

# Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

le 15 mars 2011

## Circulaire de sollicitation de procurations de la direction



**BANQUE  
LAURENTIENNE**

---



**BANQUE  
LAURENTIENNE**

## 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 15 mars 2011, à 9 h 30, au Centre Pierre-Péladeau, 300, boul. de Maisonneuve Est, Montréal (Québec), aux fins suivantes :

- 1) réception des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 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 de la direction ci-jointe (le texte de cette résolution est énoncé à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 5) examen et, s'il est jugé à propos, adoption des propositions d'actionnaires (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 2011, le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées pour chaque vote devant être tenu à l'assemblée est de 23 921 762, à l'exception de l'élection des administrateurs, où le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées par vote cumulatif est de 310 982 906.

Les procurations destinées à être utilisées à l'assemblée doivent parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Services aux investisseurs Computershare inc., Service de transfert de titres, 100, University Avenue, 9<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, avant la fermeture des bureaux le 14 mars 2011 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 2011

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

# Instructions importantes concernant le vote et les procurations

## INSTRUCTIONS POUR LES ACTIONNAIRES INSCRITS

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

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

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

## INSTRUCTIONS POUR LES ACTIONNAIRES NON INSCRITS\*

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

**Voter en personne** — Si vous désirez voter en personne à l'assemblée, veuillez inscrire votre propre nom sur le formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire ou l'agent des transferts de la Banque vous a fait parvenir et le retourner à votre intermédiaire ou l'agent des transferts de la Banque, selon le cas, selon ses instructions spécifiques. Vous devez vous présenter à la table d'inscription au moins trente minutes avant l'ouverture de l'assemblée afin d'obtenir vos bulletins de vote. Vous devrez avoir en votre possession l'invitation ci-jointe ainsi qu'une pièce d'identité.

**Voter par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir proposé sur le formulaire d'instructions de vote** — Si vous prévoyez ne pas être présent à l'assemblée et désirez nommer les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire ou l'agent des transferts de la Banque vous a fait parvenir pour vous représenter à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner à votre intermédiaire ou l'agent des transferts de la Banque, selon le cas, selon ses instructions spécifiques. Les droits de vote afférents à vos actions seront exercés conformément aux directives que vous aurez indiquées sur le formulaire d'instructions de vote.

**Voter par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir autre qu'un fondé de pouvoir proposé sur le formulaire d'instructions de vote** — Si vous prévoyez ne pas être présent à l'assemblée et désirez nommer une personne autre que les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire ou l'agent des transferts de la Banque vous a fait parvenir pour vous représenter à l'assemblée, inscrivez le nom de la personne que vous désignez sur le formulaire d'instructions de vote et retournez-le à votre intermédiaire ou l'agent des transferts de la Banque, selon le cas, selon ses instructions spécifiques. Votre fondé de pouvoir doit se présenter à la table d'inscription au moins trente minutes avant l'ouverture de l'assemblée afin d'obtenir ses bulletins de vote. Votre fondé de pouvoir doit avoir en sa possession l'invitation ci-jointe ainsi qu'une pièce d'identité.

\* Si vos actions sont détenues par un intermédiaire (tel un courtier de valeurs mobilières, une agence de compensation, une institution financière, un fiduciaire, un dépositaire, etc.) vous êtes considéré comme un actionnaire **non inscrit**.

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

# Table des matières

<b>PARTIE A – RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE</b>	<b>1</b>
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
<b>PARTIE B – ORDRE DU JOUR DE L’ASSEMBLÉE</b>	<b>2</b>
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’ACTIONNAIRES	6
<b>PARTIE C – RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION</b>	<b>7</b>
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	7
Structure de rémunération	7
Versement de la rémunération en actions ou en UAD	7
Détenition d’actions et d’UAD	7
Tableau de la rémunération des administrateurs	8
RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	8
Analyse de la rémunération	8
Tableau sommaire de la rémunération	30
Attributions en vertu d’un plan incitatif	31
Prestations en vertu d’un plan de retraite	32
Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	33
TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE PLANS DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION	36
<b>PARTIE D – RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA RÉGIE D’ENTREPRISE</b>	<b>36</b>
CONSEIL D’ADMINISTRATION	36
MANDAT DU CONSEIL D’ADMINISTRATION	36
DESCRIPTIONS DE FONCTIONS	36
ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE	36
ÉTHIQUE COMMERCIALE	37
SÉLECTION DES CANDIDATS DU CONSEIL D’ADMINISTRATION	37
RÉMUNÉRATION	37
AUTRES COMITÉS DU CONSEIL	38
ÉVALUATION	38
<b>PARTIE E – AUTRES RENSEIGNEMENTS</b>	<b>38</b>
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	38
ASSURANCE-RESPONSABILITÉ À L’INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS	39
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	39
PROCÉDURE DES DÉLIBÉRATIONS	39
PROCÈS-VERBAL	39
AUTRES INFORMATIONS	40
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	40
<b>ANNEXES</b>	<b>41</b>
ANNEXE A VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	41
ANNEXE B PROPOSITIONS D’ACTIONNAIRES	42
ANNEXE C RELEVÉ DES PRÉSENCES	46
ANNEXE D RÉGIME D’OPTIONS D’ACHAT D’ACTIONS POUR LA DIRECTION DE LA BANQUE LAURENTIENNE ET SES FILIALES	47
ANNEXE E FONCTIONS ET MANDATS	48
ANNEXE F RAPPORTS DES COMITÉS	54
ANNEXE G CODE DE PROCÉDURE	57

# 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 2011.

## **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 14 mars 2011, 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'actionnaires et POUR chacune des autres questions inscrites sur l'avis d'assemblée.**

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

### **DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS**

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

### **TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS**

En date du 18 janvier 2011, 23 921 762 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 2011, 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 2010 sont inclus dans le Rapport annuel 2010 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 annoncerait publiquement la démission de l'administrateur ou les motifs justifiant sa décision de ne pas accepter sa démission. Dans l'éventualité d'une démission acceptée, le conseil pourrait combler le poste vacant conformément à la loi. 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 2011 [50,44 \$]);
- 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 2011 [50,44 \$]);
- 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.



**Pierre Anctil**  
51 ans  
Westmount (Québec)

Administrateur depuis –  
Indépendant

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

Pierre Anctil est président et chef de la direction de Fiera Axiom Infrastructure inc., une firme de gestion d'investissements dédiée à générer des rendements à long terme attrayants à travers des investissements en infrastructure.

Ingénieur de formation et détenteur d'une maîtrise en administration des affaires (MBA), Pierre Anctil a plus de 25 ans d'expérience comme gestionnaire dans les secteurs public et privé en planification stratégique, développement des affaires et en direction d'entreprise. De 1997 à 2008, il a occupé divers postes de direction pour SNC-Lavalin inc., dont celui de vice-président directeur - Bureau du président. De 1994 à 1996, M. Anctil fut directeur de cabinet du chef de l'opposition officielle à l'Assemblée nationale du Québec. En 1994, il fut chef de cabinet du Premier ministre du Québec. M. Anctil est président du conseil d'administration de l'Institut de cardiologie de Montréal.

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



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

Administratrice depuis  
le 7 mars 2006  
Indépendante

*Membre du comité de gestion des risques*

Actions ordinaires : 2 910 (146 780 \$)  
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 des sociétés 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.**  
70 ans  
Montréal (Québec)

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

Indépendant

*Membre du comité de vérification*

Actions ordinaires : 4 155 (209 578 \$)  
UAD : 347 (17 503 \$)

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 canadienne des ex-parlementaires. Il est également président du conseil de la Société générale de financement du Québec et d'Investissement Québec.

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



**Richard Bélanger, FCA**  
53 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 (252 200 \$)  
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 de Groupe Toryvel inc.

**Actuellement administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes :**  
Stella-Jones inc. (membre du comité de vérification); Genivar inc. (président par intérim du conseil d'administration, membre du comité de vérification et du comité de gouvernance et ressources humaines).

**Ève-Lyne Biron**45 ans  
Candiac (Québec)Administratrice depuis  
le 20 mars 2003

Indépendante

*Membre du comité de vérification*Actions ordinaires : 4 004 (201 962 \$)  
UAD : 1 448 (73 037 \$)

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<sup>e</sup> parmi les 100 meilleures entreprises canadiennes dirigées par des femmes en 2003. En 2010, elle a été lauréate du prix Top 100 : les canadiennes les plus influentes dans la catégorie Entrepreneur du Réseau des femmes exécutives. Mme Biron siège aux conseils d'administration de Corporation Epiderma inc., de l'Orchestre symphonique de Longueuil 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**48 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 (210 335 \$)  
UAD : 1 907 (96 189 \$)

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 Top 100 : les femmes les plus influentes au Canada, prix décerné par le Réseau des femmes exécutives et a reçu, en 2007, le McGill Management Achievement Award pour sa contribution dans le monde des affaires et son engagement dans la communauté. Mme Courville siège aux conseils d'administration du NPCC (Northeast Power Coordinating Council), de l'École Polytechnique de Montréal et de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. Mme Courville siège également en qualité de membre canadien au Conseil consultatif des affaires de l'APEC (*Asia Pacific Economic Cooperation*) (ABAC).

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

**L. Denis Desautels, O.C., FCA**67 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 : 6 000 (302 640 \$)  
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, 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 2008, cadre en résidence de l'École de gestion de l'Université d'Ottawa. M. Desautels siège au conseil d'administration de CARE Canada, au conseil des gouverneurs du Centre de recherches pour le développement international (CRDI) et est président du Conseil de surveillance de la normalisation comptable de l'Institut canadien des comptables agréés.

**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**64 ans  
Québec (Québec)Administrateur depuis  
le 7 mars 2006

Indépendant

*Président du comité de gestion des risques*Actions ordinaires : 5 131 (258 808 \$)  
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 de Financière des professionnels inc. et de Manac inc., un fabricant de semi-remorques. Il est également président du conseil d'administration de Gestion PFT inc., une société de transformation de bois d'oeuvre.

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

**Michel Labonté**65 ans  
Montréal (Québec)Administrateur depuis  
le 10 mars 2009

Indépendant

*Membre du comité de gestion des risques*Actions ordinaires : 681 (34 350 \$)  
UAD : 512 (25 825 \$)

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, et d'Otéra Capital, une filiale de la Caisse de dépôt et placement du Québec. M. Labonté préside les comités de vérification de chacune de ces compagnies. Il est également membre des conseils d'administration de l'Orchestre de la francophonie canadienne et du Concours international d'orgue du Canada.

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



**Jacqueline C. Orange**66 ans  
Toronto (Ontario)Administratrice depuis  
le 11 mars 2008

Indépendante

*Membre du comité de vérification*Actions ordinaires : 5 044 (254 419 \$)  
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 éducationnel. Elle a été une gouverneure de l'Université de Toronto (1999-2008) et présidente de son conseil d'affaires (2003-2007). Elle est présentement membre du comité d'examen indépendant de First Trust Portfolios Canada et membre du Conseil des experts-comptables de la province de l'Ontario (membre du comité de vérification). 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**48 ans  
Québec (Québec)Administratrice depuis  
le 9 octobre 2009

Indépendante

*Membre du comité des ressources  
humaines et de régie d'entreprise*Actions ordinaires : 2 149 (108 396 \$)  
UAD : 859 (43 328 \$)

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), 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, FCA**50 ans  
Montréal (Québec)Administrateur depuis  
le 13 décembre 2006Non indépendant (membre de la  
direction)La détention d'actions et d'unités  
d'actions de M. Robitaille est décrite  
à la page 21 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.**60 ans  
Hampstead (Québec)Administrateur depuis  
le 22 janvier 1998

Indépendant

*Membre du comité de gestion  
des risques*Actions ordinaires : 5 525 (278 681 \$)  
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 plus de 35 ans au succès de Gestion Canderel, M. Wener participe au bien-être de sa collectivité en s'impliquant dans de nombreuses associations professionnelles ou de bienfaisance. M. Wener est vice-président du conseil de l'Université Concordia (président du comité de planification immobilière) et il est aussi membre de plusieurs conseils d'administration, dont ceux de la Fondation du Musée des beaux-arts de Montréal, de l'Institut Fraser, du Goodman Cancer Center, 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 2010 et 2009.

