

Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

le 16 mars 2010

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 16 mars 2010, à 9 h 30, au Monument National, 1182, boul. Saint-Laurent, à Montréal (Québec), aux fins suivantes :

- 1) réception des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 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 d'une résolution, à titre consultatif, sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction visés divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe (le texte de cette résolution est énoncé à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 5) examen et, s'il est jugé à propos, adoption des propositions d'un actionnaire (le texte de ces propositions est énoncé à l'annexe B de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 6) examen de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.

Au 18 janvier 2010, le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées pour chaque vote devant être tenu à l'assemblée est de 23 920 687, à l'exception de l'élection des administrateurs, où le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées par vote cumulatif est de 310 968 931.

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^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, avant la fermeture des bureaux le 15 mars 2010 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 18 janvier 2010

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.

Table des matières

PARTIE A – RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE	1
PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION	1
INSTRUCTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS	1
DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS	1
TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS	1
PARTIE B – ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	2
ÉTATS FINANCIERS	2
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	2
NOMINATION DU VÉRIFICATEUR	6
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	6
PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE	7
PARTIE C – RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION	7
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	7
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	8
Analyse de la rémunération	9
Tableau sommaire de la rémunération	22
Attributions en vertu d'un plan incitatif	23
Prestations en vertu d'un plan de retraite	24
Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	25
TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE PLANS DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION	28
PARTIE D – RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA RÉGIE D'ENTREPRISE	28
CONSEIL D'ADMINISTRATION	28
MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	28
DESCRIPTIONS DE FONCTIONS	28
ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE	28
ÉTHIQUE COMMERCIALE	29
SÉLECTION DES CANDIDATS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	29
RÉMUNÉRATION	29
AUTRES COMITÉS DU CONSEIL	29
ÉVALUATION	29
PARTIE E – AUTRES RENSEIGNEMENTS	30
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	30
ASSURANCE-RESPONSABILITÉ À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS	31
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	31
PROCÉDURE DES DÉLIBÉRATIONS	31
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	31
PROCÈS-VERBAL	31
AUTRES INFORMATIONS	31
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	31
ANNEXES	
ANNEXE A VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	32
ANNEXE B PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE	33
ANNEXE C RELEVÉ DES PRÉSENCES	36
ANNEXE D RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS POUR LA DIRECTION DE LA BANQUE LAURENTIENNE ET SES FILIALES	37
ANNEXE E FONCTIONS ET MANDATS	38
ANNEXE F RAPPORTS DES COMITÉS	45
ANNEXE G CODE DE PROCÉDURE	48

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 18 janvier 2010.

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 15 mars 2010, 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^e étage, Montréal (Québec) H3A 3K3, jusqu'au dernier jour ouvrable précédant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci, ou au président de l'assemblée, le jour de l'assemblée ou toute reprise de celle-ci, avant l'ouverture de l'assemblée, ou de toute autre manière autorisée par la loi.

TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

En date du 18 janvier 2010, 23 920 687 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 18 janvier 2010, 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 2009 sont inclus dans le Rapport annuel 2009 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 C 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 18 janvier 2010 [41,29 \$]);
- 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 18 janvier 2010 [41,29 \$]);
- 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

45 ans
Candiac (Québec)

Administratrice depuis
le 7 mars 2006

Indépendante

*Membre du comité de gestion des
risques*

Actions ordinaires : 2 291 (94 595 \$)
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. Elle 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 : Le 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.

69 ans
Montréal (Québec)

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

Indépendant

Membre du comité de vérification

Actions ordinaires : 4 000 (165 160 \$)
UAD : 0 (0 \$)

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

Avocat depuis 1965, Conseiller de la Reine depuis 1984 et membre du Sénat de 1986 à 1989, Jean Bazin a présidé l'Association du Barreau canadien en 1987-1988 et le Forum des gens d'affaires Québec-Japon en 1999. Il a siégé au conseil de la Banque de 1990 à 2000 et fut président du conseil de sa filiale B2B Trust 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 Lambert Somec Inc. (une entreprise en construction électromécanique) et de l'Association des ex-parlementaires du Canada. Il est également 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

52 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 (206 450 \$)
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 administrateur et président de Stetson Timberlands Inc., une société d'exploitation forestière. Il est également administrateur de Groupe Toryvel inc.

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

44 ans
Candiac (Québec)

Administratrice depuis
le 20 mars 2003

Indépendante

Membre du comité de vérification

Actions ordinaires : 4 004 (165 325 \$)
UAD : 1 400 (57 806 \$)

Ève-Lyne Biron est présidente et chef de la direction de Biron Groupe Santé inc., une entreprise privée de services diagnostiques et thérapeutiques.

Ève-Lyne Biron est détentrice d'une maîtrise en administration des affaires et a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Son entreprise fut classée 37^e 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 CHU Sainte-Justine.

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



Isabelle Courville
47 ans
Montréal (Québec)

Administratrice depuis
le 6 mars 2007

Indépendante

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

Actions ordinaires : 4 170 (172 179 \$)
UAD : 394 (16 268 \$)

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, prix décerné par le Réseau des femmes exécutives et a reçu, en 2007, le McGill Management Achievement Award pour sa contribution dans le monde des affaires et son engagement dans la communauté. Mme Courville siège aux conseils d'administration du NPCC (Northeast Power Coordinating Council), de l'École Polytechnique de Montréal, de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et de la Fondation CHU Sainte-Justine. Mme Courville siège également en qualité de membre canadien au Conseil consultatif des gens d'affaires de la Coopération économique Asie-Pacifique (ABAC).

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



L. Denis Desautels, O.C., FCA
66 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 : 5 000 (206 450 \$)
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 Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (président du comité de vérification).



Pierre Genest
63 ans
Québec (Québec)

Administrateur depuis
le 7 mars 2006

Indépendant

*Membre du comité de gestion des
risques*

Actions ordinaires : 3 809 (157 274 \$)
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 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. et de Manac inc., un fabricant de semi-remorques. 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
64 ans
Montréal (Québec)

Administrateur depuis
le 10 mars 2009

Indépendant

*Membre du comité de gestion des
risques*

Actions ordinaires : 553 (22 833 \$)
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 a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il siège aux conseils d'administration de Manac inc., un fabricant de semi-remorques, de Otéra Capital, une filiale de la Caisse de dépôt et placement du Québec, de Les Grands Ballets canadiens de Montréal et de l'Orchestre de la francophonie canadienne. M. Labonté préside les comités de vérification de chacune de ces compagnies.

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



Carmand Normand
63 ans
North Hatley (Québec)

Administrateur depuis le 1^{er} juillet 2004

Indépendant

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

Actions ordinaires : 17 000 (701 930 \$)
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.

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



Jacqueline C. Orange
65 ans
Toronto (Ontario)

Administratrice depuis le 11 mars 2008

Indépendante

Membre du comité de vérification

Actions ordinaires : 3 246 (134 027 \$)
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 fiducies et de l'assurance-vie. Elle a été, de 1996 à 2005, présidente et chef de la direction de Placements Épargne Canada, un organisme spécial du ministère fédéral des Finances. Très impliquée dans la communauté, elle a servi sur les conseils d'administration de plusieurs organismes de soins de santé, culturels et éducatif. Elle a été une gouverneure de l'université de Toronto (1999-2008) et présidente de son conseil d'affaires (2003-2007). Elle est présentement membre du comité d'examen indépendant de First Trust Portfolios Canada. Mme Orange est détentrice d'une maîtrise en administration des affaires et a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

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



Marie-France Poulin
47 ans
Lévis (Québec)

Administratrice depuis le 9 octobre 2009

Indépendante

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

Actions ordinaires : 361 (14 906 \$)
UAD : 0 (0 \$)

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

Mme Poulin a occupé divers postes de direction au sein de l'entreprise familiale Maax inc. de 1987 à 2004. Elle est également vice-présidente de Kalia inc., un fabricant d'accessoires de salles de bain. Mme Poulin est membre des conseils d'administration des entreprises suivantes : Industrielle Alliance, Assurance Auto et Habitation inc. (membre du comité de vérification), Institut national d'optique, Université Laval (présidente du comité de gouvernance), Festival d'été de Québec (présidente du conseil pour 2009-2010) et Hydro-Québec (présidente du comité des ressources humaines et membre du comité d'éthique et gouvernance). Elle a obtenu une certification universitaire du Collège des administrateurs de sociétés.

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



Réjean Robitaille
49 ans
Montréal (Québec)

Administrateur depuis le 13 décembre 2006

Non indépendant (membre de la direction)

La détention d'actions et d'unités d'actions de M. Robitaille est décrite à la page 17 de la présente Circulaire

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

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

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



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

Administrateur depuis le 22 janvier 1998

Indépendant

Président du comité de gestion des risques

Actions ordinaires : 4 221 (174 285 \$)
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 35 ans au succès de Gestion Canderel, M. Wener participe au bien-être de sa collectivité en s'impliquant dans de nombreuses associations professionnelles ou de bienfaisance. M. Wener est 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 : Technologies Silanis 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 Ernst & Young pour les exercices terminés les 31 octobre 2009 et 2008.

Catégorie d'honoraires	2009 (\$)	2008 (\$)
Honoraires de vérification	1 738 000	1 657 000
Honoraires pour services liés à la vérification	177 000	82 000
Honoraires pour services fiscaux	12 000	6 000
Autres honoraires	64 000	19 000
Total	1 991 000	1 764 000

De plus amples détails sur les honoraires du vérificateur sont disponibles à la section 11.5 de la notice annuelle de la Banque datée du 9 décembre 2009 que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Le comité de vérification a révisé, au cours de l'exercice financier 2009, la politique relative aux services pouvant être rendus par le vérificateur externe de la Banque. Cette politique est présentée à la section 11.4 de la notice annuelle de la Banque datée du 9 décembre 2009.

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

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

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

PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

La Banque a reçu deux propositions d'un actionnaire, le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), du 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. On trouvera à l'annexe B 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

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. Bélanger, Desautels et Michaud ont reçu une rémunération de cette nature pour leur participation au comité spécial formé pour évaluer des opportunités stratégiques. Les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération distincte pour leur présence aux réunions. Le montant reçu à ce titre par chacun des administrateurs est indiqué au « Tableau de la rémunération des administrateurs » 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 2009, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété de 4 000 actions ordinaires, à l'exception de Mme Bastarache, MM. Genest et Labonté, Mmes Orange et Poulin. M. Robitaille est soumis à des règles de détention minimale d'actions à titre de président et chef de la direction de la Banque, telles que décrites à la section « Analyse de la rémunération » 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^{er} 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, ni aux autres programmes de rémunération incitative en vigueur à la Banque.

Tableau de la rémunération des administrateurs

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

Nom	Honoraires (\$) (Note 6)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du plan de retraite (\$) (Note 7)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Lise Bastarache	45 000	0	0	0	0	0	45 000
Jean Bazin	45 000	0	0	0	0	0	45 000
Richard Bélanger	65 700	0	0	0	0	0	65 700
Ève-Lyne Biron	45 000	0	0	0	0	0	45 000
Isabelle Courville	49 845	0	0	0	0	0	49 845
L. Denis Desautels	152 200	0	0	0	0	0	152 200
Pierre Genest	45 000	0	0	0	0	0	45 000
Michel Labonté (Note 1)	29 073	0	0	0	0	0	29 073
Michel C. Lauzon (Note 2)	4 647	0	0	0	0	0	4 647
Pierre Michaud (Note 3)	53 630	0	0	0	0	0	53 630
Carmand Normand	45 000	0	0	0	0	0	45 000
Jacqueline C. Orange	45 000	0	0	0	0	0	45 000
Marie-France Poulin (Note 4)	0	0	0	0	0	0	0
Réjean Robitaille (Note 5)	0	0	0	0	0	0	0
Jonathan I. Wener	52 500	0	0	0	0	0	52 500

Note 1 : Administrateur depuis le 10 mars 2009.

