés. Tous les coûts de la sollicitation sont assumés par la Banque.

### **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 », **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 9 mars 2009, ou remises en mains propres à la table d'inscription le jour même de l'assemblée avant l'ouverture de celle-ci, 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 termes 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 CONTRE les propositions d'un actionnaire et POUR chacune des autres questions inscrites sur l'avis d'assemblée.**

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 présente 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<sup>e</sup> 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**

En date du 13 janvier 2009, 23 849 313 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 » ci-après est utilisé. Les votes peuvent être exprimés en personne ou par procuration.

Les porteurs d'actions ordinaires peuvent voter ou ne pas voter pour l'élection des administrateurs et la nomination du vérificateur; 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 13 janvier 2009, ou leurs fondés de pouvoir dûment nommés, auront le droit d'assister ou 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 du vérificateur y afférent pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2008 sont inclus dans le Rapport annuel 2008 de la Banque posté aux actionnaires avec la présente Circulaire. 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 annoncera 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 pourra combler le poste vacant conformément à la loi. La politique de vote majoritaire ne s'applique pas lors d'élections contestées.

Les personnes dont le nom figure sur la liste qui suit possèdent, de l'avis de la direction, la compétence nécessaire pour superviser les activités de la Banque au cours de la prochaine année. Tous les candidats ont formellement établi leur éligibilité et exprimé leur désir de faire partie du conseil d'administration de la Banque.

Les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ci-joint entendent l'utiliser pour élire les candidats dont le nom figure dans la présente Circulaire, à moins que la procuration ne contienne une instruction expresse de ne pas voter sur cette question ou pour un ou plusieurs de ces candidats.

Le tableau ci-dessous indique, 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 présente Circulaire);
- le ou les fonctions exercées auprès du conseil d'administration de la Banque ou de ses comités et les comités du conseil sur lesquels il ou elle siège (les présences aux réunions du conseil et des comités sont indiquées à l'annexe B de la présente Circulaire);
- 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 présente Circulaire (la valeur est établie en fonction du cours de clôture de l'action à la Bourse de Toronto le 13 janvier 2009 [31,90 \$]);
- le nombre (et la valeur) des unités d'actions différées (UAD) de la Banque qui lui sont créditées à la date de la présente Circulaire (la valeur est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire à la Bourse de Toronto le 13 janvier 2009 [31,90 \$]);
- dans le cas de M. Robitaille, le nombre (et la valeur) des unités d'actions restreintes (UAR) de la Banque acquises et non encaissées qu'il détient à la date de la présente Circulaire (la valeur est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire à la Bourse de Toronto le 13 janvier 2009 [31,90 \$]);
- son occupation et activité principales;
- ses principales qualifications et expérience pertinente pour agir à titre d'administrateur de la Banque;
- les principaux postes d'administrateur qu'il ou elle occupe.



**Lise Bastarache**  
44 ans  
Candiac (Québec)

Administratrice depuis  
le 7 mars 2006

Indépendante

*Membre du comité de gestion des  
risques*

Actions ordinaires : 1 618 (51 614 \$)  
UAD : 0 (0 \$)

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. Mme Bastarache est membre du conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton, où elle préside le comité des finances.

**Actuellement administratrice de la société et de l'entité inscrites en bourse suivantes :** Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (membre du comité de vérification, du comité de régie d'entreprise et du comité des ressources humaines); membre du conseil des fiduciaires de Fiducie de placement immobilier Chartwell (REIT) (membre du comité de vérification et du comité d'investissement et d'environnement).



**Jean Bazin, C.R.**  
68 ans  
Île-des-Sœurs, Verdun (Québec)

Administrateur depuis  
le 1<sup>er</sup> septembre 2002  
(et de 1990 à 2000)

Indépendant

*Membre du comité de vérification*

Actions ordinaires : 4 000 (127 600 \$)  
UAD : 0 (0 \$)

Jean Bazin est avocat-conseil auprès de Fraser Milner Casgrain s.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 de 2000 à 2002. Très actif au sein de la communauté d'affaires et auprès de divers organismes culturels, M. Bazin siège aux conseils d'administration de plusieurs sociétés non inscrites en bourse et est président du conseil de la Société générale de financement du Québec.

**Actuellement administrateur de la société inscrite en bourse suivante :** Technologies Miranda inc.



**Richard Bélanger, FCA**  
51 ans  
Lac-Beauport (Québec)

Administrateur depuis  
le 20 mars 2003

Indépendant

*Président du comité de vérification et  
membre du comité de gestion des  
risques*

Actions ordinaires : 5 000 (159 500 \$)  
UAD : 0 (0 \$)

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

Comptable agréé depuis 1980, Richard Bélanger a reçu le titre de membre d'honneur (Fellow) et le Prix Émérite de l'Ordre des comptables agréés du Québec en 2004. M. Bélanger est également président de Stetson Timberlands Inc., une société d'exploitation forestière.

**Actuellement administrateur de la société et de l'entité inscrites en bourse suivantes :** Stella-Jones inc. (membre du comité de vérification); membre du conseil des fiduciaires de Fonds de revenu Genivar (membre du comité de vérification et président du comité de gouvernance et ressources humaines).



**Ève-Lyne Biron**  
43 ans  
Candiac (Québec)

Administratrice depuis  
le 20 mars 2003

Indépendante

*Membre du comité de vérification*

Actions ordinaires : 4 004 (127 728 \$)  
UAD : 1 343 (42 842 \$)

Ève-Lyne Biron est présidente et chef de la direction de Laboratoire Médical Biron inc., un laboratoire médical.

Ève-Lyne Biron est détentrice d'une maîtrise en administration des affaires. Son entreprise fut classée 37<sup>e</sup> parmi les 100 meilleures entreprises canadiennes dirigées par des femmes en 2003. Elle fut lauréate au concours des Nouveaux Performants, catégorie « Entrepreneur » en 2004 et finaliste pour le Prix Femmes d'affaires du Québec en 2005. Mme Biron siège aux conseils d'administration de l'Orchestre symphonique de Longueuil, de Développement économique Longueuil, de l'Institut québécois pour les familles en affaires et de la Fondation de l'Hôpital Ste-Justine.

**Mme Biron ne siège au conseil d'administration d'aucune société inscrite en bourse autre que la Banque.**



**Isabelle Courville**  
46 ans  
Dorval (Québec)

Administratrice depuis  
le 6 mars 2007

Indépendante

*Membre du comité des ressources  
humaines et de régie d'entreprise*

Actions ordinaires : 3 308 (105 525 \$)  
UAD : 0 (0 \$)

Isabelle Courville est présidente d'Hydro Québec TransÉnergie, la division d'Hydro Québec responsable de l'exploitation de son réseau de transport d'électricité.

Isabelle 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 des 100 femmes les plus influentes au Canada 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 aux conseils d'administration du NPCC (Northeast Power Coordinating Council), de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et de la Fondation de l'Hôpital Sainte-Justine.

**Actuellement administratrice de la société inscrite en bourse suivante :** Technologies Miranda inc.



**L. Denis Desautels, O.C., FCA**  
65 ans  
Ottawa (Ontario)

Administrateur depuis  
le 4 décembre 2001

Indépendant

*Président du conseil, membre du  
comité de vérification et du comité des  
ressources humaines et de régie  
d'entreprise*

Actions ordinaires : 4 500 (143 550 \$)  
UAD : 0 (0 \$)

L. Denis Desautels est comptable agréé et administrateur de sociétés.

Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec et de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et actif au sein de comités professionnels dont le Conseil de surveillance de la normalisation comptable de l'Institut canadien des comptables agréés, M. Desautels est reconnu comme une autorité au Canada en matière de gouvernance. Vérificateur général du Canada de 1991 à 2001, il fut nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2001. M. Desautels était, de 2001 à septembre 2008, cadre en résidence de l'École de gestion de l'Université d'Ottawa. M. Desautels siège au conseil d'administration de CARE Canada et au conseil des gouverneurs du Centre de recherches pour le développement international (CRDI).

**Actuellement administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes :** Bombardier inc. (président du comité de vérification) et Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (président du comité de vérification).





**Pierre Genest**  
62 ans  
Québec (Québec)

Administrateur depuis  
le 7 mars 2006

Indépendant

*Membre du comité de gestion  
des risques*

Actions ordinaires : 2 525 (80 548 \$)  
UAD : 0 (0 \$)

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

Actuaire de formation, Fellow de l'Institut canadien des actuaires et Fellow 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 siège aux conseils d'administration du Groupe Fonds des professionnels inc., de Sogemec Assurances inc. et de Manac inc. Il est également président du conseil d'administration de l'Université Laval.

**M. Genest ne siège au conseil d'administration d'aucune société inscrite en bourse autre que la Banque.**



**Michel Labonté**  
63 ans  
Verdun (Québec)

Administrateur depuis –

Indépendant

Actions ordinaires : 0 (0 \$)  
UAD : 0 (0 \$)

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 est diplômé de l'Institut canadien des administrateurs de sociétés. Il siège sur les conseils d'administration de plusieurs organismes sans but lucratif dans le secteur de la culture.

**Actuellement administrateur de la société inscrite en bourse suivante :**  
Métro inc. (président du comité de vérification).



**Pierre Michaud, C.M.**  
65 ans  
Montréal (Québec)

Administrateur depuis  
le 26 janvier 1990

Indépendant

*Vice-président du conseil et président  
du comité des ressources humaines et  
de régie d'entreprise*

Actions ordinaires : 5 585 (178 162 \$)  
UAD : 21 823 (696 154 \$)  
(M. Michaud détient également 3 000 actions  
privilegiées, série 9)

Pierre Michaud est administrateur de sociétés.

Membre de l'Ordre du Canada, Pierre Michaud possède une vaste expérience dans le commerce de détail autant que dans le domaine de la régie d'entreprise. Il était, de 1993 à février 2008, président du conseil de Provigo inc. Très actif auprès de nombreux organismes de charité, M. Michaud est membre du conseil des gouverneurs de Centraide. Il est également administrateur de Bombardier Produits Récréatifs inc. et administrateur et membre du comité des ressources humaines de Gaz Métro inc. (le commandité de Société en commandite Gaz Métro, une entité inscrite en bourse).

**Actuellement administrateur de la société inscrite en bourse suivante :**  
Compagnies Loblaw Limitée (membre du comité d'environnement, santé et sécurité).



**Carmand Normand**  
62 ans  
North Hatley (Québec)

Administrateur depuis le  
1<sup>er</sup> juillet 2004

Indépendant

*Membre du comité des ressources  
humaines et de régie d'entreprise*

Actions ordinaires : 13 457 (429 278 \$)  
UAD : 0 (0 \$)

Carmand Normand est président du conseil de Addenda Capital inc., une firme de gestion de placements qui procure des solutions spécialisées pour une clientèle institutionnelle et privée à valeur nette élevée.

Fort d'une expérience de près de 40 ans dans le domaine financier, Carmand Normand est un excellent stratège en matière d'investissement et de placement. M. Normand s'est particulièrement distingué, en 2000, en recevant le prix Hermès de carrière décerné par la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval.

**Actuellement administrateur de la société inscrite en bourse suivante :**  
Groupe TMX inc.



**Jacqueline C. Orange**  
64 ans  
Toronto (Ontario)

Administratrice depuis  
le 11 mars 2008

Indépendante

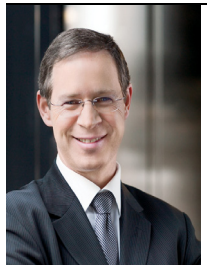
*Membre du comité de vérification*

Actions ordinaires : 461 (14 706 \$)  
UAD : 0 (0 \$)

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 fiduciaires 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 éducationnel. Elle a été 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. Mme Orange est détentrice d'une maîtrise en administration des affaires et a reçu la mention d'administratrice IAS.A par l'institut des administrateurs de sociétés.

**Mme Orange ne siège au conseil d'administration d'aucune société inscrite en bourse autre que la Banque.**



**Réjean Robitaille**  
48 ans  
La Prairie (Québec)

Administrateur depuis  
le 13 décembre 2006

Non indépendant (membre de la  
direction)

Actions ordinaires : 1 384 (44 150 \$)  
UAD : 0 (0 \$)  
UAR : 22 164 (707 032 \$)

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

Comptable agréé, Réjean 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.

**M. Robitaille ne siège au conseil d'administration d'aucune société inscrite en bourse autre que la Banque.**



**Jonathan I. Wener, C.M.**  
58 ans  
Hampstead (Québec)

Administrateur depuis  
le 22 janvier 1998

Indépendant

*Président du comité de gestion  
des risques*

Actions ordinaires : 4 221 (134 650 \$)  
UAD : 0 (0 \$)

Jonathan I. Wener est président du conseil 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 déjà 34 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 vice-président du conseil de l'Université Concordia et il est aussi membre de plusieurs conseils d'administration, dont ceux de la Fondation du Musée des beaux-arts de Montréal, de La Fondation du Grand Montréal, de l'Hôpital général juif et du Festival des arts de Saint-Sauveur.

**Actuellement administrateur de la société inscrite en bourse suivante : Silanis Technologies Inc. (AIM Exchange (Londres)).**

Les renseignements relatifs aux actions détenues ont été fournis par chacun des candidats. Conformément à la *Loi sur les banques* (Canada) et à la politique sur les initiés et les transactions interdites sur les titres de la Banque, il est interdit aux administrateurs de la Banque 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* ») et d'acheter ou vendre sciemment, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur les titres de la Banque.

À la connaissance de la Banque, aucun candidat au poste d'administrateur n'est, à la date de la présente Circulaire, ou n'a été au cours des dix années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant que la personne exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite ou fait une proposition en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité.

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le conseil d'administration de la Banque est tenu d'avoir un comité de vérification 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.

## NOMINATION DU VÉRIFICATEUR

La *Loi sur les banques* (Canada) prévoit que les comptes d'une banque doivent être vérifiés et que cette vérification peut être effectuée par un ou deux cabinets de comptables.

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

La nomination du vérificateur de la Banque se fera par vote des porteurs d'actions ordinaires à l'assemblée. Le vérificateur nommé demeurera en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Pour être adoptée, la nomination du vérificateur 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 le vérificateur externe pour les exercices terminés les 31 octobre 2008 et 2007.

Catégorie d'honoraires	2008 (\$)	2007 (\$)
Honoraires de vérification	1 656 545	1 712 100
Honoraires pour services liés à la vérification	82 427	119 800
Honoraires pour services fiscaux	6 214	29 700
Autres honoraires	18 503	364 500
Total	1 763 689	2 226 100

De plus amples détails sur les honoraires du vérificateur sont disponibles à la sous-section 11.5 de la notice annuelle de la Banque datée du 5 décembre 2008 que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Le comité de vérification a révisé, au cours de l'exercice financier 2008, la politique relative aux services pouvant être rendus par le vérificateur externe de la Banque. Cette politique est présentée à la sous-section 11.4 de la notice annuelle de la Banque datée du 5 décembre 2008.

## PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

La Banque a reçu cinq propositions d'un actionnaire, le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MEDAC), du 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. On trouvera à l'annexe A de la présente Circulaire le texte de ces propositions et des déclarations de cet actionnaire, ainsi que les recommandations du conseil d'administration de la Banque. Si l'assemblée est effectivement saisie de ces propositions, les fondés de pouvoir proposés sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **CONTRE** celles-ci, à moins que des directives à l'effet contraire ne soient indiquées sur les formulaires de procuration.

## PARTIE C – RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION

### RÔLE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE RÉGIE D'ENTREPRISE

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de la Banque a notamment la responsabilité de réviser et, le cas échéant, recommander au conseil d'administration toute modification à la rémunération des administrateurs. Il a également la responsabilité de réviser et, le cas échéant, recommander au conseil les modifications au cadre de rémunération globale pour les membres de la haute direction de la Banque (incluant le salaire, les régimes d'intéressement à court 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 les avantages accessoires) ainsi que d'approuver la rémunération, les primes individuelles et les conditions de travail des membres du comité de direction. La rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction de la Banque pour l'exercice financier 2008 est décrite dans la présente partie.

Des renseignements supplémentaires concernant la composition et l'indépendance du comité se trouvent à la sous-section « Rapport sur la rémunération des membres de la haute direction » ci-après. Le texte du mandat du comité se retrouve à l'annexe D et le rapport du comité sur ses travaux de l'année se retrouve à l'annexe E de la présente Circulaire.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

### Structure de rémunération

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

Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	45 000 \$
Rémunération fixe annuelle à titre de président du conseil	100 000 \$
Rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent	7 500 \$
Rémunération fixe annuelle pour un administrateur siégeant sur plus d'un comité, à l'exception du président du conseil	6 000 \$

Les administrateurs qui sont appelés à participer pour la Banque à des comités ou 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, MM. Desautels et Normand ont reçu une rémunération de cette nature pour leur participation au comité de gestion des régimes de retraite de la Banque. Le montant reçu à ce titre par chacun des administrateurs est indiqué au tableau « Rémunération globale » ci-après.