Catégorie d'honoraires	2010 (\$)	2009 (\$)
Honoraires de vérification	1 876 000	1 738 000
Honoraires pour services liés à la vérification	249 000	177 000
Honoraires pour services fiscaux	19 000	12 000
Autres honoraires	134 000	64 000
Total	2 278 000	1 991 000

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 8 décembre 2010 que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Le comité de vérification a révisé, au cours de l'exercice financier 2010, 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 8 décembre 2010.

## 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'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu trois propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), du 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, un actionnaire de la Banque, et une proposition de Placements NordOuest et Éthiques S.E.C., du 500 - 1111 West Georgia Street, Vancouver (C.-B.) V6E 4T6, un actionnaire de la Banque. On trouvera à l'annexe B de la présente Circulaire le texte de ces propositions et des déclarations de ces actionnaires, 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.

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 2011.

## 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 (Note 1)	60 000 \$
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 \$

Note 1 : Avant le 1<sup>er</sup> mai 2010, la rémunération fixe annuelle des administrateurs de la Banque était de 45 000 \$. Cette augmentation reflète les résultats d'analyses sur la rémunération des administrateurs.

Les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération distincte pour leur présence aux réunions du conseil d'administration et des comités. Les administrateurs qui sont appelés à participer pour la Banque à des comités spéciaux 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, Mme Courville, M. Desautels, M. Normand et Mme Poulin ont reçu une rémunération de cette nature pour leur participation à un groupe de travail formé pour évaluer la rémunération des dirigeants. 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 des administrateurs est payée à chaque trimestre à même la somme attribuée par le Règlement XII des Règlements généraux de la Banque.

#### Versement de la rémunération en actions ou en UAD

Un administrateur peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération sous forme d'actions ordinaires déjà émises de la Banque et/ou d'unités d'actions différées (UAD).

La valeur des 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.

Pour recevoir des UAD, les administrateurs doivent en faire le choix sur une base annuelle. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise peut également, à sa discrétion, permettre à un administrateur d'adhérer au régime en cours d'année. Une UAD est une unité dont la valeur est équivalente à la valeur d'une action ordinaire de la Banque et tient compte des autres événements qui affectent le titre (fractionnement, échange d'action, apport partiel d'actif, etc.). Les UAD ne peuvent être converties qu'au départ du conseil d'administration et sont versées, à ce moment, en espèces ou en actions. Le nombre d'unités octroyées est établi en divisant le montant payable à l'administrateur par le cours moyen d'une action ordinaire de la Banque pendant une période définie par le programme. Les unités donnent également droit aux dividendes versés sous forme d'UAD additionnelles. Ce programme est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2000.

#### Détention d'actions et d'UAD

Chaque administrateur doit détenir au moins 5 000 actions ordinaires de la Banque et/ou UAD (avant le 1<sup>er</sup> mai 2010, la détention minimale était fixée à 4 000 actions et n'incluait pas les UAD). Tant que ce seuil n'est pas atteint, au moins 50 % de la rémunération de l'administrateur est utilisée pour l'achat d'actions et/ou d'UAD. Au 31 décembre 2010, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété de 5 000 actions ordinaires et/ou d'UAD, à l'exception de Mme Bastarache, MM. Bazin, Genest et Labonté et Mme 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.

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 3)	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 4)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Lise Bastarache	52 500	0	0	0	0	0	52 500
Jean Bazin	52 500	0	0	0	0	0	52 500
Richard Bélanger	66 000	0	0	0	0	0	66 000
Ève-Lyne Biron	52 500	0	0	0	0	0	52 500
Isabelle Courville	62 400	0	0	0	0	0	62 400
L. Denis Desautels	154 900	0	0	0	0	0	154 900
Pierre Genest	57 219	0	0	0	0	0	57 219
Michel Labonté	52 500	0	0	0	0	0	52 500
Carmand Normand	54 900	0	0	0	0	0	54 900
Jacqueline C. Orange	52 500	0	0	0	0	0	52 500
Marie-France Poulin	57 713	0	0	0	0	0	57 713
Réjean Robitaille (Note 1)	0	0	0	0	0	0	0
Jonathan I. Wener (Note 2)	55 281	0	0	0	0	0	55 281

Note 1 : M. Robitaille ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque.

Note 2 : M. Wener était président du comité de gestion des risques jusqu'au 16 mars 2010.

Note 3 : 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, Genest 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 groupe de travail formé pour évaluer la rémunération des dirigeants (2 400 \$ pour chacun des administrateurs suivants : Mme Courville, M. Desautels, M. Normand et Mme Poulin). Tel qu'indiqué ci-dessus, les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous forme d'actions et/ou d'UAD plutôt qu'en espèces. De plus, au moins 50 % de leur rémunération est utilisée pour l'achat d'actions ordinaires et/ou d'UAD tant que le seuil minimal de détention n'est pas atteint. Les actions et 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 2010, Mme Bastarache, MM. Bazin, Genest, et Labonté et Mmes Orange et Poulin ont reçu la totalité ou une partie de leur rémunération fixe annuelle sous forme d'actions et/ou d'UAD, car ils n'avaient pas atteint le niveau cible de propriété de 5 000 actions ordinaires et/ou UAD. De plus, Mme Courville a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération sous forme d'UAD.

Note 4 : 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, le 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 2010, 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 2010. Elle 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 2010

Pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2010, la Banque a déclaré un bénéfice net de 122,9 millions \$, ou 4,63 \$ dilué par action ordinaire, et un rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires de 11,5 %.

L'augmentation de 21 % du bénéfice découlant des activités poursuivies, comparativement à l'exercice précédent, reflète la solide croissance des prêts hypothécaires et des prêts commerciaux, de même que la contribution substantielle de chacun des secteurs d'activité.

Pour le quatrième exercice consécutif, la Banque a enregistré des résultats records, et ce, en dépit des conditions très particulières de l'économie mondiale et d'une concurrence féroce dans la plupart des secteurs de détail. En outre, au cours de l'exercice 2010, la Banque a compensé la perte de revenus découlant des activités abandonnées, la diminution significative des revenus tirés des activités de titrisation et l'augmentation des pertes sur prêts. La solide base opérationnelle développée au cours des dernières années, l'élan de croissance soutenu dans toutes les activités et l'engagement des employés ont été à l'avant-plan de la réussite de la Banque en 2010.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, tous les objectifs 2010 de la Banque ont été atteints ou même dépassés.

Indicateurs de performance	Objectifs 2010	Résultats 2010
Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires	10,0 % à 12,0 %	11,5 %
Résultat net dilué par action ordinaire	4,00 \$ à 4,70 \$	4,63 \$
Croissance des revenus	+ 5 % à 10 %	+ 11 %
Ratio d'efficacité	70 % à 67 %	68,4 %
Ratio BRI de première catégorie	minimum de 9,5 %	10,9 %

Plus de détails sur la performance financière de la Banque au cours de l'exercice financier 2010 se retrouvent à la section « Rapport de gestion » du Rapport annuel 2010.

## 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 révisé, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse des risques liés aux programmes de rémunération préparée par le chef des risques et la première vice-présidente, Ressources humaines. Le Comité discute aussi annuellement des évaluations de performance des relevants du président et chef de la direction de la Banque. Dans le cas du président et chef de la direction de la Banque, le conseil d'administration discute de son évaluation de performance et, sur recommandation du Comité, 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 2010 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 et liée à la performance de la Banque; et
- de respecter les principes de gestion de rémunération en termes d'équité interne, externe et individuelle.

### Études sur la rémunération et groupes 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.

## Groupes de référence

Les entreprises faisant partie du groupe de référence 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)	Lombard du Canada Ltée
Aviva Canada Inc.	Exportation et développement Canada	L'Unité-Vie du Canada, une entreprise de Foresters
AXA Canada inc.	Fédération des caisses Desjardins du Québec	MasterCard Canada
Banque canadienne de l'Ouest	Financière Sun Life inc.	Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP)
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Gore Mutual Insurance Company	Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario
Banque de Montréal	Groupe Financier Banque TD	Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
Banque HSBC Canada	Groupe TMX inc.	Royal & Sun Alliance du Canada, société d'assurances
Banque Nationale du Canada	Intact Corporation financière	Sceptre Investment Counsel Limited
Banque Royale du Canada	La Banque de Nouvelle-Écosse	Société canadienne d'hypothèques et de logement
Caisse de dépôt et placement du Québec	La Compagnie d'assurance générale Co-operators	Société Financière Manuvie
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	

Pour les fins de la rémunération du président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne inc. (« VMBL »), une filiale de la Banque, un groupe de référence distinct composé des 9 entreprises suivantes a été utilisé :

Banque de Montréal	GMP Capital Inc.	ScotiaMcLeod
Financière Banque Nationale inc.	Patrimoine Dundee inc.	TD Waterhouse Canada inc.
Financière Canaccord Inc.	Services Investisseurs CIBC inc.	Valeurs mobilières Desjardins Inc.

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, autre que la rémunération du président et chef de la direction de VMBL.

## Conseillers externes

À la fin de l'exercice financier 2009, une étude sur la rémunération a été menée par Towers Perrin sur l'ensemble des cadres supérieurs 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 2010.

À la fin de l'exercice financier 2010, une autre étude sur la rémunération a été menée par Towers Perrin sur l'ensemble des cadres supérieurs 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 2011. Le Comité a également demandé au Groupe Hay une seconde analyse sur le positionnement de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque.

La Banque entend poursuivre en 2011 l'étude amorcée sur le positionnement de la rémunération des cadres supérieurs. Cette étude vise à raffiner l'approche en matière de rémunération des cadres supérieurs, à assurer l'évolution et un calibrage optimal des programmes de rémunération ainsi qu'à s'assurer de la compétitivité de la rémunération.

Towers Perrin a fusionné en janvier 2010 avec Watson Wyatt pour former la firme Towers Watson. Les honoraires totaux payés par la Banque pour l'ensemble des services rendus par Towers Watson / Towers Perrin et le Groupe Hay à la Banque au cours des exercices financiers 2010 et 2009 sont les suivants :

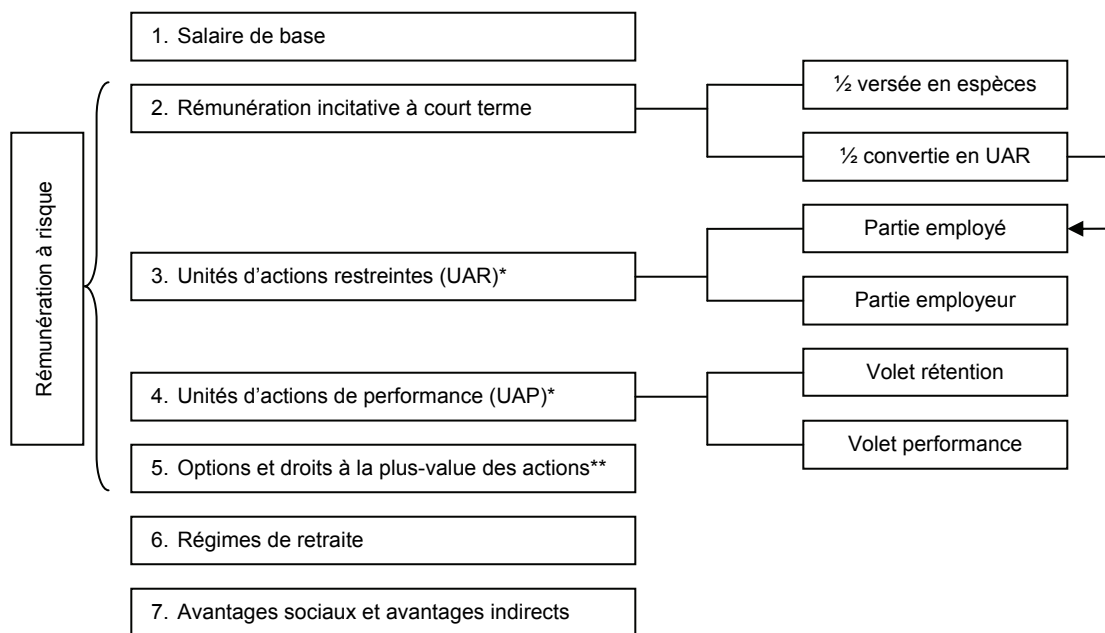
Conseiller externe	2010 (\$)	2009 (\$)
Towers Watson / Towers Perrin	211 970 (Note 1)	151 836 (Note 2)
Groupe Hay	28 000	-

Note 1 : Les honoraires relatifs à la rémunération des cadres supérieurs représentent 31 985 \$. Les autres frais sont attribuables à divers travaux relatifs à la rémunération autre que pour les cadres supérieurs ainsi qu'aux avantages sociaux.