Note 2 : Administrateur jusqu'au 8 décembre 2008.

Note 3 : Administrateur jusqu'au 9 octobre 2009.

Note 4 : Administratrice depuis le 9 octobre 2009.

Note 5 : M. Robitaille ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque.

Note 6 : Ces montants incluent la rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs, la rémunération fixe annuelle à titre de président du conseil (dans le cas de M. Desautels), la rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent (dans le cas de MM. Bélanger et Wener et de Mme Courville), la rémunération fixe annuelle à titre de membre de plus d'un comité (dans le cas de M. Bélanger) ainsi que la rémunération supplémentaire de 1 200 \$ par réunion pour la participation à un comité spécial formé pour évaluer des opportunités stratégiques pour la Banque (dans le cas de M. Bélanger [7 200 \$], M. Desautels [7 200 \$] et M. Michaud [4 100 \$]). Tel qu'indiqué ci-dessus, certains administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous forme d'actions ou d'UAD plutôt qu'en espèces. Les actions ou UAD ne sont pas attribuées en sus de la rémunération fixe annuelle et ne constituent pas des attributions faites en vertu d'un plan incitatif. Au cours de l'exercice 2009, seul M. Michaud a choisi de recevoir sa rémunération sous forme d'UAD. Mme Bastarache, Mme Courville, M. Genest, M. Labonté et Mme Orange ont reçu la totalité ou une partie de leur rémunération fixe annuelle sous forme d'actions car ils n'avaient pas atteint le niveau cible de propriété de 4 000 actions ordinaires.

Note 7 : Les administrateurs ne sont pas éligibles à ce titre aux régimes de retraite de la Banque.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Pour les fins de la présente section de la Circulaire, le terme « membres de la haute direction » désigne le président et chef de la direction de la Banque et les personnes responsables de l'une des principales unités d'affaires de la Banque ou exerçant un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations de la Banque. Les « membres de la haute direction visés » sont le président et chef de la direction, les personnes ayant occupé au cours de l'exercice financier 2009 le poste de chef de la direction financière et les trois autres membres de la haute direction ayant bénéficié de la rémunération la plus élevée au cours de l'exercice financier 2009, tel que prévu par le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

Analyse de la rémunération

La présente Analyse de la rémunération décrit et explique tous les éléments significatifs composant la rémunération attribuée, payée ou payable aux membres de la haute direction visés ou gagnés par ceux-ci au cours de l'exercice financier 2009. Il comprend notamment un aperçu de la façon dont les résultats financiers de la Banque ont affecté la rémunération de la haute direction. D'autres éléments, tels que les objectifs des divers programmes de rémunération de la haute direction, une description des différentes composantes de la rémunération de la haute direction et certaines autres modalités applicables sont également expliqués.

Survol de l'exercice financier 2009

Pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2009, la Banque a déclaré un bénéfice net de 113,1 millions \$, ou 4,23 \$ dilué par action ordinaire, et un rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires de 11,4 %.

La Banque a livré une autre solide performance au cours de l'exercice financier 2009. La croissance record des portefeuilles de prêts et de dépôts personnels et commerciaux a amélioré les revenus de manière significative, alors qu'un contrôle prudent des dépenses contribuait à l'amélioration de l'efficacité. Toutefois, l'augmentation des pertes sur prêts, attribuable aux piètres conditions de l'économie qui ont prévalu tout au long de l'exercice financier, de même que les pertes sur valeurs mobilières, ont amorti les résultats de la Banque. Grâce à de forts niveaux de liquidités et de capital, la Banque a maintenu une solide situation financière tout au long de l'année et se trouve en position avantageuse en ce début de l'exercice financier 2010.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, tous les objectifs 2009 de la Banque ont été atteints ou même dépassés.

Indicateurs de performance	Résultats 2008	Objectifs 2009	Résultats 2009
Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires	11,0 %	10,0 % à 12,0 %	11,4 %
Résultat net dilué par action ordinaire	3,80 \$	3,70 \$ à 4,40 \$	4,23 \$
Revenu total	+ 8 % 630 millions \$	+ 2 % à 5 % 645 à 665 millions \$	+ 6 % 667 millions \$
Ratio d'efficacité	70,7 %	73 % à 70 %	70,8 %
Ratio BRI de première catégorie	10,0 %	minimum de 9,5 %	11,0 %

Plus de détails sur la performance financière de la Banque au cours de l'exercice financier 2009 se retrouvent à la section « Rapport de gestion » du Rapport annuel 2009.

Gouvernance

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

Le rôle du Comité fait l'objet d'une description plus détaillée dans certaines des sections suivantes. Le mandat du Comité et son rapport pour l'exercice financier 2009 se retrouvent respectivement aux annexes E et F de la présente Circulaire.

Objectifs de la politique de rémunération de la haute direction

La politique de rémunération de la haute direction de la Banque (la « politique ») a pour objectifs :

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

Étude sur la rémunération et groupe de référence

La politique prévoit que pour offrir une rémunération concurrentielle avec le marché, la Banque doit effectuer régulièrement une étude sur la rémunération auprès du marché de référence composé d'entreprises canadiennes oeuvrant dans son secteur d'activités.

Les entreprises faisant partie du groupe sont sélectionnées à partir des critères suivants :

- le revenu total;
- l'envergure de l'entreprise en termes d'actifs et de nombre d'employés;
- une clientèle comparable;
- un marché à des fins de recrutement;
- le statut corporatif de l'entreprise (société publique).

Le groupe de référence actuel comprend les 38 entreprises suivantes :

Allstate du Canada, compagnie d'assurance	Deutsche Bank AG (Canada)	L'Unité-Vie du Canada, une entreprise de Foresters
Aviva Canada Inc.	Exportation et développement Canada	MasterCard Canada
AXA Canada inc.	Fédération des caisses Desjardins du Québec	Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP)
Banque canadienne de l'Ouest	Financière Sun Life inc.	Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Gore Mutual Insurance Company	Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
Banque de Montréal	Groupe Financier Banque TD	Royal & Sun Alliance du Canada, société d'assurances
Banque HSBC Canada	Groupe TMX inc.	Sceptre Investment Counsel Limited
Banque Nationale du Canada	Intact Corporation financière	Société canadienne d'hypothèques et de logement
Banque Royale du Canada	La Banque de Nouvelle-Écosse	Société Financière Manuvie
Caisse de dépôt et placement du Québec	La Compagnie d'assurance générale Co-operators	
Chubb du Canada Compagnie d'Assurance	La Compagnie mutuelle d'assurance Wawanesa	
Compagnie d'assurance générale Dominion du Canada	La Great-West, compagnie d'assurance-vie	
Compagnie d'assurance Standard Life du Canada	La Société de Gestion AGF Limitée	
Desjardins Assurances générales inc.	Le groupe d'assurance Economical Lombard du Canada Ltée	

Le Comité révisé préalablement à toute étude sur la rémunération de la haute direction la liste des critères et les sociétés devant être incluses à l'enquête. Les résultats obtenus sont ajustés en tenant compte de la taille comparative de la Banque en utilisant la régression linéaire ou toute autre méthode statistique que le Comité juge appropriée. Un seul groupe de référence est utilisé pour évaluer la valeur au marché de la rémunération globale des membres de la haute direction.

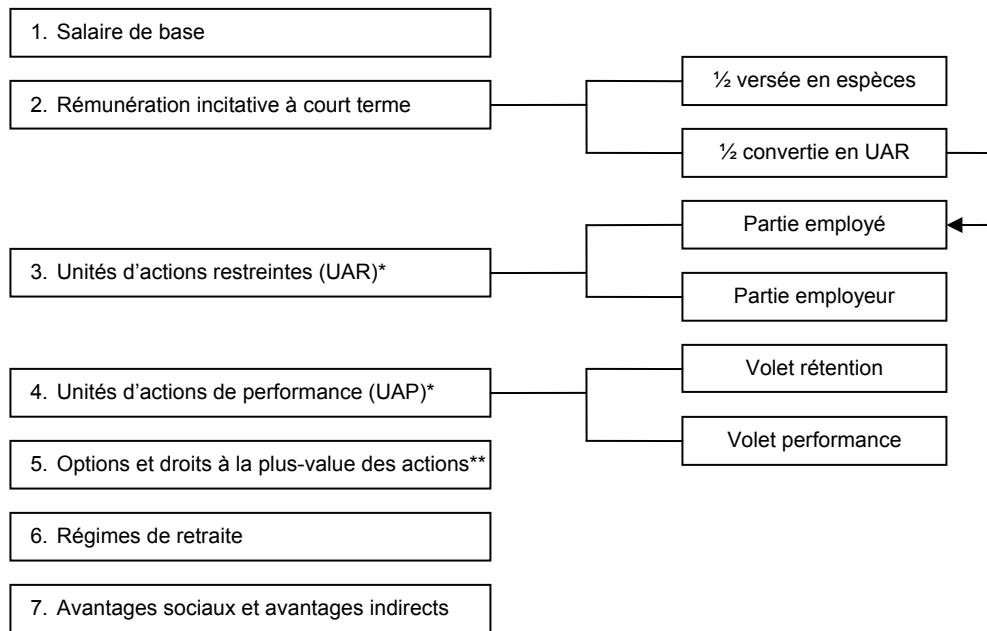
À la fin de l'exercice financier 2007, une étude sur la rémunération a été menée par Towers Perrin sur l'ensemble des vice-présidents de la Banque. Le Comité a pris en considération les conclusions de cette étude lors de la fixation de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice financier 2009. Une autre étude de rémunération a été effectuée en 2009 et le Comité a pris en considération les conclusions de cette étude lors de la fixation de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice financier 2010. Les honoraires totaux payés par la Banque pour l'ensemble des services rendus par Towers Perrin à la Banque au cours des exercices financiers 2009 et 2008 sont les suivants :

Conseiller externe	2009 (\$)	2008 (\$)
Towers Perrin	151 836 (Note 1)	168 618 (Note 1)

Note 1 : Ces honoraires incluent les honoraires relatifs aux études sur la rémunération mentionnées ci-dessus. En 2009 et 2008, Towers Perrin n'a fourni aucun service à la Banque autres que des services relatifs à la rémunération de la haute direction.

Composantes de la rémunération globale de la haute direction

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



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

** Attribuées sur une base ad hoc seulement

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

Composante de la rémunération	Type de rémunération	Employés visés	Fréquence	Éléments de l'analyse
1. Salaire de base	Espèces	Tous les employés	Révision annuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe • Contribution générale • Équité à l'interne
2. Rémunération incitative à court terme	Primes en espèces (cependant, dans le cas des membres de la haute direction, une proportion de 50 % de la prime est convertie en unités d'actions restreintes [voir ci-dessous])	Tous les employés non syndiqués et des groupes limités d'employés syndiqués	Attribuée annuellement	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe pour établir les primes cibles • Performance individuelle et de l'entreprise
3. Unités d'actions restreintes (UAR)	Unités d'actions	Vice-présidents et titulaires de postes plus élevés hiérarchiquement	Attribuées annuellement seulement si une prime est versée en vertu du programme de rémunération incitative à court terme Le participant peut choisir lors de l'octroi des UAR de différer l'encaissement des unités octroyées jusqu'à la fin de son emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe pour la valeur finale attendue • Performance individuelle et de l'entreprise

Composante de la rémunération	Type de rémunération	Employés visés	Fréquence	Éléments de l'analyse
4. Unités d'actions de performance (UAP)	Unités d'actions	Vice-présidents et titulaires de postes plus élevés hiérarchiquement	Attribuées annuellement Le participant peut choisir lors de l'octroi des UAP de différer l'encaissement des unités octroyées jusqu'à la fin de son emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe pour la valeur finale attendue • Performance individuelle et de l'entreprise
5. Options et droits à la plus-value des actions (DPVA)	Actions (options) Espèces (DPVA)	Vice-présidents et titulaires de postes plus élevés hiérarchiquement	Attribuées sur une base ad hoc à la discrétion du comité	
6. Régimes de retraite (à prestations déterminées)	Espèces	Membres de la haute direction	Payable quand le dirigeant prend sa retraite ou quitte la Banque	<ul style="list-style-type: none"> • Années de service • Comparaison avec le marché externe pour la valeur finale attendue • Calcul basé uniquement sur le salaire de base
7. Avantages sociaux et avantages indirects	Assurance collective et avantages personnels	Tous les employés (les membres de la haute direction bénéficient de certains avantages additionnels, tels que : assurance-vie supplémentaire, compte santé additionnel, prestations en cas de changement de contrôle, allocation automobile et examen médical annuel)	Sur une base continue	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison avec le marché externe

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

1. Salaire de base

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

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

Le salaire de base des membres de la haute direction est révisé annuellement par le Comité. Pour l'exercice financier 2009, le Comité a attribué des hausses du salaire de base aux membres de la haute direction visés, tel que divulgué dans le « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

2. Rémunération incitative à court terme

Le but principal du programme de rémunération incitative à court terme est de reconnaître l'atteinte des objectifs de performance à court terme de la Banque, de même que les objectifs individuels annuels.