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 est payée à chaque trimestre à même la somme attribuée par le Règlement XII des Règlements généraux de la Banque.

### *Détention d'actions*

Chaque administrateur doit détenir au moins 4 000 actions ordinaires de la Banque. Tant que ce seuil n'est pas atteint, au moins 50 % de la rémunération de l'administrateur est utilisée pour l'achat d'actions. Au 31 décembre 2008, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété de 4 000 actions ordinaires, à l'exception de Mme Bastarache, Mme Courville, M. Genest, M. Labonté et Mme Orange. M. Robitaille est soumis à des règles de détention minimale d'actions à titre de président et chef de la direction de la Banque, tel que décrit à la sous-section « Rémunération totale et détention d'actions, d'unités d'actions, d'options d'achat d'actions et de droits à la plus-value des actions » ci-après.

De plus, un administrateur peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération sous forme d'actions ordinaires déjà émises de la Banque. La valeur de ces actions est déterminée en fonction du prix du marché boursier au moment de leur versement à l'administrateur. Ce choix peut être changé en tout temps et prend effet lors du prochain versement trimestriel de la rémunération.

### *Unités d'actions différées*

Un administrateur peut également choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération sous forme d'unités d'actions différées de la Banque (UAD), lorsque le seuil de 4 000 actions ordinaires est atteint. Pour recevoir des UAD, les administrateurs doivent en faire le choix sur une base annuelle. 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, apport partiel d'actif, etc.). Les UAD ne peuvent être converties qu'au départ du conseil d'administration et sont versées, à ce moment, 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 unités donnent également droit aux dividendes versés sous forme d'UAD additionnelles. Ce programme est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2000.

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.

## Rémunération globale

La rémunération globale versée aux administrateurs de la Banque pour l'exercice financier 2008 s'est élevée à 670 900 \$, répartie comme suit :

Administrateur	Choix quant à la rémunération	Rémunération fixe annuelle (\$)	Rémunération fixe à titre de président du conseil	Rémunération fixe à titre de président d'un comité ou de membre de plus d'un comité (\$)	Rémunération supplémentaire (\$) (Note 4)	Rémunération totale (\$)
Lise Bastarache	50 % actions 50 % espèces	45 000	-	-	-	45 000
Jean Bazin	100 % espèces	45 000	-	-	-	45 000
Richard Bélanger	100 % espèces	45 000	-	13 500	-	58 500
Ève-Lyne Biron	100 % espèces	45 000	-	-	-	45 000
Isabelle Courville	100 % actions	45 000	-	-	-	45 000
L. Denis Desautels	100 % espèces	45 000	100 000	-	1 200	146 200
Pierre Genest	100 % actions	45 000	-	-	-	45 000
Georges Hébert (Note 1)	100 % espèces	16 125	-	-	-	16 125
Michel C. Lauzon (Note 2)	50 % actions 50 % espèces	28 875	-	-	-	28 875
Veronica S. Maidman (Note 1)	50 % actions 50 % espèces	16 125	-	-	-	16 125
Pierre Michaud	100 % UAD	45 000	-	7 500	-	52 500
Carmand Normand	100 % actions	45 000	-	-	1 200	46 200
Jacqueline C. Orange (Note 2)	50 % actions 50 % espèces	28 875	-	-	-	28 875
Réjean Robitaille (Note 3)	-	-	-	-	-	-
Jonathan I. Wener	100 % espèces	45 000	-	7 500	-	52 500

Note 1 : Administrateur(trice) jusqu'au 11 mars 2008.

Note 2 : Administrateur(trice) depuis le 11 mars 2008.

Note 3 : M. Robitaille n'a reçu aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque.

Note 4 : Rémunération supplémentaire pour participation au comité de gestion des régimes de retraite de la Banque.

## RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Dans la présente section de la Circulaire, l'expression « membres de la haute direction visés » désigne les personnes ayant occupé au cours de l'exercice financier 2008 les postes de président et chef de la direction et de chef de la direction financière, ainsi que les trois autres membres de la haute direction (tel que défini au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*) de la Banque en poste à la fin de l'exercice financier 2008 ayant reçu au cours de cet exercice financier la rémunération la plus élevée à titre de salaire annuel total et de primes.

### Rémunération totale et détention d'actions, d'unités d'actions, d'options d'achat d'actions et de droits à la plus-value des actions

Les tableaux qui suivent présentent, pour chacun des membres de la haute direction visés, la rémunération totale qu'ils ont reçue au cours des trois derniers exercices financiers, de même que le nombre et la valeur au 31 décembre 2008 des actions ordinaires de la Banque, des unités d'actions restreintes émises en vertu du Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne (UAR), des unités d'actions de performance émises en vertu du Programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne (UAP) des options d'achat d'actions émises en vertu du Régime d'options d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales (options) et des droits à la plus-value des actions émis en vertu du Régime d'actions fictives pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales (DPVA) qu'ils détiennent à cette date.

Les principales modalités de ces régimes et programmes de rémunération sont reproduites à l'annexe C de la présente Circulaire.

**RÉJEAN ROBITAILLE, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION**
*Rémunération pour les exercices financiers se terminant le 31 octobre*

	2008		2007		2006	
	(\$)	%	(\$)	%	(\$)	%
Rémunération à court terme						
- Salaire	539 170	26	432 000	30	302 000	42
- Primes (Note 1)	388 125	19	222 750	16	125 000	17
- Autre rémunération annuelle (Note 2)	41 116	2	12 268	1	5 912	1
- Assurances collectives	14 336	1	6 442	0	8 880	1
<b>Total de la rémunération à court terme</b>	<b>982 747</b>	<b>48</b>	<b>673 460</b>	<b>47</b>	<b>441 792</b>	<b>61</b>
Rémunération à long terme						
- Programmes d'intéressement à long terme (Note 3)						
- Options	0	0	265 230	18	0	0
- DPVA	0	0	62 046	4	0	0
- UAR	621 000	30	356 400	25	200 000	28
- UAP	359 991	18	0	0	0	0
- Coût annuel des prestations de retraite (Note 4)	81 000	4	82 000	6	78 000	11
<b>Total de la rémunération à long terme</b>	<b>1 061 991</b>	<b>52</b>	<b>765 676</b>	<b>53</b>	<b>278 000</b>	<b>39</b>
<b>Rémunération totale (Note 5)</b>	<b>2 044 738</b>	<b>100</b>	<b>1 439 136</b>	<b>100</b>	<b>719 792</b>	<b>100</b>

Pour 2008, la rémunération totale de M. Robitaille se répartit en 33 % de rémunération fixe (salaire, coût annuel des prestations de retraite, assurances collectives et autre rémunération annuelle) et 67 % de rémunération variable (prime annuelle et programmes d'intéressement à long terme).

*Détention au 31 décembre 2008*

Actions (Note 6)		UAR acquises (Note 6)		UAP acquises (Note 6)		Options acquises (Note 7)		DPVA acquis (Note 8)	
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)
1 384	47 748	22 174	765 003	0	0	26 419	143 780	25 000	191 866
Détention minimale requise d'actions, UAR et UAP :				3 x salaire (552 000 \$)					
Atteinte de l'objectif au 31 décembre 2008 :				49 %					

**ROBERT CARDINAL, PREMIER VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF ET CHEF DE LA DIRECTION FINANCIÈRE**
*Rémunération pour les exercices financiers se terminant le 31 octobre*

	2008		2007		2006	
	(\$)	%	(\$)	%	(\$)	%
Rémunération à court terme						
- Salaire	284 604	38	278 000	40	268 000	45
- Primes (Note 1)	236 300	32	97 500	14	100 000	17
- Autre rémunération annuelle (Note 2)	35 116	5	32 447	5	0	0
- Assurances collectives	10 303	1	9 221	1	9 085	2
<b>Total de la rémunération à court terme</b>	<b>566 323</b>	<b>76</b>	<b>417 168</b>	<b>59</b>	<b>377 085</b>	<b>63</b>
Rémunération à long terme						
- Programmes d'intéressement à long terme (Note 3)						
- Options	0	0	0	0	0	0
- DPVA	0	0	62 046	9	0	0
- UAR	0	0	156 000	22	160 000	27
- UAP	111 997	15	0	0	0	0
- Coût annuel des prestations de retraite (Note 4)	69 000	9	68 000	10	65 000	11
<b>Total de la rémunération à long terme</b>	<b>180 997</b>	<b>24</b>	<b>286 046</b>	<b>41</b>	<b>225 000</b>	<b>37</b>
<b>Rémunération totale (Note 5)</b>	<b>747 320</b>	<b>100</b>	<b>703 214</b>	<b>100</b>	<b>602 085</b>	<b>100</b>

Pour 2008, la rémunération totale de M. Cardinal se répartit en 53 % de rémunération fixe (salaire, coût annuel des prestations de retraite, assurances collectives et autre rémunération annuelle) et 47 % de rémunération variable (prime annuelle et programmes d'intéressement à long terme).

*Détention au 31 décembre 2008*

Actions (Note 6)		UAR acquises (Note 6)		UAP acquises (Note 6)		Options acquises (Note 7)		DPVA acquis (Note 8)	
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)
997	34 397	6 553	226 078	0	0	0	0	12 500	94 150
Détention minimale requise d'actions, UAR et UAP :				1,5 x salaire (280 000 \$)					
Atteinte de l'objectif au 31 décembre 2008 :				62 %					

**BERNARD PICHÉ, PREMIER VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF, TRÉSORERIE, MARCHÉS FINANCIERS ET COURTAGE**
*Rémunération pour les exercices financiers se terminant le 31 octobre*

	2008		2007		2006	
	(\$)	%	(\$)	%	(\$)	%
Rémunération à court terme						
- Salaire	274 441	39	270 000	42	268 000	54
- Primes (Note 1)	79 750	11	85 000	13	50 000	10
- Autre rémunération annuelle (Note 2)	32 854	5	5 100	1	17 600	4
- Assurances collectives	6 426	1	6 212	1	6 075	1
<b>Total de la rémunération à court terme</b>	<b>393 471</b>	<b>56</b>	<b>366 312</b>	<b>57</b>	<b>341 675</b>	<b>69</b>
Rémunération à long terme						
- Programmes d'intéressement à long terme (Note 3)						
- Options	0	0	0	0	0	0
- DPVA	0	0	62 046	10	0	0
- UAR	127 600	18	136 000	21	80 000	16
- UAP	107 987	15	0	0	0	0
- Coût annuel des prestations de retraite (Note 4)	74 000	11	75 000	12	71 000	14
<b>Total de la rémunération à long terme</b>	<b>309 587</b>	<b>44</b>	<b>273 046</b>	<b>43</b>	<b>151 000</b>	<b>31</b>
<b>Rémunération totale (Note 5)</b>	<b>703 058</b>	<b>100</b>	<b>639 358</b>	<b>100</b>	<b>492 675</b>	<b>100</b>

Pour 2008, la rémunération totale de M. Piché se répartit en 55 % de rémunération fixe (salaire, coût annuel des prestations de retraite, assurances collectives et autre rémunération annuelle) et 45 % de rémunération variable (prime annuelle et programmes d'intéressement à long terme).

*Détention au 31 décembre 2008*

Actions (Note 6)		UAR acquises (Note 6)		UAP acquises (Note 6)		Options acquises (Note 7)		DPVA acquis (Note 8)	
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)
1 641	56 615	6 639	229 046	0	0	0	0	6 250	47 075
Détention minimale requise d'actions, UAR et UAP :						1,5 x salaire (270 000 \$)			
Atteinte de l'objectif au 31 décembre 2008 :						71 %			

**LUC BERNARD, VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF, SERVICES FINANCIERS AUX PARTICULIERS ET AUX PME**
*Rémunération pour les exercices financiers se terminant le 31 octobre*

	2008		2007		2006	
	(\$)	%	(\$)	%	(\$)	%
Rémunération à court terme						
- Salaire	255 684	37	216 000	39	198 000	57
- Primes (Note 1)	109 700	16	70 000	13	42 900	12
- Autre rémunération annuelle (Note 2)	20 299	3	0	0	12 139	3
- Assurances collectives	9 231	1	8 994	1	6 488	2
<b>Total de la rémunération à court terme</b>	<b>394 914</b>	<b>57</b>	<b>294 994</b>	<b>53</b>	<b>259 527</b>	<b>74</b>
Rémunération à long terme						
- Programmes d'intéressement à long terme (Note 3)						
- Options	0	0	0	0	0	0
- DPVA	0	0	115 308	21	0	0
- UAR	175 520	25	112 000	20	68 640	20
- UAP	87 992	13	0	0	0	0
- Coût annuel des prestations de retraite (Note 4)	39 000	6	33 000	6	21 000	6
<b>Total de la rémunération à long terme</b>	<b>302 512</b>	<b>43</b>	<b>260 308</b>	<b>47</b>	<b>89 640</b>	<b>26</b>
<b>Rémunération totale (Note 5)</b>	<b>697 426</b>	<b>100</b>	<b>555 302</b>	<b>100</b>	<b>349 167</b>	<b>100</b>

Pour 2008, la rémunération totale de M. Bernard se répartit en 46 % de rémunération fixe (salaire, coût annuel des prestations de retraite, assurances collectives et autre rémunération annuelle) et 54 % de rémunération variable (prime annuelle et programmes d'intéressement à long terme).

*Détention au 31 décembre 2008*

Actions (Note 6)		UAR acquises (Note 6)		UAP acquises (Note 6)		Options acquises (Note 7)		DPVA acquis (Note 8)	
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)
171	5 900	6 753	232 979	0	0	0	0	6 250	40 505
Détention minimale requise d'actions, UAR et UAP :						1,5 x salaire (260 000 \$)			
Atteinte de l'objectif au 31 décembre 2008 :						61 %			

*Rémunération pour les exercices financiers se terminant le 31 octobre*

	2008		2007		2006	
	(\$)	%	(\$)	%	(\$)	%
Rémunération à court terme						
- Salaire	232 901	37	206 000	34	188 000	57
- Primes (Note 1)	101 250	16	94 500	16	47 050	14
- Autre rémunération annuelle (Note 2)	23 100	4	7 762	1	0	0
- Assurances collectives	1 817	0	1 574	0	2 937	1
<b>Total de la rémunération à court terme</b>	<b>372 978</b>	<b>57</b>	<b>309 836</b>	<b>52</b>	<b>237 987</b>	<b>72</b>
Rémunération à long terme						
- Programmes d'intéressement à long terme (Note 3)						
- Options	0	0	0	0	0	0
- DPVA	0	0	115 308	19	0	0
- UAR	162 000	26	151 200	25	75 280	23
- UAP	83 985	13	0	0	0	0
- Coût annuel des prestations de retraite (Note 4)	27 000	4	23 000	4	16 000	5
<b>Total de la rémunération à long terme</b>	<b>272 985</b>	<b>43</b>	<b>289 508</b>	<b>48</b>	<b>91 280</b>	<b>28</b>
<b>Rémunération totale (Note 5)</b>	<b>645 963</b>	<b>100</b>	<b>599 344</b>	<b>100</b>	<b>329 267</b>	<b>100</b>

Pour 2008, la rémunération totale de M. Desjardins se répartit en 45 % de rémunération fixe (salaire, coût annuel des prestations de retraite, assurances collectives et autre rémunération annuelle) et 55 % de rémunération variable (prime annuelle et programmes d'intéressement à long terme).

*Détention au 31 décembre 2008*

Actions (Note 6)		UAR acquises (Note 6)		UAP acquises (Note 6)		Options acquises (Note 7)		DPVA acquis (Note 8)	
Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)
1 436	49 542	7 434	256 473	0	0	0	0	6 250	40 505
Détention minimale requise d'actions, UAR et UAP :				1,5 x salaire (240 000 \$)					
Atteinte de l'objectif au 31 décembre 2008 :				85 %					

Note 1 : Montant de la prime annuelle non convertie en UAR (voir Note 7 du « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après). La prime annuelle de M. Cardinal pour 2008 n'a pas été convertie en UAR puisqu'il prendra sa retraite en date du 1<sup>er</sup> février 2009.