Note 2 : Ces honoraires incluent les honoraires relatifs à l'étude sur la rémunération mentionnée ci-dessus. En 2009, 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 des membres de la haute direction, lesquelles sont illustrées ci-dessous.



Les différences applicables à la rémunération du président et chef de la direction de VMBL sont expliquées dans la description de chacune des composantes.

\* 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"> <li>• Comparaison avec le marché externe</li> <li>• Contribution générale</li> <li>• Équité à l'interne</li> </ul>
2. Rémunération incitative à court terme*	Primes en espèces (cependant, dans le cas des membres de la haute direction, 50 % de la prime est convertie en unités d'actions restreintes)	Tous les employés à l'exception des employés cléricaux syndiqués	Attribuée annuellement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparaison avec le marché externe pour établir les primes cibles</li> <li>• Performance individuelle et de l'entreprise</li> </ul>
3. Unités d'actions restreintes (UAR)*	Unités d'actions	Vice-présidents et titulaires de postes plus élevés hiérarchiquement	<p>Attribuées annuellement seulement si une prime est versée en vertu du programme de rémunération incitative à court terme</p> <p>Le participant peut choisir lors de l'octroi des UAR de différer l'encaissement des unités octroyées jusqu'à la fin de son emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparaison avec le marché externe pour la valeur finale attendue</li> <li>• Performance individuelle et de l'entreprise</li> </ul>
4. Unités d'actions de performance (UAP)	Unités d'actions	Vice-présidents et titulaires de postes plus élevés hiérarchiquement	<p>Attribuées annuellement</p> <p>Le participant peut choisir lors de l'octroi des UAP de différer l'encaissement des unités octroyées jusqu'à la fin de son emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparaison avec le marché externe pour la valeur finale attendue</li> <li>• Performance individuelle et de l'entreprise</li> </ul>
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, à l'exception du président et chef de la direction de VMBL	Payable quand le membre de la haute direction prend sa retraite ou quitte la Banque	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Années de service</li> <li>• Comparaison avec le marché externe pour la valeur finale attendue</li> <li>• Le salaire admissible est uniquement composé du salaire de base</li> </ul>
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"> <li>• Comparaison avec le marché externe</li> </ul>

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

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

#### 1. Salaire de base

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

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

Le salaire de base des membres de la haute direction est révisé annuellement par le Comité. Pour l'exercice financier 2010, 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

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

Ce programme couvre l'ensemble des membres de la haute direction, à l'exception du président et chef de la direction de VMBL.

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

- performance à court terme de la Banque; et
- objectifs individuels annuels.

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

Salaire de base X Prime cible X Facteur de performance financière X 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. Le comité juge que le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires est l'un des meilleurs indicateurs de valeur pour l'actionnaire puisque sa corrélation avec le cours de l'action est très élevée.

Pour l'exercice financier 2010, le facteur de performance financière s'établissait comme suit :

Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires pour l'exercice financier 2010 (%) (Note 1)	Facteur de performance financière applicable (Note 2)
Moins de 8,0	0,0
9,0	0,5
11,0	1,0
13,0 et plus	1,5

Note 1 : Le rendement des capitaux propres attribuable aux actionnaires ordinaires correspond au bénéfice net, déduction faite des dividendes sur actions privilégiées, exprimé en pourcentage de la moyenne des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires.

Note 2 : 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 2010 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 2010 s'est établi à 11,5 %. 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 1,125.

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 de la Banque établis par le conseil d'administration. Les objectifs individuels se divisent dans les trois grandes catégories suivantes :

- Contribution sectorielle (variant substantiellement d'un secteur à l'autre);
- Valeurs et comportement (portant sur le respect des valeurs et le comportement en tant que gestionnaire); et
- Gestion (portant principalement sur le développement du capital humain).

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. Afin d'évaluer la performance des membres de la haute direction visés pour l'exercice financier 2010 (autre que le président et chef de la direction), le Comité a utilisé comme balises d'évaluation le niveau d'atteinte des objectifs individuels propres à chaque dirigeant. La performance des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2010 est décrite à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

Quant au président et chef de la direction, la fixation de ses objectifs ainsi que son évaluation sont faites par le conseil d'administration, sur recommandation du Comité. Dans l'établissement du facteur de performance individuelle du président et chef de la direction pour l'exercice financier 2010, le conseil d'administration a considéré l'atteinte de l'ensemble de ses objectifs individuels, qui incluent tous les objectifs financiers de la Banque, tel que plus amplement décrit à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

Le facteur de performance individuelle peut varier de 0,0 à 1,5.

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 0 % et 225 % de la prime cible, dépendant du facteur de performance financière (pouvant varier de 0,0 à 1,5) et du facteur de performance individuelle (pouvant varier de 0,0 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 2010 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 2010 a été approuvé par le Comité le 7 décembre 2010 et est divulgué à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

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

#### *Programme applicable au président et chef de la direction de VMBL*

Pour les exercices 2008 et 2009, la prime du président et chef de la direction de VMBL était financée par le programme de partage des profits du groupe Institutionnel - Revenu fixe de VMBL. Selon ce programme, une enveloppe est établie selon un pourcentage du revenu net de ce groupe. Cette enveloppe est partagée entre les employés du groupe Institutionnel - Revenu fixe et le président et chef de la direction de VMBL, en se basant sur leur apport aux résultats et leur performance individuelle.

Le programme applicable au président et chef de la direction de VMBL a été modifié pour l'exercice 2010. Sa prime est maintenant établie en fonction d'un pourcentage du bénéfice avant impôts sur les bénéfices de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque.

### 3. Unités d'actions restreintes (UAR)

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

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 2010 aux membres de la haute direction visés et leur détention totale d'UAR aux fins des exigences minimales d'actionnariat sont divulgués à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

#### *Programmes applicables au président et chef de la direction de VMBL*

Pour les exercices 2008 et 2009, le président et chef de la direction de VMBL participait au même programme d'UAR que celui offert aux dirigeants de la Banque. Il a ainsi converti 50 % de sa prime annuelle en UAR et VMBL a contribué un montant additionnel égal à 30 % de sa prime annuelle. Cependant, pour fins de calcul des UAR, et dans un but d'équité avec un emploi de niveau équivalent à la Banque, le montant converti en UAR a été basé sur une prime théorique et non sur le montant réel de la prime du président et chef de la direction de VMBL. Cette prime théorique a été calculée à partir d'un pourcentage du salaire de base (40 % pour 2008 et 30 % pour 2009), d'un facteur de performance individuelle de 1,0 et d'un facteur de performance financière calculé de la manière décrite à la section « Rémunération incitative à court terme - Programme applicable aux membres de la haute direction, à l'exception du président et chef de la direction de VMBL » ci-dessus.

Pour l'exercice 2010, le président et chef de la direction de VMBL participait au nouveau programme de rémunération différée applicable au secteur Marchés des capitaux. En vertu de ce programme, 30 % de la prime annuelle qui lui est versée, entre 75 000 \$ et 500 000 \$, ainsi que 40 % de l'excédent, est converti en UAR. Ce programme ne prévoit aucune contribution de l'employeur et l'encaissement des UAR s'effectue à raison d'un tiers à chacune des trois premières dates d'anniversaire de l'octroi. Ce nouveau programme permet une meilleure gestion des risques et un meilleur alignement avec les intérêts des actionnaires.

#### 4. Unités d'actions de performance (UAP)

Afin de s'assurer que la Banque demeure concurrentielle en matière de rémunération incitative à moyen terme, le Comité 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 de la Banque; le pourcentage cible du salaire annuel de base applicable au président et chef de la direction de VMBL était de 30 % pour les exercices 2008 et 2009 et de 25 % pour l'exercice 2010). 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 2010 aux membres de la haute direction visés et leur détention totale d'UAP aux fins des exigences minimales d'actionnariat sont divulgués à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

#### *Objectif des programmes d'unités d'actions*

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

- Aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires  
*Par exemple :*
  - Les unités d'actions simulent le cours de l'action. Ainsi le dirigeant bénéficie de la hausse et est impacté par toute baisse de la même façon que les actionnaires.
  - La conversion de 50 % de la prime annuelle en UAR permet d'étaler dans le temps la prime tout en la soumettant au même risque que l'actionnaire.
- Assurer une performance soutenue et à long terme de la Banque  
*Par exemple :*
  - La période de détention minimale des unités d'actions est de trois ans et peut même être différée jusqu'au départ du dirigeant.
  - La période de détention s'applique au-delà de la participation active en incluant la période de retraite 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 les membres de la haute direction de la Banque Laurentienne et ses filiales*, adopté en 1995. Bien que ces régimes fassent partie de la rémunération globale actuelle des membres de la haute direction, ils sont utilisés de façon occasionnelle et tout octroi est à la discrétion du Comité. 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.

Au cours de l'exercice financier 2010, aucune option et aucun DPVA n'ont été octroyés aux membres de la haute direction visés. La détention d'options et de DPVA par les membres de la haute direction visés est indiquée au tableau « Attributions 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 de la Banque sont décrits à la section « Prestations en vertu d'un plan de retraite » ci-après. Le président et chef de la direction de VMBL ne participe à aucun régime de retraite.

## 7. Avantages sociaux et avantages indirects

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

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

### 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 (salaire de base) et variable (primes annuelles, UAR et UAP) ainsi que les composantes à court, moyen et long termes de la rémunération des membres de la haute direction. Le Comité vise à ce que la rémunération variable (en prenant comme hypothèse des facteurs de performance financière et individuelle de 1,0) compte pour environ 65 % de la rémunération totale du président et chef de la direction et 50 % dans les cas des autres membres de la haute direction visés, à l'exception du président et chef de la direction de VMBL. La proportion réelle entre rémunération fixe et variable fluctuera cependant en fonction des facteurs de performance applicables. La section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2010. La Banque procède actuellement à une révision de ses programmes de rémunération incluant la proportion de la rémunération fixe par rapport à la rémunération variable. Ainsi, les pourcentages indiqués ci-haut pourraient, suite aux résultats de l'analyse, être modifiés.

### Analyse des risques

Au cours de l'exercice 2010, les mandats du Comité et du comité de gestion des risques ont été modifiés afin de permettre à ceux-ci de procéder à des travaux d'analyse des risques liés aux divers programmes de rémunération. Cette analyse porte sur les éléments suivants : la conception du programme, le processus de détermination des résultats, l'approbation des résultats, la prise de risque et la synchronisation des primes et des pertes. Suite à cette analyse, le Comité juge satisfaisant le niveau de risque lié aux divers programmes de rémunération.