La prime en vertu du programme tient compte de quatre éléments et se calcule de la façon suivante :

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

La *prime cible* représente un pourcentage du salaire annuel de base établi en fonction du niveau hiérarchique de chaque dirigeant, variant de 45 % 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 2009, le facteur de performance financière s'établissait comme suit :

Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires pour l'exercice financier 2009 (%)	Facteur de performance financière applicable (Note 1)
Moins de 8,0	0,0
9,0	0,5
10,8	1,0
13,0 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 pour l'exercice financier 2009 avait été supérieur à 8,0 mais inférieur à 9,0, une enveloppe forfaitaire aurait permis le paiement de primes aux employés les plus performants. Toutefois, les membres de la haute direction visés n'auraient pu recevoir de prime si le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires avait été inférieur à 9,0.

Tel que mentionné ci-dessus, le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires de la Banque pour l'exercice financier 2009 s'est établi à 11,4 %. Par conséquent, la prime payable en vertu du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque a été calculée avec un facteur de performance financière de 1,13.

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. Ces objectifs incluent des éléments qualitatifs et quantitatifs nécessaires pour atteindre les objectifs à court et à long termes établis par le conseil d'administration. Pendant l'année, le degré d'atteinte de ces objectifs fait l'objet d'un rapport au président et chef de la direction qui, à la fin de l'année, procède 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 approuvées par le Comité, le cas échéant. 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 2009, le Comité a considéré l'atteinte des objectifs financiers de la Banque. Tous les objectifs financiers de la Banque pour l'exercice financier 2009 ont été atteints ou dépassés, tel que détaillé à la section « Survol de l'exercice financier 2009 » ci-dessus. Afin d'évaluer la performance des membres de la haute direction visés, le Comité a utilisé comme balises d'évaluation le niveau d'atteinte des objectifs financiers stratégiques propre à chaque secteur et fixés en début d'année, tel qu'indiqué à la section « Évaluation de la performance » ci-après.

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 de rémunération incitative 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 2009 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 2009 a été approuvé par le Comité le 8 décembre 2009 et est divulgué au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

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

3. 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 UAR (cette conversion est obligatoire dans le cas des membres de la haute direction visés). La Banque contribue un montant additionnel égal à 30 % de la prime annuelle, lequel montant est également converti en UAR. 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 au « Tableau sommaire de la

rémunération » ci-après). 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). Le participant doit choisir la version différée du programme tant que les exigences minimales d'actionnariat ne sont pas atteintes, tel qu'indiqué à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-après. Le programme prévoit également le réinvestissement des équivalents de dividendes sur toutes les unités octroyées jusqu'à leur encaissement. Aucune UAR n'est octroyée à un dirigeant dans l'éventualité où aucune prime annuelle ne lui est payable en vertu du programme de rémunération incitative à court terme.

Les montants d'UAR ainsi octroyées pour l'exercice financier 2009 aux membres de la haute direction visés sont divulgués à la section « Rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après. La détention d'UAR par les membres de la haute direction visés est indiquée à la section « Exigences minimales d'actionnariat » et au tableau « Attributions à base d'actions et d'options en cours » ci-après.

4. Unités d'actions de performance (UAP)

Afin de s'assurer que la Banque demeure concurrentielle en matière de rémunération incitative à moyen terme, le Comité a adopté en mai 2007 un programme d'intéressement intitulé *Programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*. 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 40 % pour un vice-président exécutif à 75 % dans le cas du président et chef de la direction). Le nombre d'UAP est déterminé en fonction du prix de l'action à la date de l'octroi (tel que décrit plus amplement au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après). Dans le but de favoriser la rétention et la performance, une partie des unités octroyées devient acquise si le membre de la haute direction est toujours à l'emploi de la Banque trois ans après l'octroi (volet rétention) et l'autre partie des unités devient acquise si la Banque a atteint au cours des trois années suivant l'octroi l'objectif de performance approuvé par le Comité lors de l'octroi (volet performance). Pour les fins uniquement du programme, le Comité fixe l'objectif cible de performance à un rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires moyen pour la période de rendement de trois ans, ainsi qu'un objectif minimal qui correspond à 90 % de l'objectif cible de performance et un objectif maximal qui correspond à 125 % de l'objectif cible de performance. Le nombre total d'unités qui deviennent acquises variera selon le degré d'atteinte de l'objectif cible 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). Le participant doit choisir la version différée du programme tant que les exigences minimales d'actionnariat ne sont pas atteintes, tel qu'indiqué à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-après. Le programme prévoit également le réinvestissement des équivalents de dividendes sur toutes les unités d'actions jusqu'à leur encaissement.

Les montants d'UAP ainsi octroyées pour l'exercice financier 2009 aux membres de la haute direction visés sont divulgués à la section « Rémunération des membres de la haute direction visés » ci-après. La détention d'UAP par les membres de la haute direction visés est indiquée à la section « Exigences minimales d'actionnariat » et au tableau « Attributions à base d'actions et d'options en cours » ci-après.

Objectif des programmes d'unités d'actions

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

- Aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires

Par exemple :

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

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

Par exemple :

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

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

Par exemple :

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

- Éviter l'effet de dilution pour les actionnaires

Par exemple :

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

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

La Banque a un *Régime d'options d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales* (dont la création a été approuvée par les actionnaires de la Banque à l'assemblée annuelle tenue le 24 janvier 1992) et un *Régime d'actions fictives pour 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 d'options et 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.

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

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

Au cours de l'exercice financier 2009, aucune option et aucun DPVA n'ont été octroyés aux membres de la haute direction visés, à l'exception des 25 000 DPVA octroyés à M. Michel C. Lauzon lors de son entrée en fonction, tel que divulgué à la section « Rémunération totale des membres de la haute direction visés » et au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après. La détention d'options et de DPVA par les membres de la haute direction visés est indiquée au tableau « Attributions à base d'actions et d'options en cours » ci-après.

6. Régimes de retraite

Les régimes de retraite applicables aux membres de la haute direction sont décrits à la section « Prestations en vertu d'un plan de retraite » ci-après.

7. Avantages sociaux et avantages indirects

En plus des avantages applicables à l'ensemble des employés de la Banque, les membres de la haute direction ont droit à une assurance-vie pouvant représenter jusqu'à quatre fois leur salaire. Ils bénéficient également d'un compte santé d'une valeur de 5 000 \$ dont ils peuvent jouir annuellement. Une allocation automobile taxable leur est également versée mensuellement. Finalement, ils ont droit à un examen médical annuel dont les coûts sont défrayés par la Banque.

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

Rémunération variable en regard de la rémunération fixe

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

Annuellement, le Comité s'assure de l'équilibre entre la rémunération fixe et variable ainsi que les composantes à court, moyen et long termes de la rémunération des membres de la haute direction. Le tableau ci-après indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération des membres de la haute direction visés telle qu'établie par le Comité au début de l'exercice financier 2009.

Niveau	Rémunération fixe (Note 1)	Rémunération variable (Note 2)	
	Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
Président et chef de la direction	552 000 \$	414 000 \$	538 200 \$
	37 %	27 %	36 %
	63 %		
Tous les autres membres de la haute direction visés	270 000 \$	121 500 \$	144 450 \$
	50 %	23 %	27 %
	50 %		

Note 1 : Salaire de base tel qu'établi par le Comité au début de l'exercice 2009. Pour les membres de la haute direction visés à l'exception du président et chef de la direction, la moyenne des salaires de base a été utilisée.

Note 2 : Afin de déterminer la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération, la rémunération variable a été calculée comme suit :

- prime annuelle : calculée avec un facteur de performance financière et un facteur de performance individuelle de 1; inclut le montant converti en UAR (partie employé) (le montant réel des primes annuelles varie selon le facteur de performance financière et le facteur de performance individuelle pour l'exercice en question; pour l'exercice 2009, ces montants apparaissent au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après);
 - UAR : correspond à 30 % de la prime annuelle (partie employeur);
 - UAP : correspond à 75 % du salaire de base du président et chef de la direction et 40 % dans le cas des autres membres de la haute direction visés (le montant réel des UAP qui deviendront acquises variera selon le degré d'atteinte de l'objectif cible de performance, tel qu'expliqué à la section « Unités d'actions de performance (UAP) » ci-dessus).
- La proportion réelle entre rémunération fixe et variable peut donc fluctuer d'un exercice financier à un autre.

Procédure de récupération

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

Exigences minimales d'actionnariat

Afin de favoriser la mobilisation à long terme de la haute direction de la Banque, le Comité a adopté en 2007 les exigences minimales de détention d'actions de la Banque suivantes :

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

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

- actions ordinaires de la Banque détenues
- UAR
 - partie employé (dès leur octroi)
- UAR différées
 - partie employé (dès leur octroi)
 - partie employeur (dès leur octroi)
- UAP différées
 - volet rétention (dès leur octroi)
 - volet performance (dès leur acquisition)

Les UAR non différées (partie employeur) et les UAP non différées ne sont pas incluses dans le calcul de l'actionnariat.

Bien qu'aucune limite dans le temps ne soit fixée pour atteindre les exigences minimales d'actionnariat, les membres de la haute direction doivent participer à la version différée des programmes d'UAR et d'UAP jusqu'à ce que les exigences soient remplies. Des simulations effectuées par la Banque démontrent qu'en utilisant les versions différées des programmes d'UAR et d'UAP, les exigences minimales d'actionnariat peuvent être atteintes dans un délai de trois ans. Le niveau d'actionnariat des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2009 est indiqué ci-dessous.

Nom	Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base (\$) (Note 1)	Actions (nbre) (Note 2)	UAR (nbre) (Note 3)	UAP (nbre) (Note 4)	Valeur totale (\$) (Note 5)	Niveau d'atteinte (%)
Réjean Robitaille	3	552 000	1 726	27 270	9 548	1 523 644	92,01
Michel C. Lauzon	1,5	280 000	268	0	919	46 922	11,17
Bernard Piché	1,5	280 000	1 641	8 523	2 631	505 786	120,43
François Desjardins	1,5	260 000	3 038	11 277	2 219	653 589	167,59
Luc Bernard	1,5	260 000	171	8 871	1 496	416 567	106,81

Note 1 : Salaire de base tel qu'établi par le Comité au début de l'exercice 2010.

Note 2 : Actions ordinaires de la Banque détenues. Dans le cas d'actions achetées avec la contribution de l'employeur par l'entremise du programme d'achat d'actions, seules les actions acquises sont incluses. En vertu du programme d'achat d'actions, pour lequel tous les employés de la Banque sont admissibles, la Banque contribue jusqu'à 30 % de l'investissement de l'employé (jusqu'à concurrence d'un maximum de 1 500 \$ par année) pour l'achat d'actions ordinaires de la Banque sur le marché secondaire, mais les actions achetées avec la contribution de la Banque ne deviennent acquises que deux ans plus tard si l'employé est toujours à l'emploi de la Banque.