Note 2 : Ces montants représentent des remboursements liés à l'usage d'un véhicule.

Note 3 : La valeur des options et des DPVA est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le jour de l'octroi (29,47 \$ pour les options, 34,47 \$ pour les DPVA octroyés le 8 juin 2007 et 29,59 \$ pour les DPVA octroyés le 18 décembre 2006) et sur un facteur Black-Scholes de 18 %. Le détail du montant des UAR et des UAP est indiqué au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

Note 4 : Coût annuel des prestations de retraite tel qu'indiqué à la sous-section « Information concernant les régimes de retraite à prestation déterminées » ci-après.

Note 5 : La rémunération totale n'inclut pas la valeur globale réalisée lors de la levée d'options ou l'exercice de DPVA tel que divulgué dans le tableau « Total des options exercées et des DPVA exercés au cours du dernier exercice financier et valeur des options et des DPVA à la fin de l'exercice financier » ci-après ni le produit de l'encaissement des UAR tel que divulgué au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après puisque la valeur des options, DPVA et UAR a déjà été incluse dans la rémunération de l'année de leur octroi.

Note 6 : La valeur au 31 décembre 2008 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (34,50 \$). Dans les cas des UAR et des UAP, n'inclut que les unités acquises qui n'ont pas été encaissées à cette date.

Note 7 : La valeur au 31 décembre 2008 est établie en fonction de la différence entre le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (34,50 \$) et le prix de levée. N'inclut que les options acquises qui n'ont pas été levées à cette date.

Note 8 : La valeur au 31 décembre 2008 est établie en fonction de la différence entre le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (34,50 \$) et le prix d'octroi. N'inclut que les DPVA acquis non exercés à cette date.

Conformément à la *Loi sur les banques* (Canada) et à la politique sur les initiés et les transactions interdites sur les titres de la Banque, il est interdit aux dirigeants et employés de la Banque 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* ») et d'acheter ou vendre sciemment, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur les titres de la Banque.



## Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit présente un sommaire de la rémunération, au cours des trois derniers exercices financiers, des membres de la haute direction visés.

Nom et poste principal du membre de la haute direction visé	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme			
		Salaire (\$)	Primes (\$) (Note 5)	Autre rémunération annuelle (\$) (Note 6)	Attributions		Paiements	Autre rémunération (\$) (Note 9)
					Nombre de titres faisant l'objet d'options / DPVA attribués (#)	Actions ou unités dont la revente est soumise à des restrictions (UAR / UAP) (\$) (Note 7)	Paiements en vertu de PILT (\$) (note 8)	
<b>Réjean Robitaille</b> Président et chef de la direction (Note 1)	2008 2007 2006	539 170 432 000 302 000	388 125 222 750 125 000	41 116 12 268 5 912	0 / 0 50 000 / 10 000 0 / 0	621 000 / 359 991 356 400 / 0 200 000 / 0	147 334 0 0	14 336 6 442 8 880
<b>Robert Cardinal</b> Premier vice-président exécutif et chef de la direction financière (Note 2)	2008 2007 2006	284 604 278 000 268 000	236 300 97 500 100 000	35 116 32 447 0	0 / 0 0 / 10 000 0 / 0	0 / 111 997 156 000 / 0 160 000 / 0	147 334 0 0	10 303 9 221 9 085
<b>Bernard Piché</b> Premier vice-président exécutif, Trésorerie, Marchés financiers et Courtage	2008 2007 2006	274 441 270 000 268 000	79 750 85 000 50 000	32 854 5 100 17 600	0 / 0 0 / 10 000 0 / 0	127 600 / 107 987 136 000 / 0 80 000 / 0	147 334 0 0	6 426 6 212 6 075
<b>Luc Bernard</b> Vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers et aux PME (Note 3)	2008 2007 2006	255 684 216 000 198 000	109 700 70 000 42 900	20 299 0 12 139	0 / 0 0 / 20 000 0 / 0	175 520 / 87 992 112 000 / 0 68 640 / 0	83 043 0 0	9 231 8 994 6 488
<b>François Desjardins</b> Vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction B2B Trust (Note 4)	2008 2007 2006	232 901 206 000 188 000	101 250 94 500 47 050	23 100 7 762 0	0 / 0 0 / 20 000 0 / 0	162 000 / 83 985 151 200 / 0 75 280 / 0	0 0 0	1 817 1 574 2 937

Note 1 : M. Robitaille est président et chef de la direction depuis le 13 décembre 2006. Il avait été nommé premier vice-président exécutif et chef de l'exploitation le 15 juin 2006. Avant cette date, il occupait le poste de premier vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers.

Note 2 : M. Cardinal prendra sa retraite en date du 1<sup>er</sup> février 2009. Il a cessé ses fonctions à titre de premier vice-président exécutif et chef de la direction financière le 5 janvier 2009 et restera en poste à titre de conseiller du nouveau chef de la direction financière jusqu'au 31 janvier 2009.

Note 3 : M. Bernard est vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers et aux PME depuis le 12 février 2007. Avant cette date, il était vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers.

Note 4 : M. Desjardins est vice-président exécutif de la Banque depuis le 28 février 2006. Avant cette date, il occupait le poste de président et chef de la direction de B2B Trust seulement.

Note 5 : Montant de la prime annuelle non convertie en UAR (voir Note 7). La prime annuelle de M. Cardinal pour 2008 n'a pas été convertie en UAR puisqu'il prendra sa retraite en date du 1<sup>er</sup> février 2009.

Note 6 : Ces montants représentent des remboursements liés à l'usage d'un véhicule. La rémunération liée aux avantages indirects et autres avantages personnels ne dépasse pas 50 000 \$ ou 10 % du salaire et primes.

Note 7 : En vertu du programme d'UAR, les membres de la haute direction visés doivent convertir 50 % de leur prime annuelle en UAR. La Banque contribue un montant additionnel égal à 60 % de la portion de la prime annuelle convertie, lequel montant est également converti en UAR. 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 et d'un coefficient d'octroi déterminé par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise. Le nombre d'UAR et d'UAP octroyées est déterminé en fonction du prix de l'action à la date de l'octroi (tel que décrit plus amplement à l'annexe C de la présente Circulaire).

Au 31 octobre 2008, le nombre total et la valeur des UAR (acquises et non acquises) détenues par chacun des membres de la haute direction visés s'établissaient comme suit : M. Robitaille : 22 364 (914 240 \$); M. Cardinal : 14 654 (599 056 \$); M. Piché : 11 240 (459 491 \$); M. Bernard : 8 269 (338 037 \$); M. Desjardins : 7 386 (301 940 \$). Le nombre d'unités tient compte des équivalents de dividendes. La valeur est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2008 (40,88 \$).

Au 31 octobre 2008, le nombre total et la valeur des UAP (acquises et non acquises) détenues par chacun des membres de la haute direction visés s'établissaient comme suit : M. Robitaille : 9 275 (379 162 \$); M. Cardinal : 2 886 (117 980 \$); M. Piché : 2 783 (113 769 \$); M. Bernard : 2 267 (92 675 \$); M. Desjardins : 2 164 (88 464 \$). Le nombre d'unités tient compte des équivalents de dividendes. La valeur est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2008 (40,88 \$).

Note 8 : Ces montants représentent le produit de l'encaissement des UAR qui avaient été octroyées en janvier 2006.

Note 9 : Ces montants se rapportent principalement aux primes d'assurances collectives.

## Attributions d'options ou de DPVA pendant le dernier exercice

Aucune option et aucun DPVA n'a été attribué aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice financier 2008.

## Total des options exercées et des DPVA exercés au cours du dernier exercice financier et valeur des options et des DPVA à la fin de l'exercice financier

Membre de la haute direction visé	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)	Nombre d'options ou de DPVA non exercés à la fin de l'exercice pouvant être exercés / ne pouvant être exercés	Valeur des options ou DPVA dans le cours non exercés à la fin de l'exercice (\$) pouvant être exercés / ne pouvant être exercés (Note 1)
Réjean Robitaille	0	0	34 888 / 53 750	466 395 / 578 823
Robert Cardinal	0	0	6 250 / 16 250	86 950 / 151 030
Bernard Piché	37 500	450 280	0 / 16 250	0 / 151 030
Luc Bernard	3 750	65 182	0 / 23 750	0 / 229 090
François Desjardins	11 250	180 810	0 / 23 750	0 / 229 090

Note 1 : La valeur des options est établie en fonction de la différence entre le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2008 (40,88 \$) et le prix de levée. La valeur des DPVA est établie en fonction de la différence entre le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2008 (40,88\$) et le prix d'octroi.

## Information concernant les régimes de retraite à prestations déterminées

Les membres de la haute direction visés participent au Régime des officiers supérieurs de la Banque et de ses filiales participantes (le « Régime des officiers ») et au 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 de ces régimes, les participants ont donc 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.

Le tableau ci-après indique le montant de la rente payable en vertu des régimes en fonction de la rémunération moyenne et des années de participation aux régimes.

Rémunération moyenne (\$)	Années de participation aux régimes de retraite				
	15	20	25	30	35
150 000	45 000	60 000	75 000	90 000	105 000
175 000	52 500	70 000	87 500	105 000	122 500
200 000	60 000	80 000	100 000	120 000	140 000
225 000	67 500	90 000	112 500	135 000	157 500
250 000	75 000	100 000	125 000	150 000	175 000
275 000	82 500	110 000	137 500	165 000	192 500
300 000	90 000	120 000	150 000	180 000	210 000
325 000	97 500	130 000	162 500	195 000	227 500
350 000	105 000	140 000	175 000	210 000	245 000
375 000	112 500	150 000	187 500	225 000	262 500
400 000	120 000	160 000	200 000	240 000	280 000
425 000	127 500	170 000	212 500	255 000	297 500
450 000	135 000	180 000	225 000	270 000	315 000

Rémunération moyenne (\$)	Années de participation aux régimes de retraite				
	15	20	25	30	35
475 000	142 500	190 000	237 500	285 000	332 500
500 000	150 000	200 000	250 000	300 000	350 000
525 000	157 500	210 000	262 500	315 000	367 500
550 000	165 000	220 000	275 000	330 000	385 000
575 000	172 500	230 000	287 500	345 000	402 500
600 000	180 000	240 000	300 000	360 000	420 000
625 000	187 500	250 000	312 500	375 000	437 500
650 000	195 000	260 000	325 000	390 000	455 000
675 000	202 500	270 000	337 500	405 000	472 500

#### Informations supplémentaires relatives aux prestations de retraite

Le tableau qui suit présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, les années de participation au 31 octobre 2008 ainsi que les années de participation projetées à la retraite à chacun des régimes, la rente annuelle estimée payable à la retraite selon la rémunération moyenne reconnue au 31 octobre 2008, le coût annuel pour la Banque des prestations de retraite pour l'exercice 2008 ainsi que l'obligation de la Banque au titre des prestations constituées au 31 octobre 2008.

Membres de la haute direction visés	Années de participation au 31 octobre 2008 (Officiers / Supplémentaire) (Note 1)	Années de participation projetées à la retraite (Officiers / Supplémentaire) (Note 2)	Rente annuelle estimée payable à la retraite (\$) (Note 2)	Coût annuel des prestations de retraite pour l'exercice 2008 (\$) (Notes 3 et 5)	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2008 (\$) (Notes 4 et 5)
Réjean Robitaille	20,3 / 15,4	31,7 / 31,7	217 000	81 000	1 522 000
Robert Cardinal	17,7 / 20,7	20,9 / 23,9	127 000	69 000	1 082 000
Bernard Piché	29,6 / 32,6	30,5 / 33,5	178 000	74 000	1 938 000
Luc Bernard	6,9 / 3,8	18,9 / 18,9	75 000	39 000	234 000
François Desjardins	12,8 / 3,8	35,0 / 35,0	133 000	27 000	261 000

Note 1 : Les années de participation au Régime supplémentaire sont acquises 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.

Note 2 : En présumant une retraite à 60 ans et en tenant compte des ententes spéciales conclues avec certains membres de la haute direction visés qui sont décrites ci-après.

Note 3 : Le coût annuel des prestations de retraite représente la valeur actualisée de la prestation de retraite acquise durant l'exercice 2008.

Note 4 : L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de participation jusqu'au 31 octobre 2008.

Note 5 : Le coût annuel des prestations de retraite ainsi que l'obligation au titre des prestations constituées ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses que celles retenues aux fins des états financiers de la Banque, notamment en utilisant un taux d'actualisation de 5,75 % et de 7,5 % pour les exercices financiers terminés les 31 octobre 2007 et 31 octobre 2008 respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 3,5 % a aussi été utilisé. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 16 des états financiers de la Banque pour l'exercice 2008.

#### Notes additionnelles :

- Les montants indiqués ci-dessus tiennent compte des prestations de retraite procurées par le Régime des officiers et le Régime supplémentaire.
- En vertu des dispositions du régime d'indemnisation en cas de changement de contrôle, les membres de la haute direction visés continueront d'accumuler des prestations de retraite pendant la période couverte par l'indemnité de départ.
- Conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada, les montants indiqués ci-dessus ne tiennent pas compte du traitement fiscal différent réservé à la partie des prestations ne provenant pas du régime de retraite enregistré (Régime des officiers).
- Les montants indiqués ci-dessus sont estimatifs et fondés sur des hypothèses représentant des droits contractuels susceptibles de changer avec le temps. La méthode utilisée pour déterminer les montants estimatifs n'est pas identique d'une entreprise à l'autre et, par conséquent, les montants pourraient ne pas être exactement comparables.

M. Cardinal prendra sa retraite en date du 1<sup>er</sup> février 2009. Il a cessé ses fonctions à titre de premier vice-président exécutif et chef de la direction financière le 5 janvier 2009. Il restera en poste à titre de conseiller du nouveau chef de la direction financière jusqu'au 31 janvier 2009. À cette date, M. Cardinal aura cumulé 20,9 années de participation au Régime supplémentaire et 17,9 années de participation au Régime des officiers. Conformément à cette participation, il aura acquis le droit à une rente viagère annuelle de 95 822 \$ débutant le 1<sup>er</sup> février 2009.

## Ententes spéciales conclues avec certains membres de la haute direction

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 au Régime des officiers et au Régime supplémentaire, mais ne pourra être inférieure à 150 000 \$ dans l'éventualité où M. Robitaille met fin à son contrat d'emploi ou si la Banque met fin au contrat d'emploi pour cause juste et suffisante et à 225 000 \$ si la Banque met fin au contrat d'emploi de M. Robitaille sans cause juste et suffisante.

MM. Cardinal et Piché sont également couverts par des ententes spéciales de retraite. Conformément à celles-ci, les années de participation de M. Cardinal au Régime supplémentaire, entre le 1<sup>er</sup> février 2004 et le 1<sup>er</sup> février 2007, et de M. Piché, entre le 1<sup>er</sup> novembre 2004 et le 1<sup>er</sup> novembre 2007, ont été doublement comptabilisées.

## **Cessation d'emploi, changements de fonction et contrats d'emploi**

### Contrats d'emploi et principales conditions d'emploi

Les membres de la haute direction visés ont conclu des contrats d'emploi écrits avec la Banque. Ces contrats sont entrés en vigueur à la date à laquelle chacun des membres de la haute direction visés a commencé son emploi auprès de la Banque, soit le 11 juillet 1988 dans le cas de M. Robitaille, le 25 février 1991 dans le cas de M. Cardinal, le 4 mai 1994 dans le cas de M. Piché, le 10 décembre 2001 dans le cas de M. Bernard, et le 3 juin 1991 dans le cas de M. Desjardins, et ont été amendés lorsque requis, notamment pour refléter les ajustements salariaux tels que décrits au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-dessous. Tous les contrats sont pour une durée indéterminée.

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 terminaison d'emploi, lui serait versée dans l'éventualité où la Banque mettrait fin à son emploi sans cause juste et suffisante. Aucune indemnité ne serait payable dans l'éventualité où la Banque mettrait fin à son emploi pour cause juste et suffisante.

MM. Robitaille, Cardinal et Piché ont également conclu des ententes spéciales de retraite qui sont décrites dans la sous-section « Information concernant les régimes de retraite à prestations déterminées » ci-dessus.

Les conséquences de la retraite et de la terminaison d'emploi sur les options, DPVA, UAP et UAR octroyés en vertu des programmes d'intéressement à long terme de la Banque sont indiquées à l'annexe C de la présente Circulaire.

### 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 terminaison d'emploi, 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.

Les conséquences d'un changement de contrôle ou de la privatisation de la Banque sur les options, DPVA, UAP et UAR octroyés en vertu des programmes d'intéressement à long terme de la Banque sont indiquées à l'annexe C de la présente Circulaire.