### 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. Étant donné l'importance des règles encadrant les décisions de placements, la politique de récupération de VMBL et Marché des capitaux prévoit aussi une récupération en cas de défaut de suivre les politiques et procédures internes applicables.

### Exigences minimales d'actionnariat

Afin de favoriser la mobilisation à long terme de la haute direction 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 de la Banque 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) et partie employeur (dès leur octroi); et
- UAP différées : volet rétention (dès leur octroi) et volet performance (dès leur acquisition).

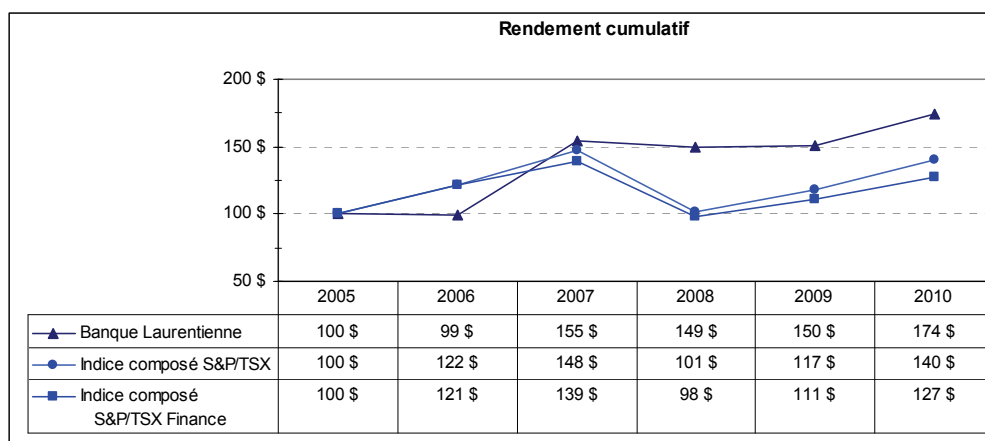
Les UAR non différées (partie employeur) et les UAP non différées ne sont pas incluses dans le calcul de l'actionnariat.

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.

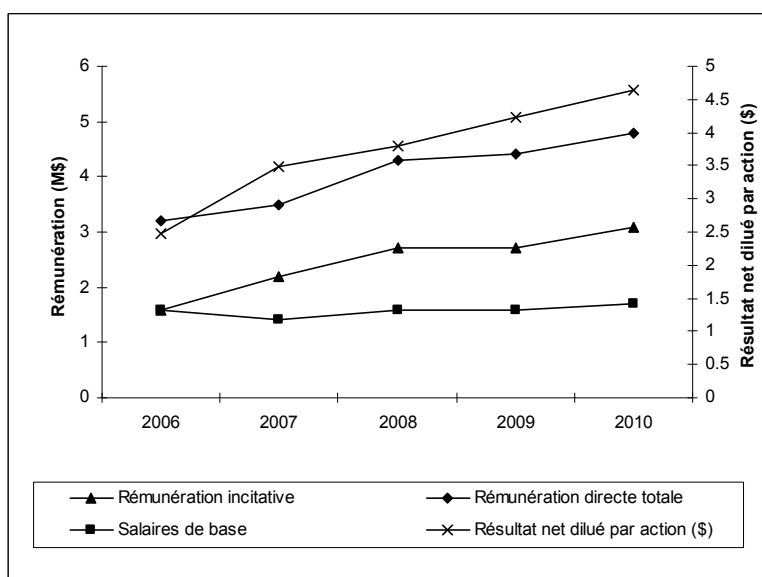
La section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après présente le niveau d'actionnariat de chacun des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2010.

## 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 2005, en supposant le réinvestissement des dividendes, et du rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX Finance de la Bourse de Toronto pour les cinq derniers exercices.



Le graphique et le tableau ci-dessous présentent la rémunération versée aux membres de la haute direction visés en termes de salaires de base, de rémunération incitative (incluant la rémunération incitative à court terme et l'attribution d'UAR, UAP, options et DPVA), ainsi que la rémunération directe totale, laquelle inclut les salaires de base et la rémunération incitative, pour les cinq derniers exercices. Ils indiquent également à titre comparatif le résultat net dilué par action de la Banque pour les cinq derniers exercices.



(en millions de dollars, sauf indication contraire)

	2006	2007	2008	2009	2010
Salaires de base	1,6	1,4	1,6	1,6	1,7
Rémunération incitative	1,6	2,2	2,7	2,7	3,1
Rémunération directe totale	3,2	3,5	4,3	4,4	4,8
Résultat net dilué par action (\$)	2,48	3,49	3,81	4,23	4,63

### *Analyse de la tendance*

Au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2005 au 31 octobre 2010, la Banque a été la seule banque au Canada à améliorer, à chaque année, son résultat net dilué par action. Durant cette même période, la rémunération directe totale a aussi augmenté, plus particulièrement entre les exercices 2007 et 2008 suite à la mise en place du programme d'UAP, qui est basé sur l'atteinte d'objectifs de performance liés au rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires. L'augmentation de la rémunération directe totale se situe presque exclusivement au niveau de la rémunération incitative, les salaires de base étant restés à un niveau similaire tout au long de la période. Encore une fois cette année, la Banque a augmenté son bénéfice net et son résultat net dilué par action malgré les conditions économiques difficiles et un environnement réglementaire incertain.

Ainsi, au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2005 au 31 octobre 2010, le rendement cumulé des actions, tel que présenté au graphique « Représentation graphique de la performance » ci-dessus, a progressé de 74 %. Au cours de cette période, le bénéfice net a quant à lui progressé de 74,82 % et le résultat net dilué par action de 86,69 %. À titre comparatif, les salaires de base ont augmenté de 6,25 % et la rémunération incitative de 93,75 %, pour une augmentation de la rémunération directe totale de 50 % au cours de cette même période.

## Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés



**Réjean Robitaille**

Président et  
chef de la direction

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

### Performance

Objectifs 2010	Réalisations 2010
<b>Contribution financière</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Objectifs financiers (voir tableau page 9)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quatrième année consécutive de revenu net record</li> <li>Croissance des revenus de 11 %</li> <li>Ratio d'efficacité de 68,4 % (70,8 % en 2009)</li> <li>Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires de 11,5 % (11,4 % en 2009)</li> <li>Résultat net dilué par action ordinaire de 4,63 \$ (4,23 \$ en 2009)</li> <li>Ratio BRI de première catégorie de 10,9 % (11,0 % en 2009)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Objectifs de développement et exécution du plan stratégique</li> </ul>	<p><i>Banque</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance des prêts de 10 %</li> <li>Croissance des dépôts de 7,6 %</li> </ul> <p><i>Particuliers et PME Québec</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration des résultats avec une campagne REER record</li> <li>Le revenu total de ce secteur d'activité s'est accru de 6 % pour se chiffrer à 453,5 millions \$</li> <li>Le bénéfice net s'est établi à 47,0 millions \$, soit une augmentation de 19 % sur la base des activités poursuivies</li> </ul> <p><i>Immobilier et Commercial</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation de la contribution de ce secteur d'activité avec une croissance record du portefeuille immobilier; gestion prudente des crédits commerciaux et forte croissance des dépôts</li> </ul> <p><i>B2B Trust</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Accélération du plan de développement avec une progression du bénéfice net de 45 % et une croissance record des prêts hypothécaires tout en maintenant une bonne qualité de crédit; revue des processus opérationnels</li> </ul> <p><i>Valeurs mobilières Banque Laurentienne et Marché des capitaux</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite du développement d'affaires conformément aux limites de risques fixées</li> </ul> <p><i>Gestion des risques</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Optimisation des processus de gestion des risques et plus particulièrement approche prudente et proactive dans la gestion des activités de crédit</li> <li>Pertes sur prêts à 0,28 % de l'actif moyen</li> </ul>
<b>Valeurs et comportement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Être le premier représentant de la Banque auprès des publics cibles : employés, clients, actionnaires et autres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rencontre avec la majorité des employés pour communiquer le plan d'affaires et répondre à leurs questions</li> <li>Communication régulière avec des investisseurs potentiels et actionnaires pour expliquer les points forts de la Banque</li> <li>Nombreuses présentations de la Banque et du monde financier à la communauté d'affaires</li> <li>Classé au premier rang parmi les personnes les plus influentes du milieu financier québécois selon un classement sanctionné et publié par la revue Finance et Investissement</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Respect du code de conduite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le comité de direction s'est doté d'un code de conduite faisant ressortir le respect des valeurs de l'organisation et le comportement en tant que gestionnaire. En plus d'être évalué par le supérieur immédiat, une évaluation est également faite par les relevants immédiats (360°)</li> <li>A fait preuve de leadership dans un environnement financier difficile</li> </ul>
<b>Gestion</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme de gestion de la performance et développement des employés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Virage vers la gestion de la performance bien amorcé</li> <li>Développement de programmes de formation continue et Académie Banque Laurentienne</li> <li>Rigueur dans l'application</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration du climat organisationnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement de nombreuses initiatives visant la mobilisation des employés, le développement du capital humain étant une priorité de la Banque</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement d'un nouveau plan de relève pour les cadres supérieurs dans un cadre de gestion des talents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plans de relève en place pour les postes clés</li> <li>Lancement d'un programme de gestion des talents positionnant la Banque comme un leader dans ce domaine</li> </ul>



## Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération attribuée, payée ou payable à M. Robitaille ou gagnée par celui-ci au cours des trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la présente Circulaire pour chaque programme.

	2010 (\$)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	588 419	550 493	539 170
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	380 000	352 000	388 125
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	380 000	352 000	388 125
Partie employeur convertie en UAR	228 000	211 200	232 875
UAP	414 000	414 000	270 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>1 990 419</b>	<b>1 879 693</b>	<b>1 818 295</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	197 000	21 000	425 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	40 912	41 255	41 116
Assurances collectives et autres avantages indirects	8 016	2 936	3 868
<b>Total de la rémunération</b>	<b>2 236 347</b>	<b>1 944 884</b>	<b>2 288 279</b>

## Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-après indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Robitaille pour l'exercice financier 2010.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
588 419 \$	380 000 \$	1 022 000 \$
30 %	19 %	51 %
	70 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Robitaille au 31 octobre 2010, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, est indiqué ci-après.

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2011	Actions (#)	UAR (#)	UAP (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	600 000 \$	1 901	32 187	14 918	2 168 516 \$	120 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2010 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (44,25 \$).



**Michel C. Lauzon**

Vice-président exécutif et chef de la direction financière

Membre du comité de direction depuis 2009, M. Lauzon a également occupé plusieurs postes à la Banque de 1988 à 1998. En plus d'assumer la responsabilité des finances et de la trésorerie corporative, M. Lauzon est en charge des technologies de l'information et de l'immobilier. Il détient un baccalauréat en économie et une maîtrise en administration des affaires (MBA).