Note 3 : Inclut toutes les UAR correspondant à la partie employé. Pour la partie employeur, seules les UAR différées sont incluses.

Note 4 : Inclut toutes les UAP différées correspondant au volet rétention. Au 31 octobre 2009, il n'y avait aucune UAP différée et acquise correspondant au volet performance.

Note 5 : La valeur au 31 octobre 2009 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (39,53 \$).

Évaluation de la performance

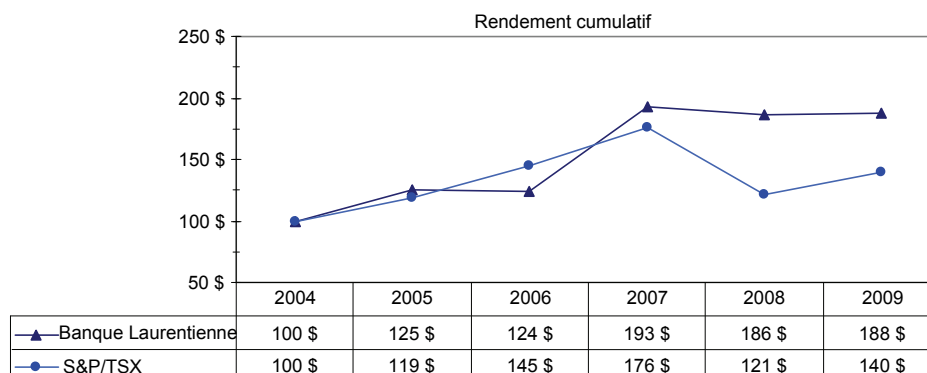
Contrairement à plusieurs institutions financières, la Banque s'était donnée en début d'année des objectifs financiers incorporant des éléments de croissance et ce malgré les conditions économiques défavorables et une grande volatilité des marchés. Afin d'évaluer la performance des membres de la haute direction visés, le Comité a utilisé comme balises d'évaluation le niveau d'atteinte des objectifs financiers stratégiques propres à chaque secteur et fixés en début d'année ainsi que la façon dont les membres de la haute direction visés ont fait preuve de flexibilité et d'agilité pour répondre aux conditions économiques et de marché changeantes. La performance de chacun des membres de la haute direction visés durant l'exercice financier 2009 est détaillée ci-dessous.

<p>Réjean Robitaille Président et chef de la direction</p>	<p>Pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2009, la Banque a déclaré un bénéfice net de 113,1 millions \$, ou 4,23 \$ dilué par action ordinaire. Le revenu total s'établissait à 666,5 millions \$, soit une augmentation de 36,0 millions \$, ou 6 %, par rapport à l'exercice financier 2008. Le revenu net d'intérêt s'est apprécié de 18,5 millions \$ et les autres revenus de 17,5 millions \$. Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires s'élevait à 11,4 % en 2009, comparativement à 11,0 % en 2008.</p> <p>Sous la direction de M. Robitaille, la Banque a livré une autre solide performance au cours de l'exercice financier 2009. La croissance record des portefeuilles de prêts et de dépôts personnels et commerciaux a amélioré les revenus de manière significative, alors qu'un contrôle prudent des dépenses contribuait à l'amélioration de l'efficacité. Toutefois, l'augmentation des pertes sur prêts, attribuable aux piètres conditions de l'économie qui ont prévalu tout au long de l'exercice financier, de même que les pertes sur valeurs mobilières ont amorti les résultats de la Banque. Grâce à de forts niveaux de liquidités et de capital, la Banque a maintenu une solide situation financière tout au long de l'année et se trouve en position avantageuse en ce début de l'exercice financier 2010.</p> <p>Faits saillants 2009 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bénéfice net record de 113,1 millions \$, une augmentation de 10 % - Revenus d'exploitation totaux de 666,5 millions \$, une augmentation de 6 %, dépassant ainsi l'objectif qui avait été fixé à 5 % - Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires de 11,4 % - Croissance record des prêts et des dépôts - Situation solide en termes de capital et de liquidités
<p>Michel C. Lauzon Vice-président exécutif et chef de la direction financière</p>	<p>M. Lauzon s'est joint à la Banque en janvier 2009 à titre de chef de la direction financière et dirigeant responsable de plusieurs secteurs administratifs et dossiers stratégiques.</p> <p>Faits saillants 2009 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Optimisation de l'actif fiscal - Optimisation des opérations administratives - Mise en place de la dernière phase du projet visant la certification financière - Début de l'implantation des normes internationales d'information financière (IFRS) - Gestion prudente des risques dans une conjoncture difficile - Investissements continus en technologie afin de supporter la croissance et d'optimiser les processus

<p>Bernard Piché Premier vice-président exécutif, Trésorerie, Marchés financiers et Courtage</p>	<p>M. Piché était, jusqu'au 30 novembre 2009, responsable des activités de trésorerie corporative et de marchés financiers incluant Valeurs mobilières Banque Laurentienne (VMBL). La contribution de VMBL au bénéfice net a augmenté de manière significative et s'élevait à 8,6 millions \$ pour l'exercice financier 2009, comparativement à 1,7 million \$ pour l'exercice financier 2008. La solide performance de la division Institutionnel - Revenu fixe et l'amélioration des résultats des divisions Institutionnel - Actions et Services aux particuliers de VMBL ont contribué à cette excellente performance, en termes de revenus.</p> <p>Faits saillants 2009 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion efficace d'importantes liquidités excédentaires dans des conditions de marché difficiles - Maintien d'une gestion prudente de l'actif et du passif dans une conjoncture difficile de faible taux d'intérêt - Solide performance et gain de parts de marché pour la division Institutionnel - Revenu fixe de VMBL - Poursuite de l'expansion des activités de courtage Institutionnel - Actions, des services bancaires d'investissement et des services de courtage pour les particuliers de VMBL - Participation de VMBL à un nombre croissant de syndicats financiers d'entreprises et de gouvernements grâce à sa présence accrue et à sa réputation
<p>François Desjardins Vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction, B2B Trust</p>	<p>La contribution de B2B Trust au bénéfice net a diminué de 2,8 millions \$, ou 8 %, et s'élevait à 32,1 millions \$ pour l'exercice financier 2009.</p> <p>Le revenu total de B2B Trust a augmenté de 2,5 millions \$, passant à 100,3 millions \$ pour l'exercice financier 2009. Le revenu net d'intérêt a augmenté de 3,4 millions \$ d'un exercice financier à l'autre, stimulé principalement par la croissance des prêts et des dépôts. Alors que le revenu net d'intérêt subissait des pressions au début de l'exercice 2009, l'allègement relatif des conditions de financement, au cours des six derniers mois de 2009, et la réduction graduelle du taux d'intérêt promotionnel de lancement du <i>Compte d'investissement à intérêt élevé</i> (CIEE) ont permis d'améliorer la marge nette d'intérêt au cours de la seconde moitié de l'exercice. La tarification des dépôts est toutefois demeurée serrée comparativement à ses niveaux historiques.</p> <p>Les dépôts s'élevaient à 9,1 milliards \$ au 31 octobre 2009, soit une augmentation de 3,0 milliards \$ depuis le début de l'exercice financier 2009. Cette augmentation marquée est attribuable principalement au nouveau CIEE qui est devenu une source fiable de financement pour le soutien des initiatives de croissance des affaires de détail. Les prêts ont également poursuivi leur expansion, leur niveau moyen augmentant de 410 millions \$ au cours des douze derniers mois, principalement dans le domaine des prêts hypothécaires.</p> <p>Faits saillants 2009 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lancement très fructueux du Compte d'investissement à intérêt élevé - Lancement d'un programme de partenaires hypothécaires privilégiés pour les courtiers en prêts hypothécaires - Amélioration de l'outil de demande de prêts en ligne EASE grâce à la simplification du processus au bénéfice des conseillers - Extension de la gamme de produits de prêts à l'investissement avec le lancement du Prêt 3 pour 1 et des prêts B2B Trust Select - Élargissement du programme d'alliances de distribution avec la conclusion de quatre nouvelles alliances, portant le total à 66
<p>Luc Bernard Vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers et aux PME</p>	<p>La contribution du secteur Particuliers et PME Québec au bénéfice net a augmenté de 5,7 millions \$, ou 13 %, et s'élevait à 51,1 millions \$ pour l'exercice financier 2009.</p> <p>Le revenu total du secteur a augmenté de 10,7 millions \$, ou 3 %, passant à 425,9 millions \$ pour l'exercice financier 2009, grâce à la croissance soutenue des volumes de prêts et de dépôts. Les pertes sur prêts ont également augmenté et s'établissaient à 41,9 millions \$ pour l'exercice 2009. Ce résultat reflète la persistance d'une mauvaise conjoncture du crédit. Les frais autres que d'intérêt ont augmenté de 6,6 millions \$, ou 2 %, à 333,5 millions \$ pour 2009, en raison principalement de l'augmentation des salaires et des dépenses en publicité.</p> <p>Faits saillants 2009 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atteinte des objectifs de vente de fonds communs de placement permettant de reconnaître la partie restante du gain reporté et certains ajustements au prix de vente de la co-entreprise BLC-Edmond de Rothschild gestion d'actifs inc. à Industrielle-Alliance, Assurances et services financiers inc. - Obtention du contrat exclusif d'exploitation du réseau de guichets automatiques dans le métro de Montréal - Croissance record des volumes de prêts hypothécaires résidentiels - Expansion des équipes de banquiers mobiles - Développement d'une stratégie afin d'offrir une gamme de produits et services bancaires axés sur des industries spécifiques dans le marché des PME au Québec - Utilisation soutenue des outils de veille stratégique comme moteur de développement

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 2004, 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.



Le tableau suivant indique la rémunération versée aux membres de la haute direction visés (en terme de salaire de base, rémunération incitative à court terme et attributions d'UAR, d'UAP, d'options et de DPVA) et le bénéfice net de la Banque pour les cinq derniers exercices.

(en millions de dollars)

	2005	2006	2007	2008	2009	Augmentation 2005-2009 (%)
Rémunération	2,9	3,2	3,5	4,3	4,4	52,0
Bénéfice net	65,3	70,3	94,5	102,5	113,1	73,2

Analyse de la tendance

Au cours de la période allant du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2009, la Banque a amélioré ses résultats de façon marquée. Durant cette période, la rémunération versée aux membres de la haute direction visés a légèrement augmenté d'un exercice financier à l'autre, à l'exception de l'augmentation entre les exercices financiers 2007 et 2008. En effet, après une amélioration importante du bénéfice net de la Banque en 2007, le conseil d'administration a jugé approprié de mettre en place à compter de l'exercice 2008 un nouveau programme de rémunération incitative à moyen terme dont le paiement est basé sur l'atteinte d'objectifs de performance (le programme d'UAP décrit précédemment). Ce nouveau programme permettait ainsi à la Banque de mieux se positionner quant à la valeur de la rémunération incitative à moyen terme offerte à sa haute direction et explique l'augmentation plus importante de la rémunération entre 2007 et 2008. Malgré les conditions économiques défavorables au cours de la dernière année, la Banque a légèrement amélioré son rendement et a maintenu la rémunération des membres de la haute direction visés essentiellement au même niveau qu'en 2008.

Ainsi, au cours de la période allant du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2009, le bénéfice net de la Banque a progressé de 47,8 millions \$ (73,2 %), et le rendement cumulé total indiqué au graphique ci-dessus a augmenté de 88 \$ (88 %), alors que la rémunération des membres de la haute direction visés a quant à elle progressé de 1,5 million \$, soit une augmentation de 52 %, au cours de cette même période.

Rémunération totale des membres de la haute direction visés

Les tableaux suivants présentent, pour chacun des membres de la haute direction visés, le détail de la rémunération attribuée, payée ou payable à chacun d'eux ou gagnée par chacun d'eux au cours des deux derniers exercices financiers.