## **Rapport sur la rémunération des membres de la haute direction**

### Composition et indépendance du comité

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est entièrement composé d'administrateurs indépendants au sens du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*. Les quatre membres qui le composent (MM. Pierre Michaud (président), L. Denis Desautels, Carmand Normand et Mme Isabelle Courville<sup>1</sup>) ont une expérience variée et pertinente en matière de gestion des ressources humaines et le conseil d'administration est d'avis qu'ils ont collectivement les compétences et les connaissances nécessaires pour accomplir leur mandat. Aucun membre du comité ne dirige une société inscrite en bourse.

Le comité suit un plan de travail qui prévoit la révision en cours d'année de tous les aspects de la rémunération des membres de la haute direction. Au cours de l'année, les membres du comité se sont réunis à une occasion sans la présence de membres de la direction. À l'occasion, le comité est assisté dans ses travaux par des conseillers externes. Les études de marché effectuées par les conseillers externes sont l'un des éléments dont le comité tient compte dans l'établissement de la rémunération de la haute direction, tel qu'il est plus amplement décrit ci-dessous.

---

<sup>1</sup> Mme Courville est membre du comité depuis le 11 mars 2008. Mme Ève-Lyne Biron était membre du comité auparavant.

## Structure de la rémunération

La rémunération globale des membres de la haute direction est composée de quatre éléments (salaire de base, programmes d'intéressement à court et long termes et avantages sociaux) qui se résument comme suit :

Élément de rémunération	Type de rémunération	Employés ciblés	Fréquence	Éléments d'analyse
Salaire de base	Espèces	Tous les employés	Révisé annuellement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comparaison avec le marché externe</li> <li>Contribution générale</li> <li>Équité interne</li> </ul>
Programme d'intéressement à court terme	Primes en espèces	La plupart des employés	Versées annuellement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comparaison avec le marché externe pour la fixation de la prime cible et de la prime maximale</li> <li>Atteinte des objectifs corporatifs et individuels</li> </ul>
Programmes d'intéressement à long terme	UAR et UAP	Vice-présidents et titulaires des postes supérieurs	Octroyées annuellement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comparaison avec le marché externe pour la valeur attendue à terme</li> <li>Atteinte des objectifs corporatifs et individuels</li> </ul>
	Options et DPVA		Octroi de façon ad hoc à la discrétion du comité, en tenant compte notamment de la capacité de payer de la Banque. Sauf exceptions, les membres de la haute direction visés ne sont pas admissibles à des octrois de DPVA.	
Avantages sociaux	Avantages personnels, assurances collectives et régimes de retraite	Tous les employés (les membres de la haute direction bénéficient de certains avantages supplémentaires, tels un compte santé additionnel, un régime sur-complémentaire de retraite et un régime de protection en cas de changement de contrôle)	De façon continue	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comparaison avec le marché externe</li> </ul>

Le comité veille à ce que la rémunération globale des membres de la haute direction soit en grande partie liée à leur contribution aux résultats de la Banque, tant à court terme qu'à long terme. À cet effet, le comité a mis sur pied des programmes d'intéressement basés sur des critères préétablis de performance individuelle et collective. Ainsi, il existe un lien précis entre la performance de la Banque et la rémunération des membres de la haute direction, tel que décrit plus en détail ci-dessous. Le poids relatif accordé par la Banque aux programmes d'intéressement à court et à long termes par rapport au salaire de base augmente avec le niveau hiérarchique de chaque dirigeant et est explicité ci-dessous. La répartition de la rémunération totale de chacun des membres de la haute direction visés entre rémunération fixe et rémunération variable est de plus détaillée à la sous-section « Rémunération totale et détention d'actions, d'unités d'actions, d'options d'achat d'actions et de droits à la plus-value des actions » ci-dessus.

Le comité porte une attention particulière à la rémunération du président et chef de la direction de la Banque. Des données de marché sont examinées et le comité s'assure que le président et chef de la direction soit justement rémunéré par rapport à ceux qui dirigent d'autres institutions financières canadiennes, en tenant compte de la taille relative de la Banque. En particulier, pour établir la rémunération globale du président et chef de la direction, le comité a tenu compte de l'ensemble de sa rémunération et sa détention de titres au cours des trois derniers exercices.

À la fin de l'exercice financier 2007, une étude de rémunération portant sur l'ensemble des vice-présidents de la Banque a été effectuée par la firme Towers Perrin. Le comité a pris en considération les conclusions de l'étude lors de la fixation de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice financier 2008. Les honoraires totaux payés par la Banque pour l'ensemble des services rendus par Towers Perrin à la Banque au cours des exercices financiers 2008 et 2007 sont les suivants :

Conseiller externe	2008 (\$)	2007 (\$)
Towers Perrin	168 618 (Note 1)	68 010

Note 1 : Ces honoraires incluent les honoraires relatifs à l'étude de rémunération mentionnée ci-dessus. En 2008, Towers Perrin n'a fourni aucun service à la Banque autres que des services relatifs à la rémunération des cadres supérieurs.

Chacun des éléments de la rémunération globale des membres de la haute direction, y compris celle du président et chef de la direction, ainsi que les règles de détention minimale d'actions, sont commentés plus en détail ci-après.

## Salaire de base

Au début de chaque année, le comité revoit le salaire de base des membres de la haute direction, prenant en considération leurs responsabilités et contribution générale ainsi que des données du marché externe. Pour l'année financière 2008, le comité a ainsi accordé des augmentations salariales aux membres de la haute direction visés, tel que divulgué au « Tableau sommaire de la rémunération ».

Le salaire de base de M. Robitaille a été fixé à 552 000 \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Selon l'étude de rémunération de Towers Perrin dont il est question ci-dessus, le salaire de base de M. Robitaille se situait auparavant en-deçà de la médiane des salaires offerts pour un poste comparable dans le marché de référence composé d'environ 40 entreprises du secteur bancaire et financier, en considérant la taille relative de la Banque. L'augmentation reflète la valeur compétitive du poste et les habilités démontrées par M. Robitaille jusqu'à présent..

## Programme d'intéressement à court terme

Le programme d'intéressement à court terme a été approuvé par le comité au début de l'exercice financier 2008. Il s'applique à la plupart des employés de la Banque, y compris aux membres de la haute direction, et vise principalement à reconnaître l'atteinte des objectifs qui leur ont été fixés en début d'année ainsi que l'atteinte des objectifs financiers à court terme de la Banque.

La prime en vertu du programme d'intéressement à court terme tient compte de trois éléments et se calcule de la façon suivante :

$$\text{Prime cible} \times \text{Facteur de performance financière} \times \text{Facteur de performance individuelle}$$

La *prime cible* représente un pourcentage du salaire de base établi en fonction du niveau hiérarchique de chaque dirigeant, variant de 45 % du salaire annuel pour un vice-président exécutif à 75 % dans le cas du président et chef de la direction.

Le *facteur de performance financière* est fonction du rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires de la Banque. Il est fixé par le comité en début d'année par rapport aux objectifs financiers de la Banque pour l'exercice financier en question. Pour l'exercice financier 2008, le facteur de performance financière s'établissait comme suit :

Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires pour l'exercice financier 2008 (%)	Facteur de performance financière applicable (Note 1)
Moins de 8,0	0,0
9,0	0,5
10,0	1
12,0 et plus	1,5

Note 1 : Une interpolation linéaire est utilisée pour déterminer le facteur de performance financière lorsque le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires se situe entre deux niveaux.

Dans l'éventualité où le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires était supérieur à 8,0 mais inférieur à 9,0, une enveloppe forfaitaire permettait le paiement de primes aux employés les plus performants. Toutefois, les membres de la haute direction visés ne pouvaient recevoir de prime si le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires était inférieur à 9,0.

Pour l'exercice financier 2008, le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires de la Banque s'est établi à 11 %. Par conséquent, la prime payable en vertu du programme d'intéressement à court terme de la Banque a été calculée avec un facteur de performance financière de 1,25.

Pour établir le *facteur de performance individuelle*, chaque membre de la haute direction (à l'exception du président et chef de la direction) convient en début d'année des objectifs de son secteur avec le président et chef de la direction. En fin d'année, le degré d'atteinte de ces objectifs fait l'objet d'un rapport au président et chef de la direction qui procède alors à une évaluation écrite de la performance du membre de la haute direction, laquelle évaluation est présentée au comité. Les recommandations du président et chef de la direction concernant l'évaluation du dirigeant et la fixation de ses objectifs pour la prochaine année sont alors discutées et les décisions sont prises par le comité. Quant au président et chef de la direction, la fixation de ses objectifs ainsi que son évaluation sont faites par le comité, en consultation avec le conseil d'administration. Le facteur de performance individuelle peut varier de 0,5 à 1,5.

Dans l'établissement du facteur de performance individuelle du président et chef de la direction pour l'exercice financier 2008, le comité a considéré l'atteinte des objectifs financiers de la Banque. Tous les objectifs financiers de la Banque pour l'exercice financier 2008 ont été dépassés, tel que plus amplement décrit dans le Rapport de gestion pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2008 inclus au Rapport annuel 2008 de la Banque.

Sauf dans les circonstances où aucune prime annuelle n'est payable, le montant de la prime annuelle versée aux membres de la haute direction visés en vertu du programme d'intéressement à court terme peut osciller entre 25 % et 225 % de la prime cible, dépendant du facteur de performance financière (pouvant varier de 0,5 à 1,5) et du facteur de performance individuelle (pouvant varier de 0,5 à 1,5).

Bien que le comité ait discrétion pour ajuster le montant des primes si des circonstances particulières le justifient, les primes versées pour l'exercice financier 2008 aux membres de la haute direction visés, y compris au président et chef de la direction, 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 2008 a été approuvé par le comité le 4 décembre 2008 et est divulgué au « Tableau sommaire de la rémunération ».

#### Programmes d'intéressement à long terme

Au cours des dernières années, un contexte de rémunération très compétitif a amené le comité à examiner de près la valeur de la rémunération à long terme offerte aux membres de la haute direction de la Banque. Afin de s'assurer d'attirer, retenir et mobiliser les membres de sa haute direction, le comité a donc mis sur pied différents programmes d'intéressement à long terme. Ces programmes ont pour objectifs :

- d'attirer des candidats qualifiés;
- de retenir les membres de la haute direction;
- de motiver les membres de la haute direction à exécuter le plan stratégique de la Banque avec succès;
- d'inciter les membres de la haute direction à créer de la valeur économique pour les actionnaires de la Banque;
- d'aligner les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires de la Banque.

Ces programmes sont décrits ci-dessous. De plus, les principales modalités de chacun de ces programmes sont reproduites à l'annexe C de la présente Circulaire.

#### *Unités d'actions restreintes (UAR)*

Le comité a adopté en 2005 un *Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*, qui permet aux membres de la haute direction de convertir 50 % de leur prime annuelle en unités d'actions restreintes de la Banque (cette conversion est obligatoire dans le cas des membres de la haute direction visés). La Banque contribue un montant additionnel égal à 60 % de la portion de la prime annuelle convertie, lequel montant est également converti en unités d'actions restreintes de la Banque. Le nombre d'UAR octroyées est déterminé en fonction du prix de l'action à la date de l'octroi (tel que décrit plus amplement à l'annexe C de la présente Circulaire). Chaque participant doit choisir en début d'année s'il participe à la version originale 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).

Puisqu'ils mettent à risque une partie de leur prime annuelle, le comité croit que ce régime réussit davantage à mobiliser les membres de la haute direction afin qu'ils adoptent des comportements aptes à créer de la valeur pour les actionnaires que les régimes traditionnels d'options d'achat d'actions ou de droits à la plus-value des actions. Les montants d'UAR ainsi octroyées pour l'exercice financier 2008 aux membres de la haute direction visés sont divulgués au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-dessus.

#### *Unités d'actions de performance (UAP)*

Afin de s'assurer que la Banque demeure concurrentielle en matière de rémunération incitative à long terme, le comité a adopté en mai 2007 un nouveau programme d'intéressement à long terme intitulé *Programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*. Les premiers octrois en vertu de ce programme ont eu lieu au cours de l'exercice financier 2008. Des UAP sont attribuées en fonction d'un pourcentage cible du salaire annuel de base du membre de la haute direction (variant de 25 % à 60 % selon le niveau hiérarchique du participant) et d'un coefficient d'octroi déterminé à chaque année par le comité (de manière à ce que le nombre d'unités octroyées tienne compte du nombre maximal d'unités pouvant être acquises en cas de dépassement de l'objectif de performance tel que décrit ci-dessous). Le nombre d'UAP est déterminé en fonction du prix de l'action à la date de l'octroi (tel que décrit plus amplement à l'annexe C de la présente Circulaire). Dans le but de favoriser la rétention et la performance, 50 % des unités octroyées seront acquises si le membre de la haute direction est toujours à l'emploi de la Banque trois ans plus tard et l'autre 50 % des unités sera acquis si la Banque a atteint à l'échéance de la période de rendement de trois ans un objectif de performance approuvé par le comité lors de l'octroi. Pour les fins uniquement du Programme, le comité a fixé l'objectif de performance à un rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires moyen de 11,17 % pour la première période de rendement de trois ans,

l'objectif minimum à 10,05 % (ce qui correspond à 90 % de l'objectif de performance) et l'objectif maximal à 13,96 % (ce qui correspond à 125 % de l'objectif de performance). Le nombre total d'unités acquises variera selon le degré d'atteinte de l'objectif de performance, jusqu'à concurrence de l'objectif maximal. Cependant, si l'objectif minimum n'est pas atteint, les unités reliées à la performance ne pourront être encaissées et seront annulées. De plus, chaque participant doit choisir en début d'année s'il participe à la version originale 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).

Les montants d'UAP ainsi octroyés pour l'exercice financier 2008 aux membres de la haute direction visés sont divulgués au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-dessus.

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

La Banque compte également 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 la 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. L'importance relative de ces régimes continuera de diminuer suite à la mise en place 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 n'octroie pas de DPVA aux membres de la haute direction visés. Le comité revoit toutefois périodiquement les programmes d'intéressement applicables aux membres de la haute direction.

#### Avantages personnels, assurances collectives, régime de protection en cas de changement de contrôle et régimes de retraite

Le comité est d'avis que les avantages personnels, assurances collectives, régime de protection en cas de changement de contrôle et régimes de retraite dont bénéficient les membres de la haute direction sont de façon générale, comparables aux pratiques du marché. Des informations supplémentaires sur ces éléments de la rémunération globale des membres de la haute direction visés se retrouvent au « Tableau sommaire de la rémunération » ainsi qu'aux sous-sections « Information concernant les régimes de retraite à prestations déterminées » et « Cessation d'emploi, changements de fonctions et contrats d'emploi » ci-dessus.

#### Règles de détention minimale d'actions

En vue de favoriser une mobilisation à long terme des membres de la haute direction de la Banque, le comité a adopté en 2007 les exigences minimales suivantes de détention d'actions de la Banque (incluant les UAR et UAP, mais excluant les options et les DPVA) :

Niveau	Exigence minimale
Président et chef de la direction	3 x salaire
Vice-présidents exécutifs	1,5 x salaire
Premiers vice-présidents	1 x salaire

Aucune limite de temps n'est imposée pour rencontrer l'exigence de détention minimale. Le niveau de détention de chacun des membres de la haute direction visés est indiqué dans la sous-section « Rémunération totale et détention d'actions, d'unités d'actions, d'options d'achat d'actions et de droits à la plus-value des actions » ci-dessus.

Le président du comité de même que le président du conseil d'administration de la Banque seront disponibles lors de l'assemblée annuelle des actionnaires pour répondre à toutes questions concernant la rémunération de la haute direction.