**Performance**

Objectifs 2010	Réalisations 2010
<b>Contribution sectorielle</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion serrée des ressources financières</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'ensemble des secteurs sous la responsabilité du chef de la direction financière, ainsi que l'ensemble des dépenses de la Banque, ont été gérés efficacement avec un levier opérationnel positif</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dépassement des objectifs de gestion de l'appariement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implantation d'un processus de gestion dynamique des liquidités pour optimiser cette fonction</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion proactive des conduits de titrisation afin de mieux contrôler la volatilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Optimisation des modèles d'évaluation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion du capital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ratio BRI de première catégorie de 10,9 %</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion des liquidités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Retour dans le marché du financement institutionnel avec des émissions d'une valeur totale de 350 millions \$</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantation des nouvelles normes IFRS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le projet suit son cours et est très avancé</li> </ul>
<b>Valeurs et comportement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Code de conduite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le comité de direction s'est doté d'un code de conduite faisant ressortir le respect des valeurs de l'organisation et le comportement en tant que gestionnaire. En plus d'être évalué par le supérieur immédiat, une évaluation est également faite par les relevants immédiats (360°)</li> <li>▪ A fait preuve de leadership dans un environnement financier difficile</li> </ul>
<b>Gestion</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite du programme de gestion de la performance, développement d'un nouveau plan de relève et amélioration du climat organisationnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Processus solide mis en place tant au niveau des objectifs que des évaluations pour le programme de gestion de la performance</li> <li>▪ Plusieurs initiatives visant la mobilisation ont été mises en place en cours d'année</li> <li>▪ Mise en place d'une nouvelle structure au secteur Finance qui tient compte des éléments de relève</li> </ul>

## Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération attribuée, payée ou payable à M. Lauzon ou gagnée par celui-ci au cours des trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la présente Circulaire pour chaque programme.

	2010 (\$)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base (Note 1)	314 792	220 166	0
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	123 400	65 200	0
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	123 400	65 200	0
Partie employeur convertie en UAR	74 040	39 120	0
UAP	112 000	71 858	0
Options	0	0	0
DPVA (Note 2)	0	127 548	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>747 632</b>	<b>589 092</b>	<b>0</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	56 000	31 000	0
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	34 158	29 379	0
Assurances collectives et autres avantages indirects	2 427	843	0
<b>Total de la rémunération</b>	<b>840 217</b>	<b>650 314</b>	<b>0</b>

Note 1 : M. Lauzon est vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Banque depuis le 5 janvier 2009.

Note 2 : M. Lauzon a reçu 25 000 DPVA lors de son entrée en fonction. La valeur des DPVA a été déterminée selon la méthodologie indiquée à la Note 3 du « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

## Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-après indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Lauzon pour l'exercice financier 2010.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
314 792 \$	123 400 \$	280 240 \$
44 %	17 %	39 %
	56 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Lauzon au 31 octobre 2010, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, est indiqué ci-après.

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2011	Actions (#)	UAR (#)	UAP (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
1,5	325 000 \$	268	2 499	2 300	224 215 \$	46 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2010 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (44,25 \$).



**François Desjardins**

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

Membre du comité de direction depuis 2007 et à la Banque depuis 1991, M. Desjardins a occupé plusieurs postes au sein de la ligne d'affaires Services financiers aux particuliers. Chez B2B Trust, M. Desjardins est responsable des services financiers offerts par l'entremise de conseillers financiers indépendants à travers le Canada ainsi que du financement hypothécaire hors Québec. Il détient un baccalauréat en administration des affaires.

**Performance**

Objectifs 2010	Réalisations 2010
<b>Contribution sectorielle</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration de la rentabilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le bénéfice net de ce secteur d'activité s'est établi à 46,4 millions \$ en 2010, en hausse de 14,3 millions \$, ou de 45 %, par rapport à l'année précédente</li> <li>Le revenu total s'est chiffré à 124,6 millions \$, soit une progression de 24,0 millions \$, surtout attribuable à la hausse du revenu net d'intérêt</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintien du ratio d'efficacité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avec un ratio d'efficacité qui demeure peu élevé à 43 %, la croissance du volume d'affaires s'est traduite par une progression notable de 52 % du bénéfice net au cours des trois dernières années</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance des prêts et dépôts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les prêts hypothécaires résidentiels ont augmenté de 614 millions \$ au cours de l'année</li> <li>Les prêts totaux s'établissent maintenant à 5,2 milliards \$ et les dépôts à 9,2 milliards \$</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Excellence opérationnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rehaussement soutenu de l'outil de demande de prêts en ligne (EASE) afin de permettre aux conseillers de gagner du temps</li> <li>Amélioration du processus de demande de prêts et perfectionnement de l'équipe des services à la clientèle afin d'assurer l'excellence des opérations</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion du risque de crédit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malgré la récession et un taux de chromage plus élevé, les pertes sur prêts sont demeurées basses</li> </ul>
<b>Valeurs et comportement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Code de conduite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le comité de direction s'est doté d'un code de conduite faisant ressortir le respect des valeurs de l'organisation et le comportement en tant que gestionnaire. En plus d'être évalué par le supérieur immédiat, une évaluation est également faite par les relevants immédiats (360°)</li> <li>A fait preuve de leadership dans un environnement financier difficile</li> </ul>
<b>Gestion</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite du programme de gestion de la performance, développement d'un nouveau plan de relève et amélioration du climat organisationnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Processus solide mis en place tant au niveau des objectifs que des évaluations pour le programme de gestion de la performance</li> <li>Mise en place d'un programme de coaching pour les cadres supérieurs qui a permis l'identification des talents et une meilleure planification de la relève</li> <li>Nombreuses initiatives visant la mobilisation mises en place en cours d'année</li> </ul>

## Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération attribuée, payée ou payable à M. Desjardins ou gagnée par celui-ci au cours des trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la présente Circulaire pour chaque programme.

	2010 (\$)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	278 564	254 841	232 901
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	108 250	99 450	101 250
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	108 250	99 450	101 250
Partie employeur convertie en UAR	64 950	59 670	60 750
UAP	104 000	96 000	63 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>664 014</b>	<b>609 411</b>	<b>559 151</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	59 000	34 000	86 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	33 791	33 813	23 100
Assurances collectives et autres avantages indirects (Note 1)	423 061	659	0
<b>Total de la rémunération</b>	<b>1 179 866</b>	<b>677 883</b>	<b>668 251</b>

Note 1 : M. Desjardins a reçu une allocation spéciale de 319 000 \$ en 2010 visant à régulariser la situation entourant son hébergement à Toronto ainsi que ses déplacements entre Montréal et Toronto pour la période allant de juillet 2004 à avril 2010. Toujours afin de tenir compte de cette situation, la Banque lui verse depuis mai 2010 une allocation mensuelle de 16 667 \$. Pour l'année 2010, cette allocation représente 100 000 \$.

## Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-après indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Desjardins pour l'exercice financier 2010.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
278 564 \$	108 250 \$	277 200 \$
42 %	16 %	42 %
	58 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Desjardins au 31 octobre 2010, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, est indiqué ci-après.

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2011	Actions (#)	UAR (#)	UAP (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
1,5	285 000 \$	4 180	13 810	3 561	953 632 \$	223 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2010 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (44,25 \$).



**Luc Bernard**

Vice-président exécutif,  
Services financiers aux  
particuliers et aux PME

Membre du comité de direction depuis 2007, M. Bernard est responsable des services financiers offerts aux particuliers et aux PME au Québec. À la Banque depuis 2001, il a occupé le poste de premier vice-président, Marketing et Gestion de produits jusqu'en 2005. M. Bernard détient un baccalauréat en urbanisme ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires (MBA).

**Performance**

Objectifs 2010	Réalisations 2010
<b>Contribution sectorielle</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration de la rentabilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le revenu total de ce secteur d'activité s'est accru de 6 % pour se chiffrer à 453,5 millions \$</li> <li>Le bénéfice net s'est établi à 47,0 millions \$, soit une augmentation de 19 % sur la base des activités poursuivies</li> <li>Expansion des équipes de banquiers mobiles et augmentation de la présence de planificateurs financiers dans les succursales</li> <li>Développement de la stratégie de niche grâce à l'élargissement des équipes de spécialistes au service du marché des PME québécoises</li> <li>Diversification des sources de revenus</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration de l'efficacité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration du ratio d'efficacité à 77,8 %</li> <li>Déploiement d'un outil de gestion de la relation client dans les succursales</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance des prêts et dépôts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malgré un ralentissement généralisé sur le marché pendant la seconde moitié de l'année, les prêts moyens se sont accrus de 8 % pour atteindre 11,7 milliards \$</li> <li>Le portefeuille de prêts hypothécaires résidentiels a enregistré une croissance de 10 % alors que celui des prêts commerciaux (PME Québec) a enregistré une croissance de 9 %</li> <li>Campagne REER record et croissance des dépôts supérieure à celle de 2009</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration de la gestion du risque de crédit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Révision des processus d'octroi de crédit et mise en place d'un nouveau processus de suivis</li> </ul>
<b>Valeurs et comportement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Code de conduite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le comité de direction s'est doté d'un code de conduite faisant ressortir le respect des valeurs de l'organisation et le comportement en tant que gestionnaire. En plus d'être évalué par le supérieur immédiat, une évaluation est également faite par les relevants immédiats (360°)</li> <li>A fait preuve de leadership dans un environnement financier difficile</li> </ul>
<b>Gestion</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite du programme de gestion de la performance, développement d'un nouveau plan de relève et amélioration du climat organisationnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Processus solide mis en place tant au niveau des objectifs que des évaluations pour le programme de gestion de la performance</li> <li>Révision en profondeur de la relève dans les équipes des Services financiers aux particuliers</li> <li>Nombreuses initiatives visant la mobilisation mises en place en cours d'année</li> </ul>

## Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération attribuée, payée ou payable à M. Bernard ou gagnée par celui-ci au cours des trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la présente Circulaire pour chaque programme.

	2010 (\$)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	282 995	259 290	255 684
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	110 150	99 450	109 700
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	110 150	99 450	109 700
Partie employeur convertie en UAR	66 090	59 670	65 820
UAP	104 000	104 000	66 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>673 385</b>	<b>621 860</b>	<b>606 904</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	72 000	25 000	101 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	34 158	27 359	20 299
Assurances collectives et autres avantages indirects	5 494	0	924
<b>Total de la rémunération</b>	<b>785 037</b>	<b>674 219</b>	<b>729 127</b>

## Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-après indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Bernard pour l'exercice financier 2010.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
282 995 \$	110 150 \$	280 240 \$
42 %	16 %	42 %
	58 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Bernard au 31 octobre 2010, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, est indiqué ci-après.

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2011	Actions (#)	UAR (#)	UAP (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
1,5	290 000 \$	171	10 027	2 806	575 427 \$	132 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2010 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (44,25 \$).



**Michel C. Trudeau**

Premier vice-président,  
Marché des capitaux de  
la Banque et président et  
chef de la direction de  
Valeurs mobilières  
Banque Laurentienne

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

**Performance**

Objectifs 2010	Réalisations 2010
<b>Contribution sectorielle</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Objectifs financiers et de développement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bénéfice net de 10 millions \$</li> <li>Forte augmentation des revenus des divisions Service de courtage aux particuliers et Institutionnel - Actions</li> <li>Solide performance de la division Institutionnel - Revenu fixe avec une participation aux émissions d'obligations de toutes les provinces et un nombre croissant d'émissions municipales</li> </ul>
<b>Valeurs et comportement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Code de conduite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le comité de direction s'est doté d'un code de conduite faisant ressortir le respect des valeurs de l'organisation et le comportement en tant que gestionnaire. En plus d'être évalué par le supérieur immédiat, une évaluation est également faite par les relevants immédiats (360°)</li> <li>A fait preuve de leadership dans un environnement financier difficile</li> </ul>
<b>Gestion</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite du programme de gestion de la performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Processus solide mis en place tant au niveau des objectifs que des évaluations pour le programme de gestion de la performance</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement d'un nouveau plan de relève pour les gestionnaires de deuxième niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajout de plusieurs nouvelles ressources d'expérience au sein des équipes</li> </ul>

**Rémunération**

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération attribuée, payée ou payable à M. Trudeau ou gagnée par celui-ci au cours des trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la présente Circulaire pour chaque programme.