Réjean Robitaille , président et chef de la direction	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme		
Salaire de base	550 493	539 170
Rémunération incitative à court terme (Note 1)	352 000	388 125
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes		
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	352 000	388 125
Partie employeur convertie en UAR	211 200	232 875
UAP (Note 2)	414 000	270 000
Options	0	0
DPVA	0	0
Régimes de retraite		
Coût annuel des prestations de retraite (Note 3)	21 000	425 000
Avantages sociaux et avantages indirects		
Allocation automobile et frais afférents	41 255	41 116
Assurances collectives et autres avantages indirects	2 936	3 868
Total	1 944 884	2 288 279

Robert Cardinal , premier vice-président exécutif et chef de la direction financière (Note 4)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme		
Salaire de base	73 261	284 604
Rémunération incitative à court terme (Note 1)	0	236 300
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes		
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	0	0
Partie employeur convertie en UAR	0	0
UAP (Note 2)	0	84 000
Options	0	0
DPVA	0	0
Régimes de retraite		
Coût annuel des prestations de retraite (Note 3)	0	86 000
Avantages sociaux et avantages indirects		
Allocation automobile et frais afférents	8 376	35 116
Assurances collectives et autres avantages indirects	5 204	973
Total	86 841	726 993

Michel C. Lauzon , vice-président exécutif et chef de la direction financière (Note 5)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme		
Salaire de base	220 166	0
Rémunération incitative à court terme (Note 1)	65 200	0
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes		
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	65 200	0
Partie employeur convertie en UAR	39 120	0
UAP (Note 2)	71 858	0
Options	0	0
DPVA (Note 6)	127 548	0
Régimes de retraite		
Coût annuel des prestations de retraite (Note 3)	31 000	0
Avantages sociaux et avantages indirects		
Allocation automobile et frais afférents	29 379	0
Assurances collectives et autres avantages indirects	843	0
Total	650 314	0

Bernard Piché , premier vice-président exécutif, Trésorerie, Marchés financiers et Courtage (Note 7)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme		
Salaire de base	277 202	274 441
Rémunération incitative à court terme (Note 1)	157 100	79 750
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes		
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	0	79 750
Partie employeur convertie en UAR	0	47 850
UAP (Note 2)	108 000	81 000
Options	0	0
DPVA	0	0
Régimes de retraite		
Coût annuel des prestations de retraite (Note 3)	0	41 000
Avantages sociaux et avantages indirects		
Allocation automobile et frais afférents	35 276	32 854
Assurances collectives et autres avantages indirects	203	315
Total	577 781	636 960

François Desjardins , vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction, B2B Trust	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme		
Salaire de base	254 841	232 901
Rémunération incitative à court terme (Note 1)	99 450	101 250
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes		
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	99 450	101 250
Partie employeur convertie en UAR	59 670	60 750
UAP (Note 2)	96 000	63 000
Options	0	0
DPVA	0	0
Régimes de retraite		
Coût annuel des prestations de retraite (Note 3)	34 000	86 000
Avantages sociaux et avantages indirects		
Allocation automobile et frais afférents	33 813	23 100
Assurances collectives et autres avantages indirects	659	0
Total	677 883	668 251

Luc Bernard , vice-président exécutif, services financiers aux particuliers et PME	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme		
Salaire de base	259 290	255 684
Rémunération incitative à court terme (Note 1)	99 450	109 700
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes		
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	99 450	109 700
Partie employeur convertie en UAR	59 670	65 820
UAP (Note 2)	104 000	66 000
Options	0	0
DPVA	0	0
Régimes de retraite		
Coût annuel des prestations de retraite (Note 3)	25 000	101 000
Avantages sociaux et avantages indirects		
Allocation automobile et frais afférents	27 359	20 299
Assurances collectives et autres avantages indirects	0	924
Total	674 219	729 127

Note 1 : Portion de la prime annuelle non convertie en UAR. La prime annuelle de M. Cardinal pour 2008 et la prime annuelle de M. Piché pour 2009 n'ont pas été converties en UAR puisqu'ils ont pris leur retraite en date du 1^{er} mars et le 1^{er} décembre 2009 respectivement.

Note 2 : Pour 2009, correspond à 75 % du salaire de base du président et chef de la direction au 31 octobre 2008 et 40 % dans le cas des autres membres de la haute direction visés. Pour 2008, correspond à 60 % du salaire de base du président et chef de la direction au 31 octobre 2007 et 30 % dans le cas des autres membres de la haute direction visés. Les salaires de base au 31 octobre 2008 (31 octobre 2007) sont les suivants : M. Robitaille : 552 000 \$ (450 000 \$); M. Cardinal : 280 000 \$ (280 000 \$); M. Lauzon : 280 000 \$* (0 \$); M. Piché : 270 000 \$ (270 000 \$); M. Desjardins : 240 000 \$ (210 000 \$); M. Bernard : 260 000 \$ (220 000 \$). Le montant réel des UAP qui deviendront acquises variera selon le degré d'atteinte de l'objectif cible de performance, tel qu'expliqué à la section « Unités d'actions de performance (UAP) » ci-dessus.

* le montant des UAP octroyées à M. Lauzon tient compte de son entrée en fonction le 5 janvier 2009

Note 3 : Montants correspondant à la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments rémunérateurs, tel qu'expliqué à la Note 7 du « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

Note 4 : M. Cardinal a occupé les fonctions de premier vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Banque jusqu'au 5 janvier 2009. Il est resté en poste à titre de conseiller du nouveau chef de la direction financière jusqu'au 28 février 2009 et a pris sa retraite en date du 1^{er} mars 2009.

Note 5 : M. Lauzon est vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Banque depuis le 5 janvier 2009.

Note 6 : M. Lauzon a reçu 25 000 DPVA lors de son entrée en fonction. La valeur des DPVA au 31 octobre 2009 a été déterminée selon la méthodologie indiquée à la Note 5 du « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

Note 7 : M. Piché a occupé les fonctions de premier vice-président exécutif, Trésorerie, Marchés financiers et Courtage de la Banque jusqu'au 30 novembre 2009 et a pris sa retraite en date du 1^{er} décembre 2009.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération attribuée, payée ou payable aux membres de la haute direction visés ou gagnée par ceux-ci au cours des deux derniers exercices financiers.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$) (Note 4)	Attributions à base d'options (\$) (Note 5)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du plan de retraite (\$) (Note 7)	Autre rémunération (\$) (Note 8)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (Note 6)	Plans incitatifs à long terme			
Réjean Robitaille Président et chef de la direction	2009 2008	550 493 539 170	625 200 502 875	0 0	704 000 776 250	0 0	21 000 425 000	44 191 44 984	1 944 884 2 288 279
Robert Cardinal Premier vice-président exécutif et chef de la direction financière (Note 1)	2009 2008	73 261 284 604	0 84 000	0 0	0 236 300	0 0	0 86 000	13 580 36 089	86 841 726 993
Michel C. Lauzon Vice-président exécutif et chef de la direction financière (Note 2)	2009 2008	220 166 0	110 978 0	127 548 0	130 400 0	0 0	31 000 0	30 222 0	650 314 0
Bernard Piché Premier vice-président exécutif, Trésorerie, Marchés financiers et Courtage (Note 3)	2009 2008	277 202 274 441	108 000 128 850	0 0	157 100 159 500	0 0	0 41 000	35 479 33 169	577 781 636 960
François Desjardins Vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction, B2B Trust	2009 2008	254 841 232 901	155 670 123 750	0 0	198 900 202 500	0 0	34 000 86 000	34 472 23 100	677 883 668 251
Luc Bernard Vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers et aux PME	2009 2008	259 290 255 684	163 670 131 820	0 0	198 900 219 400	0 0	25 000 101 000	27 359 21 223	674 219 729 127

Note 1 : M. Cardinal a occupé les fonctions de premier vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Banque jusqu'au 5 janvier 2009. Il est resté en poste à titre de conseiller du nouveau chef de la direction financière jusqu'au 28 février 2009 et a pris sa retraite en date du 1^{er} mars 2009.

Note 2 : M. Lauzon est vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Banque depuis le 5 janvier 2009.

Note 3 : M. Piché a occupé les fonctions de premier vice-président exécutif, Trésorerie, Marchés financiers et Courtage de la Banque jusqu'au 30 novembre 2009 et a pris sa retraite en date du 1^{er} décembre 2009.

Note 4 : Ces montants représentent le total de la juste valeur des attributions suivantes à leur date d'attribution :

- Unités d'actions restreintes (UAR) octroyées en vertu du *Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*. Seuls les montants correspondant à la partie employeur sont comptabilisés dans cette colonne, les montants correspondant à la partie employé apparaissant dans la colonne « Plans incitatifs annuels » (voir Note 6 ci-dessous). 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 30 % de la prime annuelle, lequel montant est également converti en UAR. Le nombre d'UAR est déterminé en fonction du « prix de l'action », qui correspond à la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq derniers jours de négociation précédant la date d'octroi. Les UAR sont liées à la performance des membres de la haute direction visés en 2009 ou 2008 selon le cas mais ont été attribuées après la fin de l'exercice.
- Unités d'actions de performance (UAP) octroyées en vertu du *Programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*. En vertu du programme d'UAP, des UAP sont attribuées en fonction d'un pourcentage cible du salaire annuel de base du membre de la haute direction visé. Le nombre d'UAP est déterminé en fonction du « prix de l'action »,

qui correspond à la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq derniers jours de négociation précédant la date d'octroi.

La juste valeur des UAR et UAP à leur date d'attribution correspond au produit du nombre d'unités octroyées et du « prix de l'action » tel que défini ci-dessus. La valeur comptable des UAR et UAP à leur date d'attribution correspond au produit de leur juste valeur par un pourcentage représentant la portion des droits acquis à une date donnée. La valeur comptable des UAR (partie employeur) et UAP à leur date d'attribution est de 0 \$.

Les principales modalités des programmes d'UAR et d'UAP se retrouvent à la section « Analyse de la rémunération » ci-dessus. Le nombre d'UAR et d'UAP détenues par les membres de la haute direction visés se retrouve à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus et au tableau « Attributions à base d'actions et d'options en cours » ci-après.

Note 5 : Ces montants représentent le total de la juste valeur des attributions suivantes à leur date d'attribution :

- Options d'achat d'actions (options) octroyées en vertu du *Régime d'option d'achat d'actions pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales*. Il n'y a eu aucun octroi d'options aux membres de la haute direction visés en 2008 et 2009.
- Droits à la plus-value des actions (DPVA) octroyés en vertu du *Régime d'actions fictives pour la direction de la Banque Laurentienne et ses filiales*. M. Lauzon a reçu 25 000 DPVA lors de son entrée en fonction. Il s'agit du seul octroi de DPVA à un membre de la haute direction visé en 2008 et 2009.

La juste valeur à la date d'attribution des DPVA a été calculée au moyen de la méthode binominale d'établissement du prix, qui est appliquée de façon conforme aux analyses du marché concurrentiel. Le facteur binominal applicable aux DPVA est de 14,2% et est basé sur les hypothèses suivantes : taux de dividende de 3,4 %; volatilité de 22,06 %; taux d'acquisition de 25 % par année après la première année; terme de 10 ans; et durée escomptée de 6,25 années. Cette juste valeur à la date d'attribution diffère de la valeur calculée aux fins comptables. Selon le chapitre 3870 du Manuel de comptabilité de l'Institut Canadien des Comptables Agréés, la valeur comptable à l'attribution est de 0 \$ et fluctue au fil du temps selon les variations du cours de l'action ordinaire et selon la portion des droits acquis à une date donnée.

Les principales modalités des programmes d'options et de DPVA se retrouvent à la section « Analyse de la rémunération » de la présente Circulaire. Le nombre d'options et de DPVA détenus par les membres de la haute direction visés se retrouve au tableau « Attributions à base d'actions et d'options en cours » ci-après.