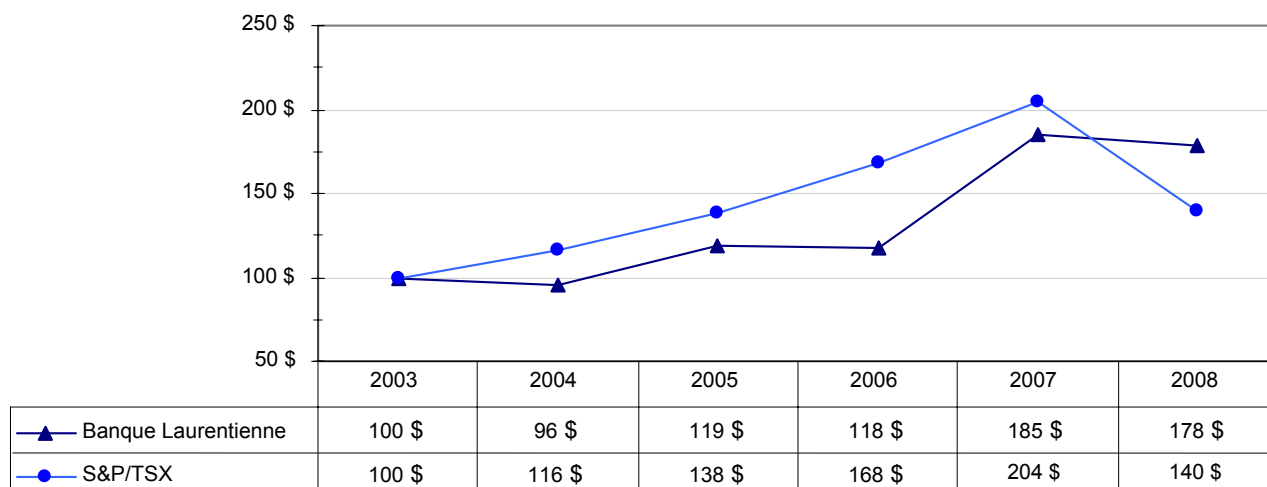
PRÉSENTÉ PAR : Pierre Michaud, président  
Isabelle Courville  
L. Denis Desautels  
Carmand Normand



## Représentation graphique de la performance

Le graphique suivant représente la comparaison du rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2003, en supposant le réinvestissement des dividendes, et du rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto pour les cinq derniers exercices.

Rendement cumulé



## TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE PLANS DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION

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 2008	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2008 (\$)	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 2008
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs (Note 1)	127 328	27,52	124 962
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. Les principales modalités de ce régime sont reproduites à l'annexe C de la présente Circulaire.

## PARTIE D – RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA RÉGIE D'ENTREPRISE

### 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 au poste d'administrateur 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. Le président du conseil d'administration, M. L. Denis Desautels, est un administrateur indépendant.

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. Par ailleurs, les relations de tout candidat avec la Banque et ses filiales sont analysées avant de nommer un nouvel administrateur.

De façon générale, les administrateurs indépendants se réunissent sans la présence des membres de la direction à la fin de toutes les réunions régulières du conseil, tel qu'indiqué à l'annexe B de la présente Circulaire.

Certains membres du conseil d'administration sont également administrateurs d'autres émetteurs assujettis. Cette information est présentée à la section « Élection des administrateurs » de la présente Circulaire.

L'annexe B de la présente Circulaire présente un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités du conseil au cours du dernier exercice de la Banque ainsi que le nombre de réunions du conseil d'administration et de chaque comité tenues sans la présence des membres de la direction.

## **MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

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

## **DESCRIPTIONS DE FONCTIONS**

Le conseil d'administration a établi une description de fonctions écrite pour les postes de président du conseil, vice-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 présente Circulaire.

## **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 s'assurer qu'il ait accès à toute l'information dont il puisse avoir besoin. Des rencontres avec le président du conseil sont également organisées, de même qu'avec le président et chef de la direction. Chaque nouvel administrateur reçoit de plus de la documentation et assiste à une session de formation visant à le familiariser avec la Banque et ses obligations et responsabilités à titre d'administrateur.

De plus, un manuel d'information est fourni à chaque administrateur et mis à jour régulièrement. La plupart des réunions du conseil d'administration comportent par ailleurs des présentations sur des sujets d'intérêt pour les administrateurs. Les administrateurs sont également invités à assister à divers colloques, aux frais de la Banque.

## **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. Sur recommandation des comités, le conseil d'administration approuve le code de déontologie des employés, le code de déontologie pour les fournisseurs de services, le code de confidentialité ainsi que le code de conduite des administrateurs de la Banque. Ceux-ci 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](http://www.sedar.com)). Tout manquement important à ceux-ci est rapporté au comité de gestion des risques.

Afin de bien gérer toute situation pouvant entraîner un conflit d'intérêt, l'article 18 du code de conduite des administrateurs prévoit que ceux-ci doivent s'abstenir de participer à toute discussion du conseil ou d'un comité concernant une telle situation ou de voter sur toute question s'y rapportant.

## **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. Les candidats retenus répondent habituellement à au moins un besoin d'expertise du conseil d'administration dans un secteur d'intérêt stratégique de la Banque. À cet effet, le comité tient une grille faisant état des compétences et aptitudes que le conseil devrait avoir et évalue chacun de ses membres par rapport à ceux-ci. Ainsi, le comité peut privilégier les candidats selon les compétences et aptitudes recherchées. Divers autres critères de sélection sont également appliqués, tels la composition géographique et le ratio homme / femme. Le comité s'est fixé comme objectif d'accroître la représentativité et la diversité du conseil.

## RÉMUNÉRATION

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise a notamment comme responsabilité de fixer la rémunération des dirigeants de la Banque et son rapport à cet effet est présenté à la sous-section « Rapport sur la rémunération de la haute direction » de la présente 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 section « Rémunération des administrateurs » de la présente Circulaire.

## AUTRES COMITÉS DU CONSEIL

Outre le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, le conseil d'administration de la Banque a deux autres comités, soit le comité de vérification et le comité de gestion des risques. Les mandats des trois comités sont reproduits à l'annexe D de la présente Circulaire. 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 à l'annexe B de la présente Circulaire. De plus, le comité de vérification et le comité de gestion des risques rencontrent périodiquement, en privé, les dirigeants responsables des fonctions de surveillance (Vérification interne, Gestion intégrée des risques et Conformité).

Les rapports des comités sur leurs travaux au cours du dernier exercice financier de la Banque se retrouvent à l'annexe E de la présente Circulaire.

Des renseignements supplémentaires concernant le comité de vérification se retrouvent à la section 11 de la notice annuelle de la Banque datée du 5 décembre 2008.

## 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. Avant de revoir, à chaque année, la composition du conseil d'administration, le comité évalue l'apport des administrateurs aux travaux du conseil d'administration et de ses comités. De plus, chaque administrateur remplit un questionnaire d'évaluation du conseil d'administration et des comités et complète sa propre auto-évaluation. Le président du conseil rencontre ensuite individuellement chacun des membres pour discuter des résultats. Des améliorations peuvent ainsi être apportées lorsque requis.

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 2008 de la Banque.

## PARTIE E – 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 décembre 2008.

Finalité	Encours total des prêts (\$)	
	Consentis par la Banque ou ses filiales	Consentis par une autre entité
Achat de titres	28 151	0
Autres	116 770 964	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 présente Circulaire.

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours du dernier exercice (\$)	Encours au 31 décembre 2008 (\$)	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	Banque (prêteur)	143 150 (Note 1)	95 130	-	-	0
Robert Cardinal Premier vice-président exécutif et chef de la direction financière	Banque (prêteur)	144 512 (Note 2)	383 759	-	-	0

Note 1 : Marges de crédit au taux de base; prêt personnel au taux de 6,375 %; solde de carte de crédit au taux de 9,75 %.

Note 2 : Marge de crédit au taux de base + 1 %; marge de crédit au taux de base; solde de carte de crédit au taux de 9,75 %.

## 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<sup>er</sup> décembre 2009, est de 50 000 000 \$. La franchise est de 1 000 000 \$ par événement. La prime annuelle est de 327 297 \$.

## 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 a été utilisé lors des dernières assemblées annuelles des actionnaires afin de préciser les droits des actionnaires et d'encadrer les délibérations de l'assemblée. Il sera utilisé à nouveau cette année. On trouvera le texte de ce code de procédure à l'annexe F de la présente Circulaire.

## PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

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 15 octobre 2009.

## PROCÈS-VERBAL

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 11 mars 2008 est postée aux actionnaires avec la présente Circulaire.

## AUTRES INFORMATIONS

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](http://www.sedar.com) et sur [www.banquelaurentienne.ca](http://www.banquelaurentienne.ca). Les actionnaires peuvent s'adresser par écrit à la secrétaire de la Banque au 1981, avenue McGill College, 20<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) H3A 3K3 pour obtenir sans frais copie des états financiers et du rapport de gestion ou de tout document disponible sur SEDAR dont il est fait mention dans la présente 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 présente Circulaire, ainsi que son envoi à chaque actionnaire qui est en droit de recevoir l'avis d'assemblée, à chaque administrateur, au vérificateur de la Banque et aux organismes de réglementation compétents.

La secrétaire,



Lorraine Pilon

Montréal (Québec), le 13 janvier 2009

## ANNEXE A

### PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

La Banque a reçu cinq propositions d'un actionnaire, le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MEDAC). Le texte de ces propositions et des déclarations de cet actionnaire est reproduit intégralement ci-dessous. Les recommandations du conseil d'administration de la Banque sont également indiquées ci-dessous.

#### **PROPOSITION N° 1 Encadrement des régimes d'intéressement à long terme en cas de changement de contrôle**

*Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que, dans le cas d'un changement de contrôle, les dirigeants bénéficiant d'un programme de rémunération variable relié au cours de l'action de la Société ne puissent en réaliser le produit qu'au prix de clôture moyen de l'action en cours du quatrième mois précédent l'annonce de la transaction.*

#### **Argumentaire**

En août 2007, le financier Thomas Caldwell déplorait l'impact que pouvaient avoir les régimes d'options d'achats d'actions sur la vente de nos entreprises canadiennes. Les régimes de rémunération variable en actions, en options ou leur équivalent contiennent souvent des dispositions permettant l'acquisition immédiate des options d'achat si le contrôle de la société change de mains. Cette clause d'acquisition immédiate peut être si attrayante que ces régimes peuvent devenir un incitatif pour les dirigeants et les administrateurs à rechercher un changement de contrôle, qui leur est profitable, en négligeant l'intérêt à long terme des actionnaires.

Notre lecture de l'évolution de la situation économique canadienne nous incite à déposer cette proposition, plusieurs entreprises canadiennes étant appelées à changer de main en raison de la mondialisation des marchés, de la tendance à la consolidation des entreprises ou de l'opportunité de réaliser des gains importants à court terme. Nous soulignons les résultats d'une étude de KPMG publiée en 2003 sur les fusions et les acquisitions lesquels montraient que seulement 34 % des regroupements analysés avaient eu une valeur ajoutée pour les actionnaires et que, par ailleurs, 31 % avaient réduit leur valeur (*KPMG International, « Beating the Bears : Making Global Deals Enhance Value In The Millenium », Juin 2003. <http://www.kpmg.ca/cn/services/advisory/ta/bearMarket.html>*). Ajoutons, cette réflexion fort pertinente du président de l'Institut de gouvernance, Yvan Allaire : « Les spécialistes en fusions et acquisitions s'amusent souvent (entre eux) du fait qu'une vague de fusions et acquisitions n'est que le prélude d'une vague de ventes pour déconsolider et simplifier les mêmes entreprises. Il en fut ainsi de l'irrésistible consolidation mondiale de l'industrie automobile maintenant que Daimler se départit de Chrysler, Ford de ses entités européennes. Il en fut ainsi de l'inévitable convergence des médias avec Vivendi, AOL-Time Warner, BCE et les autres, dont plusieurs morceaux achetés à fort prix ont été par la suite revendus souvent à perte. Toutefois, les entreprises soumises à ces opérations d'achat et de revente n'en sortent pas indemnes (*Les Affaires*, 14 juillet 2007).

Il est donc important que de telles transactions ne soient pas enclenchées par l'appât du gain à court terme des dirigeants et que la recherche de la valeur ajoutée à long terme pour les actionnaires dans leur ensemble soit l'objectif poursuivi. (446 mots)

#### **Recommandation du conseil d'administration**

Le conseil d'administration de la Banque porte une attention particulière à la conception des programmes de rémunération afin d'assurer l'alignement des intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires. Nous croyons qu'il serait peu judicieux de les faire diverger, en particulier lors de situations telles qu'une offre publique d'achat. Le conseil est d'avis que les actionnaires sont beaucoup mieux protégés en créant un environnement favorisant l'obtention du meilleur prix possible.

Dans des situations d'offres publiques d'achat, les personnes les mieux placées pour décider s'ils désirent continuer à appuyer le plan d'affaires ou vendre leurs actions sont les actionnaires eux-mêmes. C'est d'ailleurs ce que la loi reconnaît en leur donnant la décision ultime quant à l'approbation d'une telle transaction. Les actionnaires pourront donc juger eux-mêmes si une transaction a été « enclenchée par l'appât du gain à court terme des dirigeants ».

Notons par ailleurs que les membres du conseil d'administration de la Banque ne faisant pas partie de la direction ne détiennent pas d'options d'achat d'actions. Par conséquent, leur recommandation quant à une telle transaction ne pourrait être influencée par un éventuel gain sur ceux-ci.

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.

## **PROPOSITION N° 2      Vote consultatif des actionnaires sur la politique de rémunération des hauts dirigeants**

*Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance stipulant que la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants fasse l'objet d'un vote consultatif auprès des actionnaires.*

### **Argumentaire**

Présentement, les actionnaires ne peuvent émettre leurs opinions sur les politiques de rémunération des hauts dirigeants (notamment la proportion du salaire variable et sa valeur selon divers scénarios de croissance du cours du titre, des ventes ou des bénéfices selon le cas). Par ailleurs, la rémunération des dirigeants atteint des sommets qui surprennent même les observateurs les plus aguerris. Ainsi, selon un sondage mené par McKinsey/HRI/CCGG (sondage mené par McKinsey & Co. et HRI Corporation auprès de 280 administrateurs de société et des membres de la coalition pour une bonne gouvernance à l'automne 2004) au Canada, quelque 40 % des administrateurs croient que la rémunération des chefs de la direction est trop élevée et 65 % des investisseurs portent le même jugement. Il est inacceptable pour les membres de notre Mouvement et bon nombre de citoyens que les salaires des hauts dirigeants ne cessent de croître à un rythme exponentiel alors que celui du salarié moyen peine à suivre l'inflation. Mentionnons les résultats d'une étude du Centre canadien des politiques alternatives publiée au début de 2008 concernant la rémunération des 100 PDG les mieux rémunérés dont l'entreprise est cotée en bourse : le rapport entre la rémunération de ces PDG et celle d'un salarié moyen atteint aujourd'hui 218 fois alors que dix ans auparavant, un tel rapport était seulement de 104 fois. Rien ne peut justifier un tel écart et tout milite pour infléchir la tendance des dernières années.

Nous reconnaissons que la détermination du salaire des hauts dirigeants est une tâche du conseil d'administration. C'est pourquoi nous préconisons un vote consultatif (« *Say on Pay* ») afin que le conseil puisse avoir le pouls des actionnaires vis-à-vis de sa politique. La veille stratégique que nous effectuons sur ce sujet nous permet de constater que, dans plusieurs pays, des règles ont été adoptées pour donner un droit de regard aux actionnaires sur les politiques et mécanismes fondamentaux de rémunération des dirigeants de sociétés. Depuis 2003, au Royaume-Uni, et 2004, en Australie, la politique de rémunération des sociétés cotées est soumise à un vote consultatif tandis que les Pays-Bas (2004), la Suède (2005) et la Norvège (2007) vont encore plus loin, un tel vote étant contraignant. Cette reconnaissance de la compétence des actionnaires en matière de politique de rémunération est d'ailleurs reprise dans les *Principes de gouvernement d'entreprise* publiés par l'OCDE.

Ajoutons qu'une telle proposition a reçu, en moyenne au Canada, l'appui de 40,3 % des actionnaires lors des dernières assemblées générales annuelles des banques en 2008. Il existe ici une occasion favorable pour la Société de témoigner de sa sensibilité aux préoccupations des actionnaires avant qu'une telle politique ne lui soit imposée par les autorités réglementaires. (488 mots)

### **Recommandation du conseil d'administration**

Lors de la dernière assemblée des actionnaires de la Banque, l'actionnaire avait présenté une proposition similaire visant l'approbation préalable par les actionnaires de la politique de rémunération des hauts dirigeants, qui avait été rejetée à 96,91 %.

Le conseil d'administration est d'avis que les circonstances n'ont pas changé depuis l'année dernière. Nous nous permettons de reprendre ci-dessous des extraits de notre recommandation parue dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction du 17 janvier 2008 :

« Nous comprenons que cette proposition est en réaction à certaines pratiques abusives de rémunération qui ont fait les manchettes au cours des dernières années. Le conseil d'administration de la Banque partage les inquiétudes de l'actionnaire à cet effet, mais croit que le système corporatif canadien est fondamentalement sain et ne doit pas être remis en question à cause de certains abus.