	2010 (\$)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	250 000	200 000	200 000
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	326 046	946 010	400 000
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	139 734	33 990	50 000
Partie employeur convertie en UAR	0	20 394	30 000
UAP	50 000	60 000	60 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>765 780</b>	<b>1 260 394</b>	<b>740 000</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	0	0	0
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	4 911	4 834	4 744
Assurances collectives et autres avantages indirects	1 747	1 437	951
<b>Total de la rémunération</b>	<b>772 438</b>	<b>1 266 665</b>	<b>745 695</b>



### Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-après indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Trudeau pour l'exercice financier 2010.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
250 000 \$	326 046 \$	189 734 \$
32 %	43 %	25 %
	68 %	

### Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Trudeau au 31 octobre 2010, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, est indiqué ci-après. M. Trudeau n'est cependant pas soumis aux exigences minimales d'actionnariat.

Salaire de base établi au début de l'exercice 2011	Actions (#)	UAR (#)	UAP (#)	Valeur totale (Note 1)
260 000 \$	1 527	4 353	0	260 190 \$

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2010 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (44,25 \$).

## 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 trois derniers exercices financiers.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$) (Note 2)	Attributions à base d'options (\$) (Note 3)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du plan de retraite (\$) (Note 5)	Autre rémunération (\$) (Note 6)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (Note 4)	Plans incitatifs à long terme			
<b>Réjean Robitaille</b> Président et chef de la direction	2010	588 419	642 000	0	760 000	0	197 000	48 928	2 236 347
	2009	550 493	625 200	0	704 000	0	21 000	44 191	1 944 884
	2008	539 170	502 875	0	776 250	0	425 000	44 984	2 288 279
<b>Michel C. Lauzon</b> Vice-président exécutif et chef de la direction financière (Note 1)	2010	314 792	186 040	0	246 800	0	56 000	36 585	840 217
	2009	220 166	110 978	127 548	130 400	0	31 000	30 222	650 314
	2008	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>François Desjardins</b> Vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction, B2B Trust	2010	278 564	168 950	0	216 500	0	59 000	456 852	1 179 866
	2009	254 841	155 670	0	198 900	0	34 000	34 472	677 883
	2008	232 901	123 750	0	202 500	0	86 000	23 100	668 251
<b>Luc Bernard</b> Vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers et aux PME	2010	282 995	170 090	0	220 300	0	72 000	39 652	785 037
	2009	259 290	163 670	0	198 900	0	25 000	27 359	674 219
	2008	255 684	131 820	0	219 400	0	101 000	21 223	729 127
<b>Michel C. Trudeau</b> Premier vice-président, Marché des capitaux, Banque et président et chef de la direction, Valeurs mobilières Banque Laurentienne	2010	250 000	50 000	0	465 780	0	0	6 658	772 438
	2009	200 000	80 394	0	980 000	0	0	6 271	1 266 665
	2008	200 000	90 000	0	450 000	0	0	5 695	745 695

Note 1 : M. Lauzon est vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Banque depuis le 5 janvier 2009.

Note 2 : 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 4 ci-dessous). En vertu du programme d'UAR, les membres de la haute direction visés (à l'exception de M. Trudeau pour 2010) doivent convertir 50 % de leur prime annuelle en UAR. L'employeur contribue un montant additionnel égal à 30 % de la prime annuelle, lequel montant est également converti en UAR (pour 2010, M. Trudeau devait convertir 30 % de la prime annuelle qui lui est versée entre 75 000 \$ et 500 000 \$, ainsi que 40 % de l'excédent, en UAR, et l'employeur ne contribue aucun montant additionnel). Le nombre d'UAR est déterminé en fonction du « prix de l'action », qui correspond à la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq derniers jours de négociation précédant la date d'octroi. Les UAR sont liées à la performance des membres de la haute direction visés en 2010, 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 sont décrites 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 aux fins des exigences minimales d'actionariat se retrouve à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-dessus.

Note 3 : 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, 2009 et 2010.
- 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, 2009 et 2010.

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 sont décrites 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 4 : Montants des primes annuelles versées en vertu du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque. 50 % de cette prime annuelle (30 % de la prime annuelle excédant 75 000 \$ dans le cas de M. Trudeau pour 2010) doit être convertie en UAR (voir Note 2 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2010, 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 5 : 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 2010 sont détaillés au « Tableau des plans à prestations déterminées » ci-après. Le montant indiqué pour M. Robitaille en 2008 s'explique principalement par l'augmentation de salaire qui lui avait été octroyée en 2008 afin d'ajuster son salaire en fonction du marché externe.

Note 6 : 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 « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-dessus. M. Desjardins a reçu une allocation spéciale de 319 000 \$ en 2010 visant à régulariser la situation entourant son hébergement à Toronto ainsi que ses déplacements entre Montréal et Toronto pour la période allant de juillet 2004 à avril 2010. Toujours afin de tenir compte de cette situation, la Banque lui verse depuis mai 2010 une allocation mensuelle de 16 667 \$. Pour l'année 2010, cette allocation représente 100 000 \$.

## 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 (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercés (\$) (Note 3)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (Note 4)
Réjean Robitaille	800 25 000 <i>50 000</i> 10 000	30,042 26,968 <i>29,472</i> 34,472	3 déc. 2011 10 déc. 2013 <i>13 déc. 2016</i> 8 juin 2017	11 366 432 050 <i>738 900</i> 97 780	46 047	2 037 591
Michel C. Lauzon	25 000	35,929	4 déc. 2018	208 025	5 730	253 550
François Desjardins	3 750 10 000 10 000	26,968 29,596 34,472	10 déc. 2013 18 déc. 2016 8 juin 2017	64 808 146 540 97 780	12 200	539 868
Luc Bernard	3 750 10 000 10 000	26,968 29,596 34,472	10 déc. 2013 18 déc. 2016 8 juin 2017	64 808 146 540 97 780	12 176	538 807
Michel C. Trudeau	5 000 10 000	26,968 34,472	10 déc. 2013 8 juin 2017	86 410 97 780	7 217	319 349

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 2010 (44,25 \$).

Note 4 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2010 (44,25 \$).

## 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	167 193	116 741	760 000
Michel C. Lauzon	0	0	246 800
François Desjardins	47 855	43 941	216 500
Luc Bernard	47 855	40 065	220 300
Michel C. Trudeau	17 345	41 093	465 780

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

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. Au cours de l'exercice, les UAR octroyées pour l'exercice 2006 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 (42,92 \$). Aucune UAP n'est devenue acquise au cours de l'exercice.

Note 3 : Montants des primes annuelles. 50 % de ces primes doivent être converties en UAR (30 % de la prime annuelle excédant 75 000 \$ dans le cas de M. Trudeau pour 2010).

## **Prestations en vertu d'un plan de retraite**

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

En vertu du Régime des officiers et du Régime supplémentaire (collectivement les « régimes »), les participants ont 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 visés, à l'exception de M. Trudeau, 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.

M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

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

M. Robitaille a conclu une entente spéciale de retraite avec la Banque en vertu de laquelle la rente annuelle qui lui sera payable sera calculée selon les dispositions prévues aux régimes, mais ne pourra être inférieure à 225 000 \$ si la Banque met fin au contrat d'emploi de M. Robitaille sans cause juste et suffisante.

## 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 2010, les prestations annuelles payables et les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2009 au 31 octobre 2010, 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 2010.

Nom	Années décomptées (#) (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 (\$) (Note 4)
	Régime des officiers	Régime supp.	À la fin de l'exercice (Note 2)	À 65 ans (Note 3)				
Réjean Robitaille	22,3	21,4	178 000	354 000	1 955 000	197 000	620 000	2 772 000
Michel C. Lauzon	1,8	1,8	9 000	86 000	38 000	56 000	27 000	121 000
François Desjardins	14,8	9,8	52 000	187 000	411 000	59 000	230 000	700 000
Luc Bernard	8,9	8,9	36 000	116 000	330 000	72 000	125 000	527 000
Michel C. Trudeau	0	0	0	0	0	0	0	0

Note 1 : Les années de participation au Régime supplémentaire sont créditées à raison de trois années pour chaque année accumulée à compter de la date d'adhésion à ce régime, jusqu'à concurrence des années de participation accumulées dans le Régime des officiers. Le nombre réel d'années de service de chacun des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2010 correspond au nombre d'années décomptées pour les fins du Régime des officiers.

Note 2 : Ces montants représentent les rentes différées payables à l'hypothèse d'âge de retraite (57 ans) accumulées en date du 31 octobre 2010.

Note 3 : En présumant une retraite à 65 ans et en tenant compte de l'entente spéciale conclue avec M. Robitaille décrite 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 2009 ou au 31 octobre 2010, 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 6,5 % et de 5,4 % pour les exercices financiers terminés les 31 octobre 2009 et 31 octobre 2010 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 2010.

Note 5 : La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées. Le montant apparaissant dans cette colonne se retrouve également dans la colonne « Valeur du 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 2010 a trait à la diminution du taux d'actualisation, qui est passé de 6,5 % à 5,4 %.

## **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

M. Robitaille a également conclu une entente spéciale de retraite qui est décrite 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, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 6)	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		Exerçables jusqu'à 30 jours après le départ s'ils sont acquis		Exerçables jusqu'au 31 décembre de la 3 <sup>e</sup> année suivant l'année de la retraite	Toutes les options et/ou DPVA deviennent acquis en date du changement de contrôle	
6. Régimes de retraite		Droits aux prestations cessent de s'accumuler Paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 6)			Droits aux prestations continuent de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'indemnité, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 6)	
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 perte d'emploi dans l'année suivant un 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.

Note 6 : M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

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 2010.

Nom	Composantes de la rémunération	Démission / Cessation avec motif (\$)	Cessation sans motif (\$) (Note 3)	Retraite (\$) (Note 4)	Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle (\$)
Réjean Robitaille	Salaire de base	0	1 200 000	–	1 200 000
	Rémunération incitative à court terme	0	641 917	–	641 917
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	1 726 648	–	2 579 736
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	300 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	80 193	–	116 193
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3 648 758</b>	<b>–</b>	<b>4 837 846</b>
Michel C. Lauzon	Salaire de base	0	–	–	487 500
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	130 400
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	131 723	–	527 449
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	82 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	77 645
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>131 723</b>	<b>–</b>	<b>1 304 994</b>
François Desjardins	Salaire de base	0	–	–	427 500
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	196 800
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	405 569	–	681 875
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	71 811
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>405 569</b>	<b>–</b>	<b>1 377 986</b>
Luc Bernard	Salaire de base	0	–	–	435 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	186 100
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	400 828	–	683 350
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	74 012
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>400 828</b>	<b>–</b>	<b>1 378 462</b>
Michel C. Trudeau	Salaire de base	0	–	–	390 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	625 000
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	273 946	–	434 460
	Régimes de retraite (Note 2)	–	–	–	–
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	7 017
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>273 946</b>	<b>–</b>	<b>1 456 477</b>

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 2010. 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 ». M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

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. M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

## 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 2010	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2010 (\$)	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 2010
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs (Note 1)	54 075	29,65	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.

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

Le conseil d'administration, par l'intermédiaire du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, analyse périodiquement sa composition et ce faisant, détermine si chaque administrateur est un administrateur indépendant. Le conseil d'administration a comme pratique de recruter des administrateurs indépendants, à l'exception du président et chef de la direction de la Banque. 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 la majorité des réunions 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. Il contient toute l'information de base concernant la Banque, telle que la structure organisationnelle, les lettres patentes et règlements généraux et les principales politiques, de même qu'un document traitant des devoirs et responsabilités des administrateurs. La plupart des réunions du conseil d'administration comportent par ailleurs des présentations sur des sujets d'intérêt pour les administrateurs. Ainsi, au cours de l'exercice 2010, les administrateurs ont assisté à des présentations données par des personnes de l'interne et/ou de l'externe sur les sujets suivants : la gestion du risque de liquidité, la révision de l'adéquation du capital, la comptabilité de titrisation, les normes internationales d'information financière, l'environnement concurrentiel de la Banque ainsi que la lutte au recyclage des produits de la criminalité et au financement des activités terroristes. De plus, chaque administrateur qui désire parfaire ses connaissances ou compétences peut suivre aux frais de la Banque des formations à l'externe.