Note 6 : Montants des primes annuelles versées en vertu du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque, incluant la partie convertie en UAR (voir Note 4 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2009 ou 2008, selon le cas, mais ont été versés après la fin de l'exercice. Le programme de rémunération incitative à court terme est décrit en plus de détails à la section « Analyse de la rémunération » ci-dessus.

Note 7 : Montants correspondant à la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments rémunérateurs, comprenant le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées. Les montants pour 2009 sont détaillés au « Tableau des plans à prestation déterminées » ci-après. Le montant indiqué pour M. Robitaille en 2008 correspond à la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments rémunérateurs et est principalement reliée à l'augmentation de salaire qui lui avait été octroyée en 2008 afin d'ajuster son salaire en fonction du marché externe.

Note 8 : Ces montants représentent principalement des allocations liées à l'usage d'un véhicule et des primes d'assurances collectives. Le détail de ces montants apparaît dans la section « Rémunération totale des membres de la haute direction visés » (ci-dessus).

Attributions en vertu d'un plan incitatif

Attributions à base d'actions et d'options en cours

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

Nom	Attributions à base d'options (Note 1)				Attributions à base d'actions (Note 2)	
	Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercés (\$) (Note 3)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (Note 4)
Réjean Robitaille	800 25 000 50 000 10 000	30,042 26,968 29,472 34,472	3 déc. 2011 10 déc. 2013 13 déc. 2016 8 juin 2017	7 590 314 050 502 900 50 580	32 845	1 298 346
Robert Cardinal	10 000	34,472	8 juin 2017	50 580	6 247	246 957
Michel C. Lauzon	25 000	35,929	4 déc. 2018	90 025	2 067	81 699
Bernard Piché	10 000	34,472	8 juin 2017	50 580	9 379	370 760
François Desjardins	3 750 10 000 10 000	26,968 29,596 34,472	10 déc. 2013 18 déc. 2016 8 juin 2017	47 108 99 340 50 580	9 048	357 674
Luc Bernard	3 750 10 000 10 000	26,968 29,596 34,472	10 déc. 2013 18 déc. 2016 8 juin 2017	47 108 99 340 50 580	8 935	353 219

Note 1 : Attributions d'options et de DPVA. Les attributions d'options sont indiquées en italique et les attributions de DPVA sont indiquées en caractères ordinaires.

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

Note 3 : Valeur basée sur la différence entre le prix d'exercice des options et DPVA et le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2009 (39,53 \$).

Note 4 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2009 (39,53 \$).

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

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

Nom	Attributions à base d'options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 1)	Attributions à base d'actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 2)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) (Note 3)
Réjean Robitaille	92 987	55 246	704 000
Robert Cardinal	43 137	55 246	0
Michel C. Lauzon	0	0	130 400
Bernard Piché	43 137	55 246	157 100
François Desjardins	25 875	0	198 900
Luc Bernard	25 875	31 138	198 900

Note 1 : Ces montants représentent la valeur globale qui aurait été réalisée si les options et les DPVA avaient été exercés à la date à laquelle ils sont devenus acquis au cours de l'exercice. La valeur est basée sur la différence entre le prix d'exercice des options et DPVA et le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2009 (39,53 \$).

Note 2 : Ces montants représentent la valeur globale réalisée à l'acquisition des UAR (partie employeur seulement) à la date à laquelle elles sont devenues acquises au cours de l'exercice. La partie employé est acquise dès l'attribution et correspond à 50 % de la prime annuelle du dirigeant. Au cours de l'exercice, les UAR octroyées en 2005 sont devenues acquises. La valeur est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto au moment de l'acquisition (35,34 \$). Aucune UAP n'est devenue acquise au cours de l'exercice.

Note 3 : Montants des primes annuelles, incluant la partie convertie en UAR (partie employé).

Prestations en vertu d'un plan de retraite

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

En vertu du Régime des officiers et du Régime supplémentaire (collectivement les « régimes »), les participants ont 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. La prestation de retraite est calculée sur le salaire de base seulement.

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

Ententes spéciales conclues avec certains membres de la haute direction visés

M. Robitaille a conclu une entente spéciale de retraite avec la Banque en vertu de laquelle la rente annuelle qui lui sera payable sera calculée selon les dispositions prévues aux régimes, mais ne pourra être inférieure à 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^{er} février 2004 et le 1^{er} février 2007, et de M. Piché, entre le 1^{er} novembre 2004 et le 1^{er} novembre 2007, ont été doublement créditées.

Tableau des plans à prestations déterminées

Le tableau suivant présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, les années de participation aux régimes au 31 octobre 2009, les prestations annuelles payables et les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2008 au 31 octobre 2009, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs, en ce qui a trait à leur participation aux régimes pour l'exercice 2009.

Nom	Années décomptées (nbre) (Note 1)		Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) (Note 4)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (Note 5)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) (Note 6)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) (Notes 4 et 7)
	Régime des officiers	Régime supp.	À la fin de l'exercice (Notes 2 et 7)	À 65 ans (Note 3)				
Réjean Robitaille	21,3	18,4	–	302 000	1 522 000	21 000	412 000	1 955 000
Robert Cardinal	17,9	20,9	55 000	–	1 082 000	0	(146 000)	936 000
Michel C. Lauzon	0,8	0,8	–	81 000	0	31 000	7 000	38 000
Bernard Piché	30,6	33,6	182 000	–	1 938 000	0	297 000	2 235 000
François Desjardins	13,8	6,8	–	170 000	261 000	34 000	116 000	411 000
Luc Bernard	7,9	6,8	–	105 000	234 000	25 000	71 000	330 000

Note 1 : Les années de participation au Régime supplémentaire sont créditées à raison de trois années pour chaque année accumulée à compter de la date d'adhésion à ce régime, jusqu'à concurrence des années de participation accumulées dans le Régime des officiers. Conformément à leurs ententes spéciales de retraite décrites ci-dessus, les années de participation de M. Cardinal au Régime supplémentaire, entre le 1^{er} février 2004 et le 1^{er} février 2007, et de M. Piché, entre le 1^{er} novembre 2004 et le 1^{er} novembre 2007, ont été doublement créditées. Le nombre réel d'années de service de chacun des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2009 correspond au nombre d'années décomptées pour les fins du Régime des officiers, sauf dans le cas de M. Piché qui compte 15,5 années de service mais dont les années de service auprès de son employeur précédent ont également été pris en compte pour les fins des régimes.

Note 2 : M. Cardinal a pris sa retraite en date du 1^{er} mars 2009 et touche une rente annuelle viagère de 55 000 \$. M. Piché a pris sa retraite en date du 1^{er} décembre 2009. À cette date, il avait acquis le droit à une rente annuelle viagère de 182 000 \$. Aucun montant n'est présenté pour les dirigeants qui n'étaient pas admissibles à une rente immédiate à la fin de l'exercice financier. Cependant, pour ces dirigeants, les rentes différées (payables à l'hypothèse d'âge de retraite [57 ans]) accumulées en date du 31 octobre 2009, sont les suivantes : M. Robitaille : 150 000 \$; M. Lauzon : 4 000 \$; M. Desjardins : 42 000 \$; M. Bernard 28 000 \$.

Note 3 : En présumant une retraite à 65 ans et en tenant compte des ententes spéciales conclues avec certains membres de la haute direction visés qui sont décrites ci-dessus.

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 ou au 31 octobre 2009, selon le cas. L'obligation au titre des prestations constituées a été calculée en utilisant les mêmes hypothèses que celles retenues aux fins des états financiers de la Banque, notamment en utilisant un taux d'actualisation de 7,5 % et de 6,5 % pour les exercices financiers terminés les 31 octobre 2008 et 31 octobre 2009 respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 3,5 % a été utilisé. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 16 des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice 2009.

Note 5 : La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées. Ce coût est nul pour MM. Cardinal et Piché puisqu'ils ont atteint l'hypothèse d'âge de retraite (57 ans). Le montant apparaissant dans cette colonne se retrouve également dans la colonne « Valeur du plan de retraite » du « Tableau sommaire de la rémunération » ci-dessus.

Note 6 : La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation de début d'exercice, aux gains et pertes actuariels autres que ceux associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles. L'élément le plus important parmi ces derniers pour l'exercice 2009 a trait à la diminution du taux d'actualisation, qui est passé de 7,5 % à 6,5 %.

Note 7 : Tel que prévu par les dispositions du Régime des officiers, M. Cardinal a opté de se faire rembourser une partie de la valeur de ses droits en vertu de ce régime. La prestation annuelle payable ainsi que l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ont donc été réduites en conséquence.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Indemnisation en cas de cessation sans motif

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

Ententes spéciales de retraite

MM. Robitaille, Cardinal et Piché ont également conclu des ententes spéciales de retraite qui sont décrites à la section « Prestations en vertu d'un plan de retraite » ci-dessus.

Indemnisation en cas de changement de contrôle

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

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

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

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

Note 1 : En cas de cessation d'emploi sans motif ou de changement de contrôle, le salaire du président et chef de la direction continuera d'être versé pour une période de 24 mois.

Note 2 : En cas de cessation d'emploi sans motif, le président et chef de la direction aura droit au versement de la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la terminaison d'emploi au prorata des mois travaillés dans l'année de son départ.

Note 3 : En cas de cessation d'emploi sans motif, toutes les UAR différées ou non du président et chef de la direction deviendront acquises.

Note 4 : La partie employé est acquise dès l'octroi.

Note 5 : En cas de cessation d'emploi sans motif, le président et chef de la direction bénéficiera des avantages sociaux pour les 24 mois suivant son départ ou jusqu'à ce qu'il occupe un autre emploi, selon le plus rapproché de ces deux termes.

Le tableau suivant présente les montants qui seraient payables aux termes de chacune des composantes de la rémunération aux membres de la haute direction visés en supposant la cessation de leurs fonctions le 31 octobre 2009. MM. Cardinal et Piché ne sont pas inclus dans ce tableau puisqu'ils ont pris leur retraite en date du 1^{er} mars et le 1^{er} décembre 2009 respectivement¹.

Nom	Composantes de la rémunération	Démission / Cessation avec motif (\$)	Cessation sans motif (\$) (Note 3)	Retraite (\$) (Note 4)	Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle (\$)
Réjean Robitaille	Salaire de base	0	1 104 000	–	1 104 000
	Rémunération incitative à court terme	0	490 583	–	490 583
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	709 760	–	1 760 133
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	530 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	74 424	–	110 424
	Total	0	2 378 767	–	3 995 140
Michel C. Lauzon	Salaire de base	0	–	–	420 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	130 400
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	26 961	–	171 724
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	86 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	72 186
	Total	0	26 961	–	880 310
François Desjardins	Salaire de base	0	–	–	390 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	161 867
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	210 016	–	505 889
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	68 757
	Total	0	210 016	–	1 126 513
Luc Bernard	Salaire de base	0	–	–	390 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	148 400
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	202 006	–	503 592
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	69 953
	Total	0	202 006	–	1 111 945

Note 1 : Montants payables relativement aux droits non acquis seulement. Les droits acquis au moment de la cessation de l'emploi ne sont pas affectés par la cessation de l'emploi.

Note 2 : Montants des prestations de retraite. Dans la colonne « Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle », le montant de la prestation de retraite correspond à la valeur additionnelle par rapport à la valeur présentée dans la colonne « Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice » du « Tableau des plans à prestation déterminées » ci-dessus, en présumant une perte d'emploi suite à un changement de contrôle au 31 octobre 2009. Cette valeur additionnelle est nulle pour MM. Bernard et Desjardins puisque la valeur de leurs droits, incluant les mois additionnels de participation aux régimes de retraite, est inférieure à la valeur présentée au « Tableau des plans à prestation déterminées ».

Note 3 : Sauf pour M. Robitaille dont le contrat d'emploi prévoit des modalités spécifiques en de telles circonstances, les indemnités payables aux membres de la haute direction visés en cas de cessation sans motif seraient celles prévues par le droit commun. Ces montants n'ont pas été indiqués dans le tableau.