En vertu des lois corporatives canadiennes, y compris la *Loi sur les banques*, le conseil d'administration, nommé par les actionnaires, a l'autorité pour fixer la rémunération de la haute direction. Si certains conseils d'administration n'ont peut-être pas par le passé exercé toute la sagesse nécessaire dans l'établissement de la rémunération, il n'en demeure pas moins que c'est le conseil d'administration qui est le mieux placé pour prendre des décisions d'affaires éclairées à ce sujet, en tenant compte de toutes les circonstances et conséquences, et qui doit ultimement répondre de ses décisions face aux actionnaires. Il n'est pas dans l'intérêt des actionnaires de désresponsabiliser le conseil d'administration sur des questions qui sont de son ressort.

D'un point de vue pratique, le conseil d'administration se doit de conserver une certaine flexibilité en matière de rémunération afin d'attirer et de retenir des candidats de premier ordre dans un environnement compétitif. Il est difficile de concevoir pouvoir obtenir l'approbation des actionnaires en cours d'année pour chaque modification aux conditions d'emploi ou d'embauche d'un haut dirigeant, ou obtenir une approbation « rétroactive » lors de chaque assemblée annuelle des actionnaires. Cette perte de flexibilité n'est pas à l'avantage de la Banque et la rend moins concurrentielle.

Le conseil d'administration de la Banque, appuyé par son comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, prend son rôle en matière de rémunération de la haute direction très au sérieux tel que plus amplement divulgué dans la présente Circulaire, laquelle contient une divulgation complète de la rémunération de la haute direction de la Banque, allant même au-delà des exigences réglementaires. Le conseil d'administration de la Banque estime que sa politique de rémunération ne constitue pas un « système de rémunération excessif ». Elle est bien au contraire équilibrée afin d'attirer et de retenir les dirigeants dont l'avenir de la Banque dépend, tout en tenant compte de l'environnement concurrentiel et de la situation financière de la Banque. Le conseil d'administration de la Banque est engagé envers une amélioration continue des pratiques de rémunération et de divulgation.

Le conseil d'administration de la Banque porte toujours attention à l'opinion des actionnaires. Si des actionnaires désirent poser des questions ou émettre des commentaires concernant la politique de rémunération de la Banque, ils ont plusieurs façons de le faire. En particulier, le président du conseil ainsi que le président du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise sont disponibles lors des assemblées annuelles des actionnaires et les actionnaires sont encouragés à participer activement à ces assemblées. L'expression d'opinions particulières par des actionnaires est d'ailleurs beaucoup plus utile pour le conseil d'administration qu'un vote consultatif de la politique de rémunération, qui ne donnerait aucune indication sur la nature véritable des préoccupations des actionnaires et obligerait le conseil à spéculer sur les raisons ayant motivé les actionnaires à rejeter la politique de rémunération.

Une autre façon dont les actionnaires peuvent exprimer leur opinion est par leur vote lors de l'élection des administrateurs. La Banque utilise le vote cumulatif pour l'élection des administrateurs depuis 1993. 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. Les actionnaires peuvent donc faire connaître leur désaccord en s'abstenant de voter pour certains candidats et en répartissant leurs votes sur d'autres candidats. Cette année, le conseil d'administration a de plus adopté 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 devrait soumettre sa démission. Cette politique renforce encore davantage l'implication des actionnaires. Plus de détails concernant la politique de vote majoritaire se retrouvent à la section « Élection des administrateurs » de la présente Circulaire. »

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.

### **PROPOSITION N° 3      Présence des femmes au sein des conseils d'administration**

*Étant donné qu'on retrouve présentement chez les femmes et les hommes un réservoir de compétences et d'expérience aussi important et diversifié pour répondre au profil recherché d'administrateurs de société, il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que 50 % des nouvelles candidatures proposées à titre de membres du conseil soient féminines jusqu'à l'atteinte de la parité hommes femmes.*

#### **Argumentaire**

En octobre 2007, une étude de *Catalyst (Catalyst, The Bottom Line. Corporate Performance and Women's Representation On Board.* [sic] Octobre 2007. Soulignons que *Catalyst* est un organisme américain à but non lucratif visant à appuyer les femmes dans la concrétisation de leurs projets professionnels.) auprès des 500 plus importantes entreprises américaines démontre que celles qui comptaient plus de femmes membres de leur conseil d'administration affichaient de meilleurs résultats sur le plan de leur rentabilité et de leurs ventes. Bien que depuis maintenant plus de trente ans, le nombre de femmes diplômées par nos institutions d'enseignement ne cesse d'augmenter, peu d'organisations ont atteint la parité hommes femmes dans la composition de leur conseil d'administration et de leur équipe de haute direction. De fait, la proportion de femmes membres de conseil d'administration stagne à environ 10 % depuis 20 ans. Pourtant, elles constituent aujourd'hui une masse critique de talents dans des domaines aussi diversifiés que la finance, le commerce international, la saine gouvernance, la gestion des risques, la rémunération et autres domaines de compétences des conseils d'administration. On se prive donc d'un réservoir important de compétences et de qualités diverses, ainsi que d'une perspective plus large sur les enjeux technologiques, financiers ou sociaux que les sociétés ont et auront de plus en plus à affronter.

Certaines sociétés ont adopté une politique visant à favoriser la nomination de candidats de sexe féminin au moment de combler les postes vacants au sein de leur conseil d'administration afin d'atteindre un meilleur équilibre. Elles sont malheureusement l'exception. Tout en saluant cette sensibilité à la problématique de la sous représentation des femmes au sein des conseils d'administration, nous demandons un engagement plus ferme de la Société à atteindre l'égalité de la représentation en adoptant la politique ci-haut mentionnée. (363 mots)



## Recommandation du conseil d'administration

Lors de la dernière assemblée des actionnaires de la Banque, l'actionnaire avait présenté une proposition presque identique, qui avait été rejetée à 94,84 %.

Le conseil d'administration est d'avis que les circonstances n'ont pas changé depuis l'année dernière. Nous nous permettons donc de réitérer notre position en reprenant verbatim notre recommandation parue dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction du 17 janvier 2008 :

« Dans un premier temps, la Banque est tout à fait d'accord que la parité de femmes et d'hommes au conseil est souhaitable. De façon générale, la Banque croit qu'un conseil diversifié (tant sur la base de l'expertise, du sexe, de l'âge, que de l'origine géographique) et représentatif de son marché est un atout. Le conseil d'administration de la Banque s'est d'ailleurs fixé comme objectif d'accroître la représentativité et la diversité du conseil. À cet effet, il faut souligner que le conseil d'administration de la Banque comporte à l'heure actuelle quatre femmes sur treize membres (soit 31 %), ce qui le place dans le peloton de tête des institutions financières au Canada. Ceci étant dit, la Banque cherche avant tout à proposer aux actionnaires l'élection d'un conseil d'administration qualifié qui soit en mesure de surveiller efficacement la gestion de la Banque. Dans l'environnement actuel, des difficultés sont déjà rencontrées pour le recrutement d'administrateurs (ou administratrices) de qualité dans les champs de compétence où les besoins sont les plus présents pour la Banque. L'ajout de règles rigides quant à la composition de son conseil ne rendra cette tâche que plus difficile. »

Il faut signaler de plus que, cette année encore, quatre candidats au poste d'administrateur de la Banque sont des femmes. La Banque n'a eu besoin d'aucune politique coercitive pour arriver à cette proportion qui, faut-il le rappeler, est parmi les plus élevées de l'industrie. Nous n'avons aucune raison de croire que cette proportion ne sera pas maintenue ou augmentée à l'avenir. Cependant, il n'est pas à l'avantage de la Banque de refuser un candidat ou une candidate ayant les compétences et l'expérience recherchées uniquement pour maintenir une égalité des sexes au sein du conseil.

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.

### **PROPOSITION N° 4 Indépendance des membres du comité de rémunération et des conseillers externes en rémunération**

*Il est proposé que le conseil d'administration adopte, pour les membres du comité de rémunération et les conseillers externes en rémunération, la même politique d'indépendance que celle qui régit les membres du comité de vérification et les vérificateurs externes.*

#### **Argumentaire**

Cette proposition rejoint les pratiques d'excellence préconisées par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises ainsi que par la Commission d'experts de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS). Cette indépendance formelle rassurerait les actionnaires quant à l'indépendance du comité dans l'élaboration de la politique de la rémunération pour les hauts dirigeants. En outre, cette politique devrait comprendre les éléments suivants :

- le processus de sélection des conseillers en rémunération est du ressort du comité de rémunération et ce dernier est le client;
- le ou les conseillers retenus tirent la majeure partie de leurs honoraires au sein de l'entreprise de leur mandat de conseil auprès du comité de rémunération;
- tous les honoraires ainsi versés sont divulgués dans la circulaire de sollicitation de procurations;
- le chef de la direction ne participe à la sélection des membres du comité ni ne participe aux travaux du comité;
- les deux tiers des membres du comité ne sont pas des chefs de direction;
- les délibérations concernant la rémunération des hauts dirigeants s'effectuent en leur absence.

En outre, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction devra comporter une attestation des membres du comité que la politique a été suivie et, dans l'éventualité d'une dérogation, les explications pertinentes y seront exposées.

Cette proposition prend acte de la difficulté d'établir une politique de rémunération pour les hauts dirigeants qui soit à la fois motivante, efficace et juste. C'est dans cet esprit que nous voulons que le comité de rémunération possède autant de prérogatives que le comité de vérification. De même, les conseillers en rémunération retenus pour ce mandat devraient avoir la même indépendance face à la direction générale que les vérificateurs externes. Comme le mentionnait le rapport de la Commission d'experts de l'IAS, « le travail relatif à la rémunération des dirigeants et aux conseils d'administration représente en fait une partie relativement faible de l'ensemble des honoraires qu'il reçoit de n'importe quelle société cliente donnée. On demande qu'il y ait une séparation entre le travail accompli pour le conseil et celui sur les pensions ou autres sujets, pour

assurer l'indépendance (Institut des Administrateurs de sociétés, Commission d'experts de l'IAS sur la rémunération des dirigeants au Canada – Rapport final. Juin 2007, p. 39) ».

Le sujet de la rémunération des hauts dirigeants est d'autant plus crucial que les sommes versées étonnent même les observateurs aguerris. Pour qu'un changement significatif se produise, il faut donner aux membres de ce comité les conditions nécessaires à l'obtention d'une réelle indépendance et l'accès à des conseillers indépendants de la direction. Signalons que les mesures prises pour augmenter l'indépendance des comités de vérification ont porté fruit. (497 mots)

### **Recommandation du conseil d'administration**

Le conseil est d'avis que les mesures présentement en place à la Banque sont suffisantes pour garantir que les décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction se font de manière tout à fait indépendante.

Mentionnons d'abord que le conseil a adopté un mandat pour le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise qui prévoit que tous ses membres doivent rencontrer les exigences d'indépendance établies par le conseil, incluant les exigences du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

De plus, tel que décrit dans le Rapport sur la rémunération des membres de la haute direction de la présente Circulaire, l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction suit un processus rigoureux qui assure l'indépendance des décisions. Le comité reçoit du président et chef de la direction son évaluation de chacun des membres du comité de direction par rapport aux objectifs précédemment fixés ainsi que ses recommandations concernant leur rémunération. De plus, le président et chef de la direction dépose auprès du comité sa propre auto-évaluation. À partir de ces informations et de données de marché provenant d'une firme externe, les membres du comité discutent, sans la présence de membres de la direction, de la rémunération des membres de la haute direction. La rémunération globale du président et chef de la direction fait quant à elle l'objet de recommandations du comité au conseil. Le conseil détermine la rémunération globale du président et chef de la direction et approuve ses objectifs pour l'année sans la présence des membres de la direction.

Quant au conseiller en rémunération, il présente au comité sur une base régulière des études de rémunération contenant essentiellement des données objectives de marché. Le conseil est d'avis que les honoraires versés au conseiller en rémunération en 2007 et 2008 (qui sont divulgués dans la présente Circulaire) ne représentent pas un montant assez important pour conclure que le rapport présenté n'est pas objectif. Tel que mentionné ci-dessus, le comité prend en considération les données de marché dans la fixation de la rémunération des membres de la haute direction. Cependant, le comité n'est d'aucune façon lié par celles-ci et le conseil et chacun de ses comités peuvent faire appel à des consultants externes au besoin, conformément à une politique à cet effet adoptée par le conseil.

À la lumière de ce qui précède, le conseil d'administration est d'avis que bien que les mesures présentement en place à la Banque pour assurer l'indépendance des membres du comité rejoignent en grande partie les recommandations de l'actionnaire, la partie de la proposition concernant les conseillers externes n'est pas utile au bon fonctionnement de la Banque et que l'ensemble du processus décrit ci-dessus ne requiert pas de règles formelles supplémentaires.

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.

### **PROPOSITION N° 5      Limitation du nombre de mandats**

*Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance limitant à quatre (4) le nombre de conseils auxquels peut siéger un de ses administrateurs.*

#### **Argumentaire**

Pour qu'un administrateur puisse jouer pleinement son rôle, il doit pouvoir y consacrer tout le temps nécessaire. Tous reconnaissent le rôle primordial des membres du conseil d'administration et tous s'entendent sur la complexité croissante du monde dans lequel les sociétés opèrent. Une manière d'assurer cette nécessaire disponibilité en temps et en énergie d'un membre du conseil d'administration est de limiter le nombre de mandats qu'un administrateur peut accepter. Des codes de bonne pratique de gouvernance d'entreprise fixent un nombre maximum de mandats. Par exemple, aux États-Unis, la *National Association of Corporate Directors* (NACD) suggère qu'un PDG ou autre dirigeant ne devrait avoir plus d'un ou deux mandats d'administrateurs en plus de celui qu'il détient au sein de la société. Pour les administrateurs professionnels (dont l'unique profession est de participer à des conseils), cet organisme recommande cinq ou six mandats. Au Royaume-Uni, le *Combined Code* préconise qu'un président du conseil d'administration d'une société du FTSE 100 ne devrait avoir un mandat d'une autre société. En France, un administrateur ne peut exercer plus de cinq mandats dans des sociétés anonymes ayant leur siège sur le territoire français. Au Canada, l'organisme *Share* conseille l'abstention de vote pour les administrateurs qui détiennent cinq mandats et plus ou qui font partie de l'équipe de direction d'une autre société.

Par ailleurs, les pratiques saines de gouvernance préconisent un nombre restreint d'administrateurs (de 9 à 11), la mise en place de comités spécialisés du conseil (gouvernance, gestion des risques, en plus des comités de vérification, de ressources humaines, de rémunérations, etc.) augmentant d'autant la tâche de chacun des membres du conseil. La complexité croissante des dossiers exige aussi que les administrateurs y consacrent de plus en plus de temps.

Il est important que le conseil d'administration prenne acte de ces développements et adopte une politique pour limiter le nombre de mandats de ses membres à l'extérieur de la Société de manière à s'assurer d'administrateurs efficaces. (350 mots)

### **Recommandation du conseil d'administration**

Nous sommes en désaccord avec la proposition de l'actionnaire à plusieurs égards. Tout d'abord, les pratiques de gouvernance de la Banque ont beaucoup évolué au cours des dernières années en faveur de pratiques visant à regrouper au conseil les compétences requises pour répondre aux besoins de la Banque, assurer un niveau d'indépendance élevé et permettre l'évaluation des travaux du conseil et de ses comités. Toute situation dans laquelle un administrateur ne rencontrerait pas les exigences de performance ou de disponibilité serait revue par le président du conseil et celui-ci prendrait les mesures appropriées. Ces pratiques sont liées beaucoup plus à la substance de l'apport des administrateurs aux discussions et décisions du conseil qu'à des critères de forme. Par conséquent, le conseil n'a aucune raison de priver la Banque des services d'un administrateur performant possédant les compétences et l'indépendance recherchées seulement sur la base totalement arbitraire qu'il siège sur plus de quatre conseils.

Enfin, la proposition ne précise pas si elle ne vise que les conseils de sociétés inscrites en bourse ou tous les conseils. Dans le dernier cas, il serait désavantageux d'interdire à des administrateurs de siéger sur des conseils d'organismes sans but lucratif ou de sociétés privées, car il est important pour la Banque que ses administrateurs soient des gens d'affaires chevronnés et impliqués dans leur communauté.

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.