## **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 du comité de gestion des risques, 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](http://www.sedar.com)).

Chaque employé de la Banque doit signer annuellement le code de déontologie. Les membres du conseil sont tenus d'observer le code de conduite des administrateurs, lequel incorpore par renvoi les dispositions applicables du code de déontologie.

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.

Pour ce faire, le comité détermine d'abord les besoins du conseil. 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 que le conseil devrait avoir et évalue chacun de ses membres par rapport à ceux-ci. Cette grille contient deux grandes catégories de compétences, soit celles de nature corporative, telles la finance, la vérification, les technologies de l'information, la gestion des risques, les ressources humaines, les règles comptables et les fusions et acquisitions, et celles de nature plus opérationnelle, incluant les services bancaires, le crédit, les produits dérivés, l'assurance, les valeurs mobilières, la trésorerie, le marketing et le développement des affaires. Ainsi, le comité peut privilégier les candidats selon les compétences 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.

Le comité dresse ensuite une liste de candidats potentiels. Après une analyse préliminaire de leurs qualifications, compétences et aptitudes, la présidente du comité rencontre les candidats les plus prometteurs. Ceux-ci rencontrent également le président du conseil et le président et chef de la direction. Suite à ces rencontres, la présidente du comité et le président du conseil sont en mesure de recommander conjointement une candidature au comité. Suite à une dernière évaluation, le comité, s'il le juge à propos, recommande au conseil d'administration la nomination du candidat.

## **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 Gestion du risque réglementaire).

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 8 décembre 2010 que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## ÉVALUATION

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

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

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 2010 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 2010.

Finalité	Encours total des prêts (\$)	
	Consentis par la Banque ou ses filiales	Consentis par une autre entité
Achat de titres	10 017	0
Autres	150 031 291	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 2010 (\$)	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)	546 868 (Note 1)	532 258	-	-	0
François Desjardins Vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction, B2B Trust	Banque (prêteur)	309 000 (Note 2)	254 822	-	-	0
Réjean Robitaille Président et chef de la direction	Banque (prêteur)	1 085 430 (Note 3)	1 037 424	-	-	0

Note 1 : Marge de crédit hypothécaire au taux de base -2 %; marges de crédit au taux de base -1 %; prêt personnel au taux de 6,375 %; soldes de cartes de crédit au taux de 9,99 % et de 19,99 %.

Note 2 : Marges de crédit hypothécaire et à l'investissement au taux de base -1 %; solde de carte de crédit au taux de 9,99 %.

Note 3 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 3,50 %; marge de crédit au taux de base -1 %; 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<sup>er</sup> décembre 2011, est de 50 000 000 \$. La franchise est de 1 000 000 \$ par événement. La prime annuelle est de 387 487 \$.

## 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.

## PROCÈS-VERBAL

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 16 mars 2010 est postée aux actionnaires avec la présente Circulaire.

## AUTRES INFORMATIONS

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

## APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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

La secrétaire,



Lorraine Pilon

Montréal (Québec), le 18 janvier 2011

## **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 2011 des actionnaires. »

## ANNEXE B

### PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu trois 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 No. 1 Masse critique de compétences féminines au sein du conseil**

***Des études démontrent que les entreprises ayant une masse critique de femmes au sein de leur conseil d'administration font mieux. Respectant le fait que les institutions renouvellent la composition de leur conseil d'administration sur une période variant de 5 ans à 10 ans, il est proposé que le conseil d'administration se dote d'une politique visant à atteindre la parité au plus tard dans dix ans.***

#### **Argumentaire**

Voici quelques avantages concurrentiels soulignés par de nombreuses études sur la question de la présence des femmes au sein des conseils d'administration. Rappelons que toutes ces études ont démontré que les avantages augmentent avec le nombre de femmes siégeant au conseil.

- **une meilleure performance lors de crises financières** surtout si elles sont provoquées par des prises de risque excessives. Des études ont montré que le style de management des femmes diffère de celui des hommes. Notamment en matière de prise de risque, les femmes auraient tendance à être plus circonspectes et donc à prendre des décisions moins risquées et des positions plus prudentes;
- **une meilleure gouvernance** : selon une étude du *Conference Board*, des conseils avec plus d'administrateurs féminins accordent une importance accrue à l'encadrement des conflits d'intérêts, à la surveillance des risques, au contrôle financier et au maintien de bonnes relations avec les investisseurs et les autres parties prenantes de l'organisation;
- **une meilleure prise de décision** grâce à des discussions permettant de confronter des perspectives différentes. À cet égard, des études démontrent que les hommes accorderaient davantage d'importance au court terme dans leurs décisions alors que les femmes favoriseraient le long terme, ce qui génère des points de vue qui enrichissent la réflexion et étoffent la prise de décision;
- **une meilleure performance financière** : selon une étude de *McKinsey*, les entreprises, où le conseil accueille des femmes, ont en moyenne une performance supérieure à leur indice de référence en matière de rentabilité des fonds propres et de résultats d'opérations;
- **une meilleure perception auprès des investisseurs** : soulignons à cet égard que l'importance des femmes au sein des conseils d'administration fait partie des critères utilisés par le *Board Games* du *Global and Mail* pour évaluer la performance des organisations ainsi que par *Corporate Knights* pour apprécier la performance des organisations en matière de responsabilité sociale.

Reconnaissant que le rythme de renouvellement de la composition des membres des conseils d'administration est lent et souhaitant, en tant qu'investisseurs, que la sélection des membres féminins s'effectue en respectant la charte des compétences des administrateurs, nous proposons qu'une politique de parité de représentation soit adoptée par le conseil d'administration. Ce résultat devra être atteint au plus tard dans dix ans.

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

Lors des assemblées annuelles de la Banque tenues en 2008 et 2009, l'actionnaire avait présenté des propositions similaires qui avaient été rejetées à 94,84 % et 98,5 % respectivement.

Le conseil d'administration est d'avis que les circonstances n'ont pas changé depuis. Nous nous permettons de reprendre ci-dessous quelques-uns des motifs exposés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction du 17 janvier 2008 et celle du 13 janvier 2009 à l'appui de notre position.

Dans un premier temps, la Banque est tout à fait d'accord que la parité de femmes et d'hommes au conseil est souhaitable. De façon générale, la Banque croit qu'un conseil diversifié (tant sur la base de l'expertise, du sexe, de l'âge, que de l'origine géographique) et représentatif de son marché est un atout. Le conseil d'administration de la Banque s'est d'ailleurs fixé comme objectif d'accroître la représentativité et la diversité du conseil. À cet effet, il faut souligner que le conseil d'administration de la Banque comporte à l'heure actuelle cinq femmes sur treize membres (soit 38 %), ce qui le place dans le peloton de tête des institutions financières au Canada. Il n'y a aucune raison de croire que cette proportion n'ira pas en augmentant sur une période de dix ans.

Ceci étant dit, la Banque cherche avant tout à proposer aux actionnaires l'élection d'un conseil d'administration qualifié qui soit en mesure de surveiller efficacement la gestion de la Banque. Dans l'environnement actuel, des difficultés sont déjà rencontrées pour le recrutement d'administrateurs (ou administratrices) de qualité dans les champs de compétence où les besoins sont les plus pressants pour la Banque. L'ajout de règles rigides quant à la composition de son conseil ne rendra cette tâche que plus difficile. Il n'est pas à l'avantage de la Banque de refuser un candidat ou une candidate ayant les compétences et l'expérience recherchées uniquement pour maintenir une égalité des sexes au sein du conseil.

La Banque est fière de compter une présence féminine aussi forte au sein de conseil d'administration. Le conseil d'administration réitère son engagement à accroître la diversité du conseil mais demeure convaincu, pour les motifs exposés ci-dessus, que son approche à cet égard, qui a fait ses preuves, est préférable à toute forme de coercition.

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 No. 2 Ratio d'équité**

***La rémunération du plus haut dirigeant devrait se justifier face aux employés qui contribuent à son succès et à celui de l'entreprise. Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant le ratio d'équité interne qu'il juge « éthiquement acceptable » et qu'il le justifie dans la circulaire de la direction.***

### **Argumentaire**

Lors des assemblées générales annuelles 2010, nous avons sensibilisé les actionnaires à la différence existant entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé. Chez les banques, cet écart variait entre 28 fois, ratio que nous jugeons raisonnable et 156 fois, ratio inacceptable.

Dans leur livre intitulé *Plaidoyer pour un nouveau capitalisme*, les auteurs, Yvan Allaire et Mihaela Firsirotu soulignent qu'il est important que « les conseils d'administration doivent assumer pleinement leur responsabilité fiduciaire en ce domaine et établir des politiques de rémunération qui soient dans l'intérêt de l'entreprise pour le long terme et non seulement pour les actionnaires à court terme. Il leur incombe de bien peser comment l'esprit de corps, la solidarité, la confiance mutuelle au sein de l'entreprise seront appuyés ou fragilisés par les politiques de rémunération de l'entreprise. Les conseils d'administration doivent se préoccuper que les formes et niveaux de rémunération pour les dirigeants ne suscitent pas une remise en question de la légitimité politique et sociale de leur entreprise en particulier et du système de libre entreprise en général. »

D'autre part, ajoutons que, étant donné que le gros de la rémunération du chef de la direction varie en fonction d'objectifs à court terme et du cours de l'action, et que ce type de rémunération récompense des prises de risque excessives et une performance à court terme, un ratio excessif est préoccupant, l'avenir de l'entreprise et l'avoir des actionnaires étant mis en danger à terme.

Au cours de la dernière année, cet aspect d'iniquité de la rémunération du plus haut dirigeant en regard de celle de ses employés a été soulevé de différentes façons :

- par le dépôt d'un projet de loi par le Sénateur Céline Hervieux-Payette proposant que le montant de la rémunération du président et chef de la direction ne puisse être supérieur à 20 fois le salaire industriel moyen par année au Canada, calculé par Statistique Canada;
- par la réforme financière américaine adoptée en juillet 2010, les entreprises seront tenues dorénavant de divulguer la rémunération médiane de leurs employés de manière à ce que les actionnaires puissent apprécier le bien-fondé de l'écart avec celle du plus haut dirigeant;
- par la publication du classement des entreprises canadiennes en matière d'investissement responsable par *Corporate Knights* inc. dans le *Globe and Mail* qui utilise le concept d'équité interne pour évaluer la performance « sociale » d'une organisation.

Il est urgent que le conseil d'administration établisse un plafond sur la rémunération globale versée à la haute direction (salaire, bonis à court terme et bonis à long terme, primes de retraite, etc.) sous forme d'un multiple de la rémunération médiane des employés.

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

Le conseil rappelle que la rémunération des membres de la haute direction demeure basée sur les critères exposés dans la section « Analyse de la rémunération » de la présente Circulaire. Le conseil ne croit pas que le ratio entre la rémunération du président et chef de la direction et celle de la rémunération médiane des employés soit un critère pertinent qui devrait le guider dans la détermination de la rémunération des membres de la haute direction. En outre, il est difficile de comparer la rémunération des hauts dirigeants, qui est principalement variable et basée sur l'atteinte des objectifs de la Banque, et celle de la plupart des employés, qui est principalement fixe.

Le conseil d'administration ne croit pas que la politique de rémunération qu'elle a établie récompense des prises de risque excessives et une performance à court terme, tel qu'il est expliqué de façon détaillée dans la présente Circulaire, et ne croit pas non plus que la rémunération de la haute direction soit excessive ou « éthiquement inacceptable ». Il rappelle que les actionnaires ont la possibilité de lui faire part de tout désaccord avec la politique de rémunération, notamment par le biais du vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction visés.