Note 4 : L'âge de MM. Robitaille, Lauzon, Bernard et Desjardins est en-deçà de l'âge minimal de retraite aux termes des régimes de retraite et ils ne se qualifient donc pas à la retraite.

¹ Le détail des prestations de retraite de MM. Cardinal et Piché se retrouvent à la section « Prestations en vertu d'un plan de retraite » ci-dessus. Les UAR, UAP, options et DPVA détenus par MM. Cardinal et Piché au moment de leur départ à la retraite deviendront payables et exerçables selon les modalités indiquées au tableau précédent.

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

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

Catégorie de plan	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation en date du 31 octobre 2009	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2009 (\$)	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 2009
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs (Note 1)	61 074	28,79	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 D 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.

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 C 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 C 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 E 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 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 E 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. Ainsi, au cours de l'exercice 2009, les administrateurs ont assisté à des présentations sur les sujets suivants : la sécurité de la technologie de l'information, les normes internationales d'information financière, les régimes de retraite et l'évolution de la situation économique.

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 sur la protection des renseignements personnels 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). 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. Avec une proportion de 38 % de femmes siégeant sur son conseil d'administration, la Banque se retrouve d'ailleurs parmi les entreprises de son secteur ayant la plus forte représentativité féminine. Le comité 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, tel que plus amplement décrit à la section « Analyse de la rémunération » 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 E 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 C 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 F 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 9 décembre 2009.

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'admi-

nistration 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.

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

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 2009 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 2009.

Finalité	Encours total des prêts (\$)	
	Consentis par la Banque ou ses filiales	Consentis par une autre entité
Achat de titres	11 828	0
Autres	133 935 003	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 2009 (\$)	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)	50 385 (Note 2)	31 430	–	–	0
Robert Cardinal Premier vice-président exécutif et chef de la direction financière (Note 1)	Banque (prêteur)	168 906 (Note 3)	30 571	–	–	0
François Desjardins Vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction, B2B Trust	Banque (prêteur)	126 000 (Note 4)	98 525	–	–	0
Réjean Robitaille Président et chef de la direction	Banque (prêteur)	1 056 784 (Note 5)	1 053 541	–	–	0

Note 1 : M. Cardinal a occupé les fonctions de premier vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Banque jusqu'au 5 janvier 2009. Il est resté en poste à titre de conseiller du nouveau chef de la direction financière jusqu'au 28 février 2009 et a pris sa retraite en date du 1^{er} mars 2009.

Note 2 : Marge de crédit au taux de base -1 %; prêt personnel au taux de 6,375 %; solde de carte de crédit au taux de 9,99 %.

Note 3 : Marge de crédit au taux de base -1 %; solde de carte de crédit au taux de 9,99 %.

Note 4 : Marges de crédit hypothécaire et à l'investissement au taux de base -1 %; solde de carte de crédit au taux de 9,99 %.

Note 5 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 3,50 %; soldes de carte de crédit au taux de 9,99 % et de 19,99 %.

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

La Banque souscrit une assurance-responsabilité au bénéfice de ses administrateurs et dirigeants et ceux de ses filiales, en tant que groupe. La limite de cette assurance, qui arrivera à échéance le 1^{er} décembre 2010, est de 50 000 000 \$. La franchise est de 1 000 000 \$ par événement. La prime annuelle est de 345 239 \$.

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 G 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 20 octobre 2010.

PROCÈS-VERBAL

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 10 mars 2009 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 et sur www.banquelaurentienne.ca. Les actionnaires peuvent s'adresser par écrit à la secrétaire de la Banque au 1981, avenue McGill College, 20^e étage, Montréal (Québec) H3A 3K3 pour obtenir sans frais copie des états financiers et du rapport de gestion ou de tout 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 18 janvier 2010

ANNEXE A

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

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction visés divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque transmise en vue de l'assemblée annuelle 2010 des actionnaires. »

ANNEXE B

PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

La Banque a reçu deux propositions d'un actionnaire, le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC). 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 Plus de candidats que de postes à pouvoir [sic]

Il est proposé que le conseil d'administration soumette au vote des actionnaires un nombre de candidats supérieur au nombre de postes à pouvoir [sic] au sein du conseil d'administration.

Argumentaire

L'un des droits fondamentaux des actionnaires est d'élire les administrateurs. Présentement, les actionnaires n'ont pas de choix. Ils ne peuvent que voter en faveur d'un candidat ou s'en abstenir. En outre, étant donné que les organisations présentent toujours un nombre de candidats correspondant exactement au nombre de sièges à pouvoir [sic], le processus électoral actuel des administrateurs équivaut à ratifier ou à ne pas ratifier la nomination des administrateurs choisie par la direction. Un tel processus de mise en candidature fait en sorte que les administrateurs se sentent davantage redevables les uns envers les autres que vis-à-vis les actionnaires qu'ils doivent représenter. Un tel système d'élection isole et protège les administrateurs d'une manière excessive contre la volonté des actionnaires.

La crise financière de 2008-2009 a fortement ébranlé la confiance des actionnaires dans les membres des conseils d'administration. Plusieurs actionnaires se sont interrogés sur l'efficacité de leur conseil d'administration, la qualité des compétences collectives autour de la table et la capacité du conseil à représenter adéquatement leurs intérêts. Ces préoccupations quant à l'efficacité des conseils d'administration incitaient la «*Securities and Exchange Commission (SEC)*» à lancer en juin 2009 une consultation («*Facilitating shareholder Director Nominations*») sur les règles de mise en candidature et d'élection des administrateurs afin que les actionnaires puissent jouer un rôle davantage actif dans le processus électoral des administrateurs.

Nos études des lettres circulaires de sollicitation de procurations des dix dernières années nous ont conduits aux conclusions suivantes :

- les conseils d'administration se renouvellent peu;
- ils souffrent d'un manque de représentativité de la composition de l'actionnariat : actionnaires individuels, présence de femmes, mix des générations, etc.;
- ils reflètent peu les attentes et les préoccupations des actionnaires.

Les actionnaires doivent avoir annuellement le choix soit de reconduire les administrateurs en place soit de les remplacer. Dans cette optique, le conseil d'administration devrait offrir aux actionnaires un véritable choix en proposant plus de candidats que de sièges à pouvoir [sic]. La circulaire de sollicitation de procurations devrait présenter pour chaque candidat, outre les informations prévues par la réglementation, l'apport spécifique anticipé de chaque candidature au sein du conseil. La direction devrait s'abstenir de privilégier l'une ou l'autre des candidatures, posant l'hypothèse que le processus de mise en candidature a été accompli avec rigueur et professionnalisme.

Recommandation du conseil d'administration

La proposition de l'actionnaire n'est pas praticable pour plusieurs raisons.

D'une part, la Banque ne présente pas un groupe de candidats individuels à l'élection des administrateurs mais une équipe cohésive dont chaque membre répond à au moins un besoin d'expertise du conseil d'administration dans un secteur d'intérêt stratégique de la Banque. Chaque candidat proposé à un poste d'administrateur l'est donc sur la base de ses compétences spécifiques et de son apport attendu au fonctionnement efficace du conseil. La proposition de l'actionnaire pourrait avoir pour effet de constituer un conseil avec une sur- ou sous-pondération de compétences dans des domaines d'expertise importants et rendrait la tâche du conseil de s'assurer d'un équilibre de compétences au sein du conseil d'administration impossible à accomplir.

D'autre part, il faut réaliser que le bassin de candidats qualifiés au poste d'administrateur pour une société ayant des activités similaires à celles de la Banque est somme toute limité. La proposition de l'actionnaire signifierait qu'il faudrait trouver, en vue de l'élection des administrateurs, plusieurs candidats ayant les mêmes compétences présentement recherchées par le conseil et qui seraient tous intéressés à, et qualifiés pour, siéger sur le conseil. 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 pressants pour la Banque. La proposition de l'actionnaire ne rendra cette tâche que plus difficile.

Rappelons également que, si les actionnaires ne peuvent en vertu de la loi que voter en faveur d'un candidat au poste d'administrateur ou s'abstenir de voter, ils disposent néanmoins déjà de moyens efficaces pour faire valoir leur mécontentement face à un ou plusieurs candidats :

- La *Loi sur les banques* permet aux actionnaires qui disposent collectivement d'au moins 5 % des actions d'une banque de proposer un ou plusieurs candidats au poste d'administrateur. Le document de la SEC auquel fait référence l'actionnaire traite d'ailleurs de ce droit.
- En 2008, le conseil d'administration de la Banque a 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 serait considéré comme n'ayant pas obtenu le soutien des actionnaires, même s'il a été légalement élu, et devrait immédiatement soumettre sa démission. Cette politique est expliquée en plus de détails à la page 2 de la présente Circulaire et confère de facto aux actionnaires le droit de voter « contre » un candidat au poste d'administrateur.

Le conseil d'administration de la Banque est d'avis que les candidats qui sont soumis à l'élection des administrateurs sont collectivement en mesure de surveiller efficacement la gestion de la Banque et que les actionnaires qui le désirent peuvent faire valoir tous leurs droits à cet égard.

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 Ratio d'équité

Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoilent les «ratios d'équité» entre la rémunération globale du chef de la direction d'une part, la rémunération globale des 5 dirigeants désignés d'une part et la rémunération globale moyenne des employés.

Argumentaire

Le MÉDAC présente cette année une proposition presque identique à celle soumise en 2008 relative à la divulgation du «ratios d'équité» interne sur la rémunération. Les récentes turbulences des marchés financiers et la chute vertigineuse de la confiance des petits investisseurs justifient cette deuxième tentative. Ces événements ont mis en évidence les effets pervers d'une politique de rémunération des hauts dirigeants trop généreuse, voire excessive. Selon des données compilées par l'*Economic Policy Institute* de Washington, les PDG américains avaient gagné en 2005, 262 fois le salaire annuel d'un salarié moyen. Ainsi, en une seule journée (il y a 260 jours ouvrables par an), un PDG aura gagné autant que le salarié moyen en 52 semaines. Les données récentes indiquent que rien n'a changé.

Le fossé qui se creuse constamment entre la rémunération des hauts dirigeants et celle de leurs employés est source d'inquiétudes pour nombre de petits actionnaires. D'une part, au sein des entreprises dans lesquelles ils investissent, ils s'interrogent sur l'impact de ces écarts sur le niveau de cohésion interne et la productivité des salariés. D'autre part, la perception d'un traitement inéquitable peut avoir un effet négatif sur le personnel : démotivation, ressentiment, voire attitude déplorable... Ces effets potentiels d'une rémunération excessive des dirigeants affectent directement et négativement leur intérêt en tant qu'investisseurs.

Par ailleurs, au plan social, en versant des salaires faramineux à un groupe sélect de quelques milliers de hauts dirigeants, les entreprises donnent naissance à une classe sociale de millionnaires technocrates, déconnectés de la réalité des petits épargnants et des citoyens ordinaires.

Devant l'indignation de la population quant à la rémunération pharaonique de certains, les gouvernements de plusieurs pays brandissent la menace de limiter par voie législative la rémunération des hauts dirigeants des sociétés cotées en bourse. Un exemple parmi tant d'autres nous vient des États-Unis. La *Security [sic] and Exchange Commission* (SEC) lançait récemment une consultation sur les circulaires de sollicitation de procurations et les améliorations à y apporter. Elle posait la question en ces termes : «Les investisseurs sont-ils intéressés à ce que soit divulgué le ratio d'équité interne des salaires? Par exemple, doit-on divulguer le ratio entre la rémunération globale des hauts dirigeants désignés ou de chacun d'eux et celle de l'employé moyen de l'entreprise?»

Le MÉDAC croit fermement que la divulgation de ce ratio d'équité interne est d'un grand intérêt pour les actionnaires. Elle leur permettra de porter un jugement éclairé et circonstancié sur les résultats de la politique de rémunération de l'entreprise et d'exercer leurs droits de vote et de parole lors des assemblées annuelles en connaissance de cause.