**ANNEXE B**

**RELEVÉ DES PRÉSENCES  
(pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008)**

Administrateur	Présences			
	Conseil d'administration	Comité de vérification	Comité de gestion des risques	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Lise Bastarache	10 / 11	2 / 2	2 / 2	
Jean Bazin	10 / 11	5 / 5		
Richard Bélanger	11 / 11	5 / 5	5 / 5	
Ève-Lyne Biron	11 / 11	3 / 3		3 / 4
Isabelle Courville	10 / 11	1 / 2		2 / 2
L. Denis Desautels	11 / 11	5 / 5		6 / 6
Pierre Genest	11 / 11		5 / 5	
Georges Hébert ( <i>Administrateur jusqu'au 11 mars 2008</i> )	3 / 4		2 / 3	
Michel C. Lauzon ( <i>Administrateur depuis le 11 mars 2008</i> )	6 / 7		2 / 2	
Veronica S. Maidman ( <i>Administratrice jusqu'au 11 mars 2008</i> )	4 / 4		3 / 3	
Pierre Michaud	9 / 11			6 / 6
Carmand Normand	11 / 11			6 / 6
Jacqueline C. Orange ( <i>Administratrice depuis le 11 mars 2008</i> )	7 / 7	3 / 3		
Réjean Robitaille	11 / 11			
Jonathan I. Wener	9 / 11		4 / 5	

**RELEVÉ DES RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS**

	Nombre de réunions (dont réunions hors la présence des membres de la direction)
Conseil d'administration	11 (5)
Comité de vérification	5 (4)
Comité de gestion des risques	5 (4)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	6 (1)

## ANNEXE C

### RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

#### Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne

**Unités d'actions restreintes faisant l'objet du Programme** - Les UAR sont des unités d'actions sans droit de vote. La valeur des UAR lors d'un octroi 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 (prix de l'action).

**Admissibilité** - Sont admissibles à participer au Programme, les vice-présidents de niveau 9 et les cadres supérieurs de niveaux exécutif I, II, III et IV. Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le Comité) a la discrétion d'étendre l'admissibilité à d'autres employés cadres ou non cadres selon les circonstances et modalités qu'il jugera appropriées. La participation au Programme est obligatoire pour les cadres supérieurs des niveaux exécutif III et IV alors que la participation n'est pas obligatoire pour les autres employés admissibles.

**Octrois** - De façon générale, le Comité accordera des octrois annuellement à la rencontre du Comité qui précède celle du conseil d'administration de la Banque durant laquelle les résultats financiers annuels de la Banque sont approuvés à la condition qu'une prime soit payable en vertu du programme d'intéressement à court terme. Chaque octroi est confirmé par une lettre adressée au participant. Le participant doit contribuer 60 % (pour les cadres supérieurs des niveaux exécutif I, II, III, IV) et 33 % (pour les vice-présidents de niveau 9) de la prime annuelle à être versée pour une année donnée en vertu du programme d'intéressement à court terme de la Banque (Part employé) et afin de reconnaître l'élément de risque inhérent à cette conversion, la Banque s'engage à contribuer un montant égal à 60 % de la Part employé (Part employeur). L'ensemble de la contribution servira à établir le nombre d'UAR devant être octroyé. Le nombre d'UAR devant être octroyé à un participant, pour une année donnée, sera déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Part employé} + \text{Part employeur}}{\text{Prix de l'action}}$$

Sous réserve de ce qui est prévu ci-dessous, la durée d'une UAR débute à sa date d'octroi indiquée à la lettre de confirmation et se termine à sa date d'encaissement, c'est-à-dire le premier jour de l'ouverture de la fenêtre pour les transactions d'initiés qui suit l'approbation par le conseil d'administration de la Banque des états financiers annuels de la troisième année suivant la date à laquelle l'octroi a été approuvée par le Comité. La durée ne peut cependant excéder une période se terminant le 31 décembre de la troisième année suivant la date à laquelle l'octroi a été approuvé par le Comité. Le Comité peut, à sa discrétion, accorder un nombre d'UAR différent de celui prévu à la formule décrite ci-dessus et même n'accorder aucun UAR à un, plusieurs et même l'ensemble des participants ou modifier les pourcentages prévus aux définitions de Part employé et Part employeur pour une année donnée, selon les circonstances, en tenant compte des recommandations du président et chef de la direction.

**Équivalent de dividende** - Les UAR octroyées en vertu du Programme donnent droit à un équivalent de dividende. Le nombre d'UAR additionnelles ainsi octroyées est déterminé par le produit obtenu en divisant le montant d'équivalent de dividende par le cours de fermeture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour de négociation précédant le jour du paiement du dividende. Les équivalents de dividendes liés aux UAR octroyées à partir de la Part employeur sont sujets aux mêmes règles d'acquisition que les UAR Part employeur.

**Acquisition des UAR** - Le participant acquiert les UAR liées à la Part employé dès leurs octrois mais ne peut les encaisser qu'à la date d'encaissement. Le participant acquiert les UAR liées à la Part employeur que s'il est à l'emploi de la Banque à la date d'encaissement. Sous réserve de ce qui est prévu ci-dessous, toute UAR qui devient non acquise du fait qu'un participant n'est plus à l'emploi de la Banque à la date d'encaissement sera annulée.

**Règlement des UAR** - Le participant peut encaisser ses UAR seulement si celles-ci sont acquises. Les UAR acquises sont encaissées automatiquement à la date d'encaissement applicable à ces UAR. Le prix d'encaissement de chaque UAR correspond au cours de fermeture de l'action ordinaire de la Banque établi le dernier jour de négociation à la Bourse de Toronto précédant la date d'encaissement. Dans les dix jours suivant l'encaissement des UAR, le participant recevra un paiement en espèces égal au prix d'encaissement multiplié par le nombre d'UAR encaissées. Le paiement sera réduit de toutes déductions statutaires requises.

**Terminaison d'emploi, retraite, décès ou invalidité** - Les UAR octroyées à un participant qui quitte son emploi volontairement (à l'exception d'un départ à la retraite) ou dont l'emploi est terminé par la Banque pour cause juste et suffisante avant la date d'encaissement seront traitées de la façon suivante : i) les UAR liées à la Part employé seront encaissées à la date de terminaison d'emploi. Le prix d'encaissement de chaque UAR correspondra au cours de fermeture de l'action ordinaire de la Banque établi le dernier jour de négociation à la Bourse de Toronto précédant la date de terminaison d'emploi; ii) le participant perd le droit d'encaisser toutes les UAR liées à la Part employeur.

Lorsque la Banque met fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante, le participant décède ou le participant souffre d'une invalidité permanente ou prolongée, les UAR octroyées à un participant seront traitées de la façon suivante : i) les UAR liées à la Part employé seront encaissées à la date de terminaison d'emploi. Le prix d'encaissement de chaque UAR correspondra au cours de fermeture de l'action ordinaire de la Banque établi le dernier jour de négociation à la Bourse de Toronto précédant la date de terminaison d'emploi; ii) le nombre d'UAR liées à la Part employeur sera ajusté au prorata du nombre de jours travaillés durant la période. Le nombre des UAR ainsi ajusté devient le nombre d'UAR qui sera encaissé à la date de terminaison d'emploi. Le prix d'encaissement de chaque UAR correspondra au cours de fermeture de l'action ordinaire de la Banque établi le dernier jour de négociation à la Bourse de Toronto précédant la date de terminaison d'emploi.

Lorsque le participant prend sa retraite, les UAR seront traitées de la façon suivante: i) les UAR liées à la Part employé seront encaissées à la date de terminaison d'emploi. Le prix d'encaissement de chaque UAR correspondra au cours de fermeture de l'action ordinaire de la Banque établi le dernier jour de négociation à la Bourse de Toronto précédant la date de terminaison d'emploi; ii) le nombre d'UAR liées à la

Part employeur sera ajusté au prorata du nombre de jours travaillés durant la période. Le nombre des UAR ainsi ajusté devient le nombre d'UAR qui sera encaissé à la date d'encaissement et le prix d'encaissement sera le prix établi conformément à l'article « Règlement des UAR » ci-dessus.

**Changement de contrôle** - Si la Banque met fin à l'emploi du participant à l'intérieur d'une période de douze mois suivant un changement de contrôle de la Banque résultant d'une réorganisation, fusion, restructuration, cession, vente ou autre transformation de la Banque, le participant aura acquis le droit à toutes les UAR non acquises, en date de la terminaison d'emploi. Cependant, si le participant devait conserver un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant le changement de contrôle, l'acquisition des UAR suivra son cours normal. 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 de la Banque 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 procédera à un rajustement équitable des UAR et, le cas échéant, de la valeur de ces unités. Ce rajustement sera définitif et obligatoire aux fins du Programme.

**Privatisation** - Si les actions ordinaires de la Banque font l'objet d'une offre publique d'achat ayant pour conséquence la privatisation de la Banque, le participant sera présumé avoir acquis toutes les UAR non acquises à la date de clôture de la transaction visant la privatisation. Le prix d'encaissement des unités sera égal au nombre d'unités fois le prix de l'action de la Banque offert par l'acquéreur. La date d'encaissement sera la date de clôture de la transaction. Toutefois, cet article ne s'applique pas si les actions de la Banque sont échangées en tout ou en partie contre les actions d'une société de portefeuille ou les actions d'une autre société. Dans un tel cas, le Comité devra procéder à un rajustement selon l'article précédent.

Note : une version différée du programme existe également en vertu de laquelle la date d'encaissement correspond à la date à laquelle l'emploi du participant avec la Banque prend fin.

#### **Programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne**

**Unités d'actions de performance faisant l'objet du Programme** - Les UAP sont des unités d'actions sans droit de vote. La valeur des UAP lors de l'octroi 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 (prix de l'action).

**Admissibilité** - Sont admissibles à participer au Programme, les cadres supérieurs de la Banque des niveaux exécutif II, III et IV. Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le Comité) a la discrétion d'étendre l'admissibilité à d'autres employés cadres ou non cadres selon les circonstances et modalités qu'il jugera appropriées.

**Octrois** - Les octrois d'UAP sont accordés à la discrétion du Comité. De façon générale, le Comité accordera des octrois annuellement à la rencontre du Comité qui précède celle du conseil d'administration de la Banque durant laquelle les résultats financiers annuels de la Banque sont approuvés. À cette même date, le comité doit approuver les objectifs de rendement applicables aux UAP et le degré d'atteinte prévu (comprenant les niveaux de rendement minimum, cible et maximum pour chaque année de la période de rendement de trois ans ainsi que les pourcentages d'acquisition des unités correspondant à chacun des niveaux de rendement). Le nombre d'UAP octroyées à un participant sera déterminé en fonction de la formule suivante :

$$\frac{\text{ Salaire annuel de base du participant } \times \text{ Pourcentage cible }}{\text{ Prix de l'action }} \times \text{ Coefficient d'octroi}$$

(Le pourcentage cible varie de 25 % à 60 % du salaire annuel de base selon le niveau hiérarchique du participant; le coefficient d'octroi est déterminé à chaque année par le Comité de manière à ce que le nombre d'unités octroyées tienne compte du nombre maximal d'unités pouvant être acquises en cas de dépassement de l'objectif de performance tel que décrit ci-dessous)

Le Comité peut, à sa discrétion, accorder un nombre d'UAP différent de celui prévu à la formule décrite ci-dessus et même n'accorder aucun UAP à un, plusieurs et même l'ensemble des participants pour une année, selon les circonstances, en tenant compte des recommandations du président et chef de la direction.

**Équivalent de dividende** - Les UAP octroyées en vertu du Programme donnent droit à un équivalent de dividende. Le nombre d'UAP additionnelles ainsi octroyées est déterminé par le produit obtenu en divisant le montant d'équivalent de dividende par le cours de fermeture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour de négociation précédant le jour du paiement du dividende. Les équivalents de dividendes sont sujets aux règles d'acquisition prévues ci-dessous.

**Acquisition des UAP** - Sous réserve de ce qui est prévu ci-dessous, le participant acquiert le droit à 50 % des UAP à la date à laquelle les derniers résultats financiers de la Banque devant servir à établir le degré d'atteinte des objectifs d'une période de rendement donnée sont approuvés par le conseil d'administration de la Banque (date des résultats) à la condition que le participant soit toujours à l'emploi de la Banque à cette date. Sous réserve de ce qui est prévu ci-dessous, le participant acquiert le droit à l'autre 50 % des UAP octroyées à la date des résultats et selon le degré d'atteinte du ou des objectif(s) de rendement fixé(s) par le Comité, à la condition que le participant soit toujours à l'emploi de la Banque à cette date. Sous réserve des autres dispositions du Programme, toute unité d'action qui devient non acquise du fait qu'un participant n'est plus à l'emploi de la Banque à la date des résultats ou à la date d'encaissement sera annulée. Le Comité agissant raisonnablement, a la discrétion de modifier ces dispositions, y compris modifier les niveaux de rendement et les pourcentages correspondants d'acquisition des UAP liées à la performance.

**Règlement des UAP** - Le participant peut encaisser ses UAP seulement si celles-ci sont acquises et qu'il est toujours à l'emploi de la Banque à la date d'encaissement. Le participant encaisse automatiquement la valeur des UAP acquises le premier jour de l'ouverture de la fenêtre pour les transactions d'initiés qui suit la période de rendement de trois ans applicable à ces UAP (date d'encaissement). Le prix d'encaissement de chaque UAP correspond au cours de fermeture de l'action établi le dernier jour de négociation précédant le premier jour

de l'ouverture de ladite fenêtre. Dans les dix jours suivant la date d'encaissement des UAP, le participant recevra un paiement en espèces égal au prix d'encaissement multiplié par le nombre d'UAP encaissées. Le paiement sera réduit de toutes déductions statutaires requises.

**Terminaison d'emploi, retraite, décès ou invalidité** - Un participant qui quitte son emploi volontairement (à l'exception d'un départ à la retraite) ou dont l'emploi est terminé par la Banque pour cause juste et suffisante avant la date d'acquisition ou la date d'encaissement perd le droit à toutes les UAP non acquises. Lorsque la Banque met fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante, le participant décède ou le participant souffre d'une invalidité permanente ou prolongée, le nombre d'UAP non acquises (liées à la performance ou non) sera ajusté au prorata du nombre de jours travaillés durant la période de rendement. Le nombre d'UAP résultant devient le nombre d'UAP acquises pour la période. Lorsque le participant prend sa retraite, les UAP non acquises au moment de la retraite seront traitées comme suit : i) le nombre d'UAP octroyées au début de la période de rendement dont l'acquisition est déterminée selon le temps sera ajusté au prorata du nombre de jours travaillés durant la période de rendement. Le nombre résultant devient le nombre d'UAP acquises pour la période; ii) le nombre d'UAP octroyées au début de la période de rendement dont l'acquisition est déterminée selon la performance sera ajusté au prorata du nombre de jours travaillés durant la période de rendement. Le nombre résultant devient le nombre d'UAP octroyées pour la période. L'acquisition des UAP dont le nombre est ainsi ajusté se fera à la date des résultats et l'encaissement conformément à l'article « Règlement des UAP » ci-dessus.

**Changement de contrôle** - L'effet d'un changement de contrôle est le même que suivant le Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne, en faisant les adaptations nécessaires.

**Modification du capital-actions** - L'effet d'une modification du capital-actions est le même que suivant le Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne, en faisant les adaptations nécessaires.

**Privatisation** - L'effet de la privatisation est le même que suivant le Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne, en faisant les adaptations nécessaires.

Note : une version différée du programme existe également en vertu de laquelle la date d'encaissement correspond à la date à laquelle l'emploi du participant avec la Banque prend fin.

#### **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.

**Octrois** - Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (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. Cet 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.

#### **Régime d'actions fictives pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales**

**Admissibilité** - Sont admissibles tous les membres des Comités de direction et de planification de la Banque et tout autre employé désigné par le Comité.

**Droit d'actionnaire** - Les actions fictives octroyées à un participant ainsi que les droits à la plus-value de ces actions ne confèrent à celui-ci aucun droit d'actionnaire de la Banque.

**Octrois** - Les octrois d'actions fictives sont accordés à la discrétion du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le Comité). De façon générale, le Comité accordera des octrois annuellement au moment de la révision de la rémunération du participant. Le Comité peut, cependant, accorder des octrois à d'autres moments durant l'année dans les circonstances jugées appropriées par le Comité. Les octrois sont confirmés aux participants au moyen d'un Avis d'Octroi indiquant le nombre d'actions fictives octroyées, la valeur à laquelle l'action est octroyée et les modalités de disposition des droits à la plus-value des actions fictives. La valeur des octrois est déterminée en fonction du salaire de base du participant. Pour un membre du Comité de direction ou du Comité de planification ou un poste équivalent au sein d'une filiale, la valeur d'un octroi annuel sera généralement égal à 50 % du salaire de base du participant; elle sera cependant de 75 % dans le cas des vice-présidents exécutifs. Pour tout autre employé désigné, la valeur d'un octroi annuel sera généralement égale à 30 % du salaire de base du participant. Occasionnellement le Comité peut accorder des octrois de valeur différente pour refléter des circonstances particulières. Le nombre d'actions fictives octroyées sera déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire de base} \times \text{Valeur de l'octroi}}{\text{Valeur par action fictive au moment de l'octroi}}$$

**Droit à la plus-value des actions fictives** - Un participant acquiert le droit à la plus-value des actions fictives qui lui sont octroyées en vertu du Régime selon les modalités prévues ci-dessous. La plus-value d'une action fictive à une date donnée est égale à l'excédent de la valeur d'une action fictive à cette date sur la valeur d'une action fictive au moment de l'octroi. La valeur d'une action fictive au moment de l'octroi est égale au cours du marché d'une action ordinaire de la Banque (action ordinaire) au moment de l'octroi. Aux fins de la phrase précédente, « cours du marché » désigne la moyenne arithmétique du cours moyen pondéré des actions ordinaires de la Banque négociées à la Bourse de Toronto les cinq derniers jours de négociation précédant le jour de l'octroi. La valeur d'une action fictive à une date donnée autre qu'à la date de l'octroi est égale au cours du marché d'une action ordinaire à cette date. Aux fins de la phrase précédente, « cours du marché » à une date donnée désigne la moyenne arithmétique des cours de clôture par action ordinaire à l'égard d'une action négociée à la Bourse de Toronto le dernier jour de négociation précédant cette date où au moins une action a été négociée.

**Acquisition du droit à la plus-value des actions fictives** - Un participant acquiert le droit à la plus-value des actions fictives octroyées en vertu du Régime selon les modalités suivantes : un participant n'acquiert aucun droit à la plus-value d'une action fictive avant le deuxième anniversaire de la date de l'octroi de l'action fictive; au deuxième anniversaire de la date de l'octroi, un participant acquiert le droit à la plus-value de 25 % du nombre total des actions fictives visées par ledit octroi; au troisième anniversaire de la date de l'octroi, un participant acquiert le droit à la plus-value d'un autre 25 % du nombre total des actions fictives visées par ledit octroi; au quatrième anniversaire de la date de l'octroi, un participant acquiert le droit à la plus-value d'un autre 25 % du nombre total des actions fictives visées par ledit octroi; au cinquième anniversaire de la date de l'octroi, le droit à la plus-value de toutes les actions fictives visées par ledit octroi est acquis par le participant.

**Disposition du droit à la plus-value des actions fictives** - Un participant peut disposer du droit à la plus-value des actions fictives seulement si le droit à la plus-value est acquis au moment de la disposition. Le droit à la plus-value d'une action fictive qui n'a pas été disposé au dixième anniversaire de l'octroi sera perdu.

**Paiement de la plus-value d'une action fictive** - Lors de la disposition du droit à la plus-value d'une action fictive par un participant, celui-ci recevra un paiement en espèces égal à la plus-value de ladite action fictive déterminée à la date de réception du Formulaire de Disposition du Droit à la Plus-value par le Secrétaire de la Banque. Ce paiement, une fois prélevées les déductions statutaires, sera versé dans les plus brefs délais suivant la réception du Formulaire de Disposition du Droit à la Plus-value par le Secrétaire de la Banque.



**Terminaison d'emploi** - En cas de décès du participant, sa succession dispose d'une période de douze mois après la date du décès du participant pour disposer du droit à la plus-value des actions fictives acquises par le participant au moment du décès. Après le départ en retraite du participant, celui-ci peut disposer du droit à la plus-value des actions fictives au fur et à mesure que les droits de disposition sont acquis sans dépasser la première des deux dates suivantes, soit le 31 décembre de la troisième année suivant l'année de sa retraite ou le dixième anniversaire de l'octroi. Dans le cas où l'emploi d'un participant est terminé pour toute autre raison, le participant a trente jours suivant la date de terminaison d'emploi pour disposer du droit à la plus-value des actions fictives visées par l'(les) octroi(s) détenu(s) par le participant et dont le droit de disposition était acquis au moment de la terminaison d'emploi. Le Comité peut, à sa discrétion, permettre la disposition de tous les droits à la plus-value des actions fictives, même si les droits ne sont pas acquis et de retarder la date limite de disposition des actions fictives prévue au présent article dans la mesure où cette date n'est pas postérieure à la date d'expiration de l'octroi. Le Comité peut, sous réserve de l'approbation du participant, annuler une action fictive octroyée dont la plus-value n'a pas été disposée. Le participant est déchu de tous les droits que lui confère une action fictive dont la plus-value n'a pas été disposée à la date d'expiration de l'octroi.

**Changement de contrôle** - En cas de changement de contrôle de la Banque résultant d'une réorganisation, fusion, restructuration, cession, vente ou autres transformations de la Banque, le participant sera présumé avoir acquis le droit à la plus-value de toutes les actions fictives 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 de la Banque 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 du nombre d'actions fictives octroyées en vertu du Régime. 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 actionnaire, le participant sera présumé avoir acquis le droit à la plus-value de toutes les actions fictives octroyées à la date de la cessation. Cet 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

<b>Fonctions du conseil d'administration</b>
--

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 oeuvre 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 oeuvre;
- 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 du vérificateur 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 (vérification interne, gestion intégrée des risques, conformité 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 du vice-président du conseil

Le vice-président du conseil a pour fonctions :

1. d'assister le président du conseil dans l'exercice de ses fonctions et de le remplacer en cas d'absence ou d'incapacité d'agir;
2. de représenter l'organisation devant différentes instances; et
3. de conseiller le président et chef de la direction sur l'implication sociale et caritative de l'organisation.

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

### Fonctions du 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 de vérification

1. **Constitution** - Le comité de vérification (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 de vérification 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 de vérification*. 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 la vérification interne et le vérificateur externe peuvent demander à ce qu'une réunion soit convoquée. Le vérificateur 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. Le vérificateur externe, le responsable de la vérification interne et le responsable de la conformité 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 vérificateurs 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'avisers 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 du vérificateur externe :*

- 10.1.1 recommander au conseil la nomination ou la destitution du vérificateur externe;
- 10.1.2 s'assurer de la compétence, de l'indépendance et de la suffisance des ressources du vérificateur 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 de vérificateur 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 de vérification est adéquate, que le plan de vérification est fondé sur les risques et qu'il traite des enjeux les plus importants, et que la fréquence d'examen du plan de vérification est adéquate;
- 10.1.5 surveiller les travaux du vérificateur externe et résoudre les désaccords entre la direction et le vérificateur externe;
- 10.1.6 examiner périodiquement le rendement du vérificateur externe;
- 10.1.7 établir des critères pour les services autres que de vérification que le vérificateur 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 vérificateurs externes actuel et passés;

#### *À l'égard des états financiers et rapports :*

- 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 le vérificateur 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 le vérificateur externe des résultats de la vérification, des états financiers et des documents connexes, du rapport de vérification et de toute préoccupation connexe du vérificateur externe;
- 10.1.12 rencontrer périodiquement le vérificateur externe, en l'absence de la direction, pour comprendre toutes les questions qui peuvent avoir été soulevées au cours de rencontres du vérificateur avec la direction dans le cadre de la vérification 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 du vérificateur externe qui suit la vérification annuelle 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 et trimestriels, les rapports de gestion et les communiqués concernant les résultats annuels et trimestriels, 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 le vérificateur externe ou interne ou un dirigeant, incluant les prêts prévus à l'article 328 de la *Loi sur les banques*, et rencontrer le vérificateur 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 et, le cas échéant, approuver les transferts d'impôt entre la Banque et ses filiales;
- 10.1.18 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 de vérification interne :*

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

*À l'égard des contrôles internes :*

- 10.1.24 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;
- 10.1.25 rencontrer le vérificateur externe, le responsable de la fonction de vérification 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;
- 10.1.26 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 de la vérification 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 de vérification 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 de la conformité :*

- 10.1.27 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil d'approuver la politique en matière de conformité et s'assurer de son respect;
- 10.1.28 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;
- 10.1.29 approuver la sélection du responsable de la conformité, s'assurer de sa compétence, de son indépendance et de la suffisance de ses ressources et de sa rémunération;
- 10.1.30 s'assurer que les activités de conformité ont un degré d'indépendance, un statut et une visibilité suffisantes et qu'elles font l'objet d'examen périodiques;
- 10.1.31 discuter avec le responsable de la conformité de ses constatations et recommandations importantes et en effectuer le suivi;

*À l'égard des organismes de surveillance :*

- 10.1.32 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. Le vérificateur 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 :
  - 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 vérificateurs 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 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

- 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 applicable 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.

## 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. **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.

<b>Mandat du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise</b>
--

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 vérificateurs 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'avisers 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;

*À l'égard des régimes de retraite :*

- 10.1.18 s'assurer que la direction mette en place les mécanismes de contrôles internes appropriés visant une gestion adéquate des régimes de retraite;
- 10.1.19 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;
- 10.1.20 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 actuaire-conseil
    - ii) du (des) gestionnaire(s) de fonds
    - iii) d'un gardien de valeurs
    - iv) d'un vérificateur; 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.

## ANNEXE E

### RAPPORTS DES COMITÉS

Chers actionnaires,

Les présidents des comités de vérification, de gestion des risques et des ressources humaines et de régie d'entreprise ont le plaisir de vous présenter les rapports d'activités qui suivent, lesquels visent à permettre à nos actionnaires de mieux comprendre les travaux des comités au cours du dernier exercice financier complété et ainsi favoriser une meilleure régie d'entreprise. La Banque considère qu'il s'agit d'une information complémentaire pertinente pour les actionnaires.

#### Rapport du comité de vérification

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

##### *À l'égard du vérificateur externe*

- Le comité a notamment revu et assuré le suivi du plan de vérification externe, a revu les résultats de la vérification annuelle, la lettre de recommandation qui a suivi la vérification annuelle ainsi que les rapports d'examen trimestriels et les suivis qui y ont été donnés.
- Aussi, comme il le fait à chaque année, le comité de vérification a rencontré, en l'absence des représentants de la direction, le vérificateur 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 du vérificateur 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 de vérification et de certains services de vérification fournis par le vérificateur externe. Plus de détails sur cette politique et des honoraires du vérificateur externe de la Banque facturés lors du dernier exercice se retrouve à la section « Nomination du vérificateur » de la présente Circulaire.

##### *À l'égard des états financiers et des rapports*

- 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 les administrateurs. Il a également examiné les états financiers trimestriels et les rapports de gestion trimestriels de la direction inclus aux communiqués de presse de la Banque avant que ceux-ci ne soient présentés au conseil d'administration.
- Le comité a également suivi de près le projet de la conversion de la Banque aux normes comptables internationales (IFRS).

##### *À l'égard de la fonction de vérification interne*

- Comme à chaque année, le comité a révisé et approuvé le mandat de la fonction de vérification interne ainsi que son plan de vérification 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 du vérificateur 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, le vérificateur interne afin de discuter de tous les aspects de son mandat et des questions qui s'y rapportent.

##### *À l'égard des contrôles internes*

- Le comité a reçu de la direction une lettre d'attestation pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2008 ainsi que pour chacun des trimestres de l'exercice financier 2008 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 *Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs*).
- Le comité a également révisé la politique sur le traitement des plaintes et commentaires portant sur les pratiques apparaissant douteuses en matière de comptabilité et de vérification de la Banque.

##### *À l'égard de la conformité*

- Le comité s'est assuré qu'un suivi soit effectué sur les éléments importants de conformité. Le comité a notamment reçu et revu un rapport sur les programmes de conformité complétés au cours de l'exercice financier, a révisé et a recommandé au conseil d'administration d'approuver les amendements à la politique en matière de conformité et la politique en matière de recyclage des produits de la criminalité et de financement des activités terroristes de la Banque et s'est assuré de l'adéquation des ressources de la fonction Conformité.

##### *À l'égard des organismes de surveillance*

- De manière continue, le comité s'est assuré qu'un suivi soit effectué sur les recommandations et questions des organismes de réglementation. Il a rencontré les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières en l'absence des représentants de la direction afin de discuter de leurs recommandations.



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 :

### *Fonction surveillance*

- Le comité a revu les modifications aux politiques, procédures et codes suivants qui sont de son ressort et en a recommandé l'approbation par le conseil d'administration, le cas échéant :
  - Politique sur le cadre de gestion intégrée des risques
  - Politique de gestion du risque opérationnel
  - Politique de gestion du risque de responsabilité professionnelle
  - Politique de gestion du risque d'impartition
  - Politique de gestion sur la sécurité de l'information
  - Politique de gestion des prix de transfert du coût des fonds
  - Politiques de gestion des risques de trésorerie
  - Politique de gestion du nantissement
  - Politique de gestion du risque de réputation
  - Politique de gestion de la continuité des affaires
  - Politique relative aux provisions générales pour risques de crédit
  - Politique sur les initiés et sur les transactions interdites sur les titres de la Banque
  - Code de déontologie des employés (disponible sur SEDAR)
  - Code de déontologie pour les fournisseurs de services
  - Code de confidentialité
  - Procédure de gestion des plaintes
- Le comité s'est penché sur, et le cas échéant a approuvé, des modifications aux politiques de crédit de la Banque, notamment dans le but de revoir certaines limites, avant de les soumettre au conseil d'administration pour approbation.
- 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 et approuvé le plan de capital triennal de la Banque.
- 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 révisé le mandat de la fonction Gestion intégrée des risques et s'est assuré de l'adéquation des ressources.
- 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 contrepartie, d'illiquidité et de financement, de marché et de réputation ainsi que les risques structurels et opérationnels.
- Le comité s'est tenu informé des travaux relativement aux nouvelles dispositions de l'accord de Bâle, du plan directeur sur la gestion de la sécurité informatique, et du comité sur la prévention de la fraude.
- Le rapport annuel de l'ombudsman a été présenté au comité.
- Enfin, le comité a rencontré trimestriellement, en l'absence des représentants de la direction, les dirigeants des fonctions de surveillance (Vérification interne, Gestion intégrée des risques et Conformité) afin de discuter de tous les aspects de leurs mandats respectifs et des questions qui s'y rapportent.

### *Fonction révision*

- 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 revu le rapport des administrateurs sur les travaux du comité de gestion des risques pour la partie « révision » présenté au Bureau du surintendant des institutions financières avant que celui-ci ne soit soumis au conseil d'administration.



Jonathan I. Wener, président

## 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 :

### *Ressources humaines*

- Le comité a procédé à l'évaluation du président et chef de la direction et a fixé ses objectifs pour l'année. Il a également revu les évaluations des membres du comité de direction ainsi que leurs objectifs annuels. Le comité a revu la rémunération de la haute direction, incluant le salaire de base et la rémunération incitative à long et à court termes. Un rapport détaillé sur ces sujets se retrouve à la section « Rémunération de la haute direction » de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque en date du 17 janvier 2008 et à la même section de la présente Circulaire.
- Le comité a révisé le programme d'intéressement à court terme applicable à la plupart des employés et le seuil de déclenchement de la bonification. Le programme d'intéressement à court terme de la Banque et le seuil de déclenchement de la bonification sont expliqués en plus de détail à la section « Rémunération de la haute direction » de la présente Circulaire. Le comité a également approuvé des augmentations salariales pour le personnel non syndiqué de la Banque.
- Le comité a également révisé le changement aux régimes de retraite des employés syndiqués et des employés cadres et a reçu le rapport sur les régimes de retraite.
- Le comité a procédé au premier octroi en vertu du nouveau programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque.
- Le comité s'est tenu informé de l'implantation du programme de gestion de la performance des employés de la Banque, du programme d'achat d'actions et des relations syndicales.

### *Régie d'entreprise*

- Le comité a notamment revu la composition du conseil d'administration et les candidatures au poste d'administrateur.
- 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 et les mandats de chacun des comités, la composition des comités, les critères d'indépendance des administrateurs ainsi que le code de conduite des administrateurs et a fait des recommandations à cet effet au conseil d'administration. Les fonctions révisées du conseil d'administration et les mandats de chacun des comités est reproduit à l'annexe D de la présente Circulaire.
- Finalement, 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 partie D « Renseignements concernant la régie d'entreprise » de la présente Circulaire.



Pierre Michaud, président

## ANNEXE F

### 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.