Recommandation du conseil d'administration

Lors de l'assemblée des actionnaires de la Banque tenue le 11 mars 2008, l'actionnaire avait présenté une proposition similaire qui avait été rejetée à 93,33 %.

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

«La présente Circulaire divulgue de manière détaillée la rémunération globale des membres du comité de direction de la Banque ayant la rémunération la plus élevée. La Banque ne croit cependant pas que le ratio entre la rémunération du président et chef de la direction et celle de la « moyenne » des employés soit un indicateur fiable qui puisse avoir quelque valeur de comparaison entre les entreprises en l'absence de règles claires quant à la façon de le calculer (utilisation de la moyenne ou de la médiane; inclusion ou non d'éléments exceptionnels). En outre, le concept de salaire moyen des employés sera inévitablement faussé par la présence (ou non) de quelques hauts dirigeants ou de courtiers ayant une rémunération très élevée par rapport aux autres employés et par le nombre total d'employés. La rémunération moyenne des employés dépendra donc en grande partie des types d'opérations de chaque émetteur, ce qui rend des comparaisons même à l'intérieur d'un même secteur d'activité peu utiles.

Le conseil d'administration de la Banque ne croit pas que les politiques de rémunération des hauts dirigeants de la Banque et leurs conditions générales de travail soient « trop généreuses, voire excessives ». La Banque croit également que ses employés, qui constituent un atout certain, sont traités de manière juste et équitable compte tenu de l'environnement concurrentiel dans lequel elle exerce ses activités. »

À cela le conseil d'administration ajoute que les actionnaires qui le désirent peuvent facilement par eux-mêmes effectuer les calculs qu'ils veulent à partir de l'information concernant la rémunération de la haute direction, la masse salariale totale de la Banque et le nombre d'employés, laquelle est divulguée dans la présente Circulaire et le Rapport annuel pour l'exercice 2009. Pour les raisons mentionnées ci-dessus, le conseil met cependant en garde les actionnaires contre une comparaison des résultats entre émetteurs.

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 C

RELEVÉ DES PRÉSENCES (pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009)

Administrateur	Présences			
	Conseil d'administration	Comité de vérification	Comité de gestion des risques	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Lise Bastarache	12 / 13		5 / 5	
Jean Bazin	12 / 13	6 / 6		
Richard Bélanger	13 / 13	6 / 6	4 / 5	
Ève-Lyne Biron	13 / 13	6 / 6		
Isabelle Courville	11 / 13			6 / 6
L. Denis Desautels	12 / 13	5 / 6		6 / 6
Pierre Genest	12 / 13		5 / 5	
Michel Labonté (<i>Administrateur depuis le 10 mars 2009</i>)	8 / 8		2 / 2	
Michel C. Lauzon (<i>Administrateur jusqu'au 8 décembre 2008</i>)	2 / 2		2 / 2	
Pierre Michaud (<i>Administrateur jusqu'au 9 octobre 2009</i>)	8 / 13			6 / 6
Carmand Normand	12 / 13			6 / 6
Jacqueline C. Orange	13 / 13	6 / 6		
Réjean Robitaille	13 / 13			
Jonathan I. Wener	13 / 13		5 / 5	

Relevé des réunions du conseil d'administration et des comités

	Nombre de réunions
Conseil d'administration	13 (Note 1)
Comité de vérification	6 (Note 2)
Comité de gestion des risques	5 (Note 3)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	6 (Note 4)

Note 1 : Dont cinq réunions régulières, soit les quatre réunions trimestrielles où les résultats sont examinés et la réunion où le budget est approuvé. Les administrateurs se sont réunis hors la présence des membres de la direction lors des cinq réunions régulières.

Note 2 : Les membres du comité se sont réunis hors la présence des membres de la direction lors des six réunions et ont rencontré en privé les vérificateurs externe et interne lors de quatre de ces réunions.

Note 3 : Les membres du comité ont rencontré en privé les représentants des fonctions de surveillance lors de quatre de ces réunions.

Note 4 : Les membres du comité se sont réunis hors la présence des membres de la direction lors de trois de ces réunions.

ANNEXE D

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.

ANNEXE E

FONCTIONS ET MANDATS

Fonctions du conseil d'administration

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

1. Fonctions de stratégie

- 1.1 adopter un processus de planification stratégique;
- 1.2 approuver le plan stratégique proposé par la direction, questionner les hypothèses et éléments sous-jacents, l'évaluer périodiquement en tenant compte des opportunités et des risques, en suivre la mise en 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 de président d'un comité

Le président d'un comité a pour fonctions :

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

Fonctions du président et chef de la direction

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

Les fonctions du président et chef de la direction comprennent :

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

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

Mandat du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

1. **Constitution** - Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « comité ») est un comité créé par le conseil d'administration de la Banque afin d'appuyer le conseil dans l'exercice de ses fonctions en matière de ressources humaines et de régie d'entreprise. Le comité doit revoir son mandat annuellement.
2. **Nomination et composition** - Le comité se compose d'au moins trois administrateurs. Le conseil d'administration désigne, lors de la réunion du conseil qui suit l'assemblée annuelle, les administrateurs qui forment le comité et le président du comité. Tous les membres du comité doivent rencontrer les exigences d'indépendance établies par le conseil. Les membres du comité demeurent en fonction jusqu'à la réunion du conseil qui suit l'assemblée annuelle des actionnaires, à moins qu'ils ne soient dans l'intervalle, remplacés par décision du conseil.
3. **Rémunération** - Les membres du comité reçoivent pour leurs services la rémunération qui est déterminée par résolution du conseil.
4. **Réunions** - Le comité se réunit au moins une fois par trimestre. Les réunions du comité peuvent être tenues sans avis, pourvu que les membres renoncent à tel avis, aussi souvent que les membres le jugent à propos et à l'endroit qu'ils déterminent.
5. **Quorum** - Le quorum aux réunions du comité est constitué de la majorité des membres.

- 6. Président** - Le président du comité, tel que désigné par le conseil d'administration, préside les réunions du comité. En son absence, les membres présents peuvent élire parmi eux un président pro tempore.
- 7. Procédure** - La procédure aux réunions du comité est la même que celle suivie aux réunions du conseil d'administration.
- 8. Pouvoirs du comité** - Dans le cadre de son mandat, le comité, s'il le juge opportun, peut :
- convoquer une réunion des administrateurs;
 - communiquer avec ou rencontrer en séance privée tout cadre ou employé de la Banque de même que ses vérificateurs interne et/ou externe; et
 - faire appel à des ressources externes et indépendantes de la Banque, en fixer et en payer la rémunération, conformément à la politique du conseil d'administration sur l'utilisation d'aviseurs externes.
- 9. Secrétaire** - Le secrétaire de la Banque ou tout autre officier désigné par le président de la Banque accomplit en regard du mandat du comité les fonctions de secrétaire ainsi que celles que lui confie le président du comité.
- 10. Fonctions** - Le comité 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 :
 - l'ensemble des activités et décisions ainsi que la situation financière des régimes de retraite offerts par la Banque sur une base semestrielle;
 - les politiques de capitalisation et de placement ainsi que les évaluations actuarielles des régimes de retraite pour fins de capitalisation;
 - l'embauche ou le congédiement, au besoin :
 - d'un actuaire-conseil; ii) du (des) gestionnaire(s) de fonds; iii) d'un gardien de valeurs; iv) d'un vérificateur; et
 - 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'avisers externes par les administrateurs;

À l'égard de la divulgation publique :

- 10.2.22 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil l'approbation de l'information sur la rémunération exigé par la réglementation avant sa publication par la Banque dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
- 10.2.23 réviser l'information sur la régie d'entreprise avant sa publication;
- 10.2.24 veiller à ce que les actionnaires soient bien informés au sujet des affaires de la Banque et traiter tout différend important qui pourrait surgir entre la Banque et ses actionnaires.

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

Mandat du comité 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'aviseurs externes.
9. **Secrétaire** - Le secrétaire de la Banque ou tout autre officier désigné par le président de la Banque accomplit en regard du mandat du comité les fonctions de secrétaire ainsi que celles que lui confie le président du comité.
10. **Fonctions** - Le comité s'acquitte de ses obligations réglementaires ainsi que les fonctions suivantes qui lui sont déléguées par le conseil et toutes autres fonctions qui peuvent lui être déléguées de temps à autre par le conseil :

10.1 Fonctions de surveillance

À l'égard 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'examens 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'examens 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 :
- convoquer une réunion des administrateurs;
 - communiquer avec ou rencontrer en séance privée tout cadre ou employé de la Banque de même que ses vérificateurs interne et/ou externe; et
 - faire appel à des ressources externes et indépendantes de la Banque, en fixer et en payer la rémunération, conformément à la politique du conseil d'administration sur l'utilisation d'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 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 sur la protection des renseignements personnels 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.

ANNEXE F

RAPPORTS DES COMITÉS

Chers actionnaires,

Les présidents des comités des ressources humaines et de régie d'entreprise, de vérification et de gestion des risques 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 des ressources humaines et de régie d'entreprise

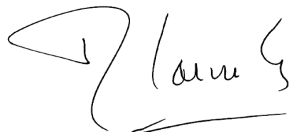
Les principales réalisations du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise au cours du dernier exercice financier complété sont les suivantes :

Ressources humaines

- Le comité a approuvé la nouvelle politique de rémunération de la haute direction de la Banque, dont les principales modalités sont présentées à la section « Analyse de la rémunération » de la présente Circulaire, ainsi que la nouvelle politique relative à l'évaluation des antécédents des administrateurs et des dirigeants.
- 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, moyen 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 13 janvier 2009 et à la même section de la présente Circulaire.
- Le comité s'est penché sur la question du vote consultatif des actionnaires sur la politique de rémunération des dirigeants et sur les meilleurs moyens de satisfaire les demandes légitimes des actionnaires.
- 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 reçu le rapport sur les régimes de retraite.
- Le comité s'est tenu informé de divers sujets relatifs à la gestion des ressources humaines à la Banque, dont le programme de gestion de la performance des employés de la Banque, le programme d'achat d'actions et les relations syndicales.
- Le comité a revu la structure organisationnelle de la Banque suite au départ à la retraite de M. Bernard Piché, premier vice-président exécutif, Trésorerie, Marchés financiers et Courtage.

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 du conseil d'administration et les mandats de chacun des comités est reproduit à l'annexe E 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.



Isabelle Courville, présidente

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 suivi de près le projet de la conversion de la Banque aux normes internationales d'information financière (IFRS).
- Le comité a également revu et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque.

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 2009 ainsi que pour chacun des trimestres de l'exercice financier 2009 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 le rapport annuel sur la gestion du risque réglementaire de même que les rapports trimestriels sur les situations de non-conformité, a révisé et a recommandé au conseil d'administration d'approuver les amendements à la politique de gestion du risque réglementaire de la Banque et s'est assuré de l'adéquation des ressources de la fonction Conformité.
- Le comité s'est tenu informé des activités de la Banque en vue de détecter et décourager le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et a approuvé les modifications à la politique à cet égard.

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 et approuvé les modifications aux politiques, procédures et codes suivants qui sont de son ressort et en a recommandé l'approbation par le conseil d'administration, lorsque requis :
 - Politique sur le cadre de gestion intégrée des risques
 - Politique d'approbation des changements
 - Politique de gestion du risque opérationnel
 - Politique de gestion du risque de responsabilité professionnelle
 - Politique de gestion du risque d'impartialité
 - 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 relative aux provisions générales pour risques de crédit
 - Politique sur les initiés et sur les transactions interdites sur les titres de la Banque
 - Politique sur la protection des renseignements personnels
 - Code de déontologie des employés (disponible sur SEDAR)
 - Code de déontologie pour les fournisseurs de services
 - Code de confidentialité sur la protection des renseignements personnels
 - 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.
- 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 contingence des liquidités de la Banque. Le plan de capital a été revu directement par le conseil d'administration 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, en particulier le processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres, 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

ANNEXE G

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.