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 No. 3 Informations additionnelles sur la comparaison de la rémunération avec les pairs**

*Il est proposé que le comité de rémunération donne aux actionnaires davantage d'information en regard du groupe de référence utilisé pour comparer le degré de compétitivité de la rémunération de ses hauts dirigeants et sur l'importance de cette comparaison dans l'exercice de fixation de la rémunération.*

#### **Argumentaire**

Des études démontrent que la divulgation de la rémunération a eu l'effet pervers de nourrir une augmentation constante de la rémunération des hauts dirigeants. Plus particulièrement, une étude récente démontre que 50 % des augmentations de rémunération des présidents et chefs de la direction américains au cours de 1992 à 2006 a été produite par la surenchère créée par le système d'étalonnage. D'autres chercheurs ont démontré que les entreprises ont tendance à utiliser des groupes de comparaison où la rémunération des hauts dirigeants est souvent supérieure à la rémunération de leurs hauts dirigeants.

Cette manière de faire nuit à la relation saine devant exister entre la rémunération et la performance de l'organisation. À cet égard, nous nous permettons de paraphraser la Coalition canadienne de la saine gouvernance qui mettait en garde contre l'utilisation trop forte de ce mécanisme dans la fixation de la rémunération des hauts dirigeants : « Quoiqu'il en soit, on doit prendre garde à ne pas exagérer l'importance des comparaisons avec le groupe de référence pour façonner la structure de rémunération. »

Actuellement, l'actionnaire a peu d'information sur le choix de l'univers de comparaison ou sur le positionnement de l'entreprise quant à ses pairs :

- rang de l'entreprise parmi les entreprises identifiées comme comparables par le comité de rémunération en regard de chaque composante de la rémunération et de la rémunération totale pour les cinq principaux dirigeants;
- rang de l'entreprise parmi ses pairs en fonction de différents indicateurs de performance financière.

L'actionnaire dispose également de peu d'information quant à l'importance accordée par le comité de rémunération à ces données dans le processus de fixation de la rémunération : choix de l'univers de comparaison (national ou international), rang percentile visé et pour quelles composantes de la rémunération.

Nous jugerons donc essentiel que ces informations fassent partie des renseignements fournis avec la politique de rémunération. Comme le soulignait récemment un conseiller réputé en rémunération, « Les compagnies qui composent le groupe de comparaison influenceront votre politique de rémunération plus que tout autre donnée. Il est donc primordial de mettre l'effort nécessaire pour choisir le bon groupe de comparaison. »

Le MÉDAC considère qu'il est crucial de connaître les effets d'un tel outil de fixation sur la fixation de la rémunération des hauts dirigeants et qu'il soit balisé par le recours à un ratio d'équité interne éthiquement et socialement acceptable.

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

Le conseil d'administration croit que la présente Circulaire contient déjà beaucoup d'information sur la politique de rémunération de la haute direction, incluant plus particulièrement de l'information détaillée concernant les études sur la rémunération et les groupes de référence. Le conseil rappelle que la rémunération des membres de la haute direction demeure basée sur les critères exposés dans la section « Analyse de la rémunération » de la présente Circulaire. Malgré tout, les exercices d'étalonnage sont utiles pour s'assurer de la compétitivité de la rémunération offerte par la Banque. Le fait que le groupe de référence utilisé pour les fins de la rémunération de la haute direction (à l'exception du président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne) soit composé de 38 entreprises du secteur financier sélectionnés selon des critères stricts préétablis et que les résultats des études soient ajustés en tenant compte de la taille comparative de la Banque selon une méthode statistique approuvée par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, permet, de l'avis du conseil, de s'assurer que l'exercice ne résultera pas en une surenchère de la rémunération.

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.



La Banque a reçu une proposition d'un actionnaire, Placements NordOuest et Éthiques S.E.C. Le texte de cette proposition et de la déclaration de cet actionnaire est reproduit intégralement ci-dessous (traduit de l'anglais par la Banque). La recommandation du conseil d'administration de la Banque est également indiquée ci-dessous.

#### **PROPOSITION No. 4 Facteurs utilisés pour la rémunération**

***Il est résolu que :***

***Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise du conseil divulgue les motifs pour lesquels il se fie sur un seul facteur de performance financière lorsqu'il détermine les primes aux hauts dirigeants et évalue les bénéfices d'utiliser une combinaison de facteurs de performance, incluant des indicateurs non financiers.***

#### **Déclaration à l'appui de la proposition**

Dans le sillage de la crise financière, il est primordial que les comités du conseil exercent leur devoir d'assurer que les hauts dirigeants soient financièrement récompensés pour la création de valeur qui soit soutenable à terme et non pas pour la prise de risques à court terme.

Lorsqu'elle détermine les primes pour l'exercice financier 2009, la Banque Laurentienne se fie sur un seul facteur de performance financière – les capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires. L'utilisation d'une combinaison de facteurs serait plus appropriée pour décourager les actions qui atteindraient un résultat au détriment d'autres.

Le facteur des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires est utilisé pour déterminer à la fois la performance de l'entreprise ainsi que la performance individuelle, récompensant ainsi les dirigeants deux fois pour l'atteinte d'un même résultat.

La Banque Laurentienne a du retard face à ses pairs en n'incluant pas de facteurs non financiers dans sa structure de rémunération. D'autres banques canadiennes incluent des facteurs de satisfaction et rétention de la clientèle ou de taux de rotation et d'engagement des employés dans la rémunération. Si ignorés, ces facteurs peuvent avoir des impacts négatifs sur la performance financière à long terme en faveur de gains à court terme.

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

Le conseil d'administration est particulièrement surpris par la proposition de cet actionnaire. La circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 18 janvier 2010 ainsi que la présente Circulaire décrivent clairement les composantes du programme de rémunération incitative à court terme, soit :

Salaire de base X Prime cible X Facteur de performance financière X Facteur de performance individuelle

(La prime cible varie en fonction du niveau hiérarchique du dirigeant et chacun des deux facteurs peut atteindre 1,5, tel qu'il est plus amplement expliqué dans la section « Analyse de la rémunération » de la présente Circulaire.)

Dans l'établissement de ce programme, le conseil d'administration avait comme objectif d'assurer que les actionnaires puissent bénéficier d'un bon niveau de rendement, que les dirigeants aient accès à un programme de rémunération incitative à court terme compétitif et, conformément à la valeur corporative de simplicité, que l'ensemble des programmes de rémunération soit simple à comprendre et à administrer.

La présente Circulaire présente aux pages 13 et 14 les composantes servant à établir le facteur de performance individuelle. Parmi ces composantes se retrouve la contribution sectorielle (contribution financière dans le cas du président et chef de la direction), les valeurs et comportement ainsi que la gestion. La section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » débutant à la page 20 de la présente Circulaire indique pour chaque membre de la haute direction visé les éléments inclus sous chacune de ces rubriques.

De plus, le conseil d'administration est d'avis que l'utilisation du rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires pour déterminer le facteur de performance financière assure que l'actionnaire retire un certain niveau de rendement avant le paiement d'une rémunération incitative aux dirigeants et que la rémunération incitative ainsi versée soit en lien avec le rendement de l'actionnaire.

Pour ces raisons, le conseil d'administration est d'avis que le programme de rémunération incitative à court terme n'est pas basé sur un facteur de performance financière unique et que l'ensemble des autres composantes utilisées pour établir le facteur de performance individuelle rend le programme de rémunération incitative à court terme de la Banque similaire aux autres programmes de l'industrie.

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 2010)

Administrateur	Présences			
	Conseil d'administration	Comité de vérification	Comité de gestion des risques	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Lise Bastarache	13 / 13		7 / 7	
Jean Bazin	11 / 13	6 / 6		
Richard Bélanger	11 / 13	6 / 6	5 / 7 *	
Ève-Lyne Biron	13 / 13	6 / 6		
Isabelle Courville	12 / 13			7 / 9
L. Denis Desautels	13 / 13	6 / 6		9 / 9
Pierre Genest	13 / 13		6 / 7	
Michel Labonté	12 / 13		7 / 7	
Carmand Normand	11 / 13			9 / 9
Jacqueline C. Orange	12 / 13	6 / 6		
Marie-France Poulin	13 / 13			9 / 9
Réjean Robitaille	13 / 13			
Jonathan I. Wener	11 / 13		6 / 7	

\* dont une abstention

#### 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	7 (Note 3)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	9 (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 et lors de deux autres réunions.

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 six de ces réunions.

Note 4 : Les membres du comité se sont réunis hors la présence des membres de la direction lors de sept 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, gestion du risque réglementaire et ombudsman), s'assurer de leur compétence, de leur indépendance et de la suffisance de leurs ressources;
  - 3.9 s'assurer que la direction gère adéquatement les risques liés à la gestion des régimes de retraite offerts aux employés;
  - 3.10 rencontrer les autorités réglementaires et discuter de leurs constatations et recommandations et en faire le suivi;
  - 3.11 recevoir périodiquement le rapport de l'ombudsman.
4. **Fonctions de régie d'entreprise**
  - 4.1 adopter les règles applicables en matière de régie d'entreprise;
  - 4.2 réviser la composition et la rémunération du conseil ainsi que le nombre de membres au conseil;
  - 4.3 élaborer des descriptions de postes claires pour le président du conseil et les présidents de chaque comité;
  - 4.4 adopter un code de conduite pour les membres du conseil et s'assurer de son respect;
  - 4.5 assurer la formation continue des membres du conseil;
  - 4.6 établir des critères servant à évaluer l'indépendance des membres du conseil;
  - 4.7 évaluer l'efficacité du conseil et de ses membres;
  - 4.8 assurer le recrutement des nouveaux membres du conseil pour être soumis à l'élection par les actionnaires et veiller à leur orientation et intégration.
5. **Fonctions de communication et de divulgation**
  - 5.1 approuver la façon dont les actionnaires et autres parties intéressées peuvent communiquer avec la Banque;
  - 5.2 approuver la politique de divulgation de l'information financière et s'assurer de son respect;
  - 5.3 faire rapport aux actionnaires sur la performance de l'entreprise.

#### Fonctions du président du conseil

Le président du conseil a pour fonctions :

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

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

## Fonctions de président d'un comité

Le président d'un comité a pour fonctions :

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

## Fonctions du président et chef de la direction

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

Les fonctions du président et chef de la direction comprennent :

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

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

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

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

## 10.1 Ressources humaines

### *À l'égard de la gestion des ressources humaines :*

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

### *À l'égard des cadres supérieurs :*

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

### *À l'égard de la rémunération :*

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

### *À l'égard des régimes de retraite :*

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

## 10.2 Régie d'entreprise

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

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

### *À l'égard du conseil et des comités :*

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

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

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

#### 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 gestion du risque réglementaire peuvent communiquer directement avec le président du comité.
- 7. Procédure** - La procédure aux réunions du comité est la même que celle suivie aux réunions du conseil d'administration.
- 8. Pouvoirs du comité** - Dans le cadre de son mandat, le comité, s'il le juge opportun, peut :
  - a) convoquer une réunion des administrateurs;
  - b) communiquer avec ou rencontrer en séance privée tout cadre ou employé de la Banque de même que ses 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'examen périodiques;
- 10.1.21 s'assurer que la portée du plan de vérification est adéquate, que le plan de vérification est fondé sur les risques et qu'il traite des enjeux les plus importants, et que la fréquence d'examen du plan de vérification est adéquate;
- 10.1.22 discuter avec le responsable de la vérification interne de ses constatations et recommandations importantes et en effectuer le suivi;
- 10.1.23 examiner périodiquement le rendement du responsable de la vérification interne;

*À l'égard des contrôles internes :*

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

*À l'égard des organismes de surveillance :*

- 10.1.27 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**
- À l'égard de la gestion intégrée des risques :*
- 10.1.1 s'assurer que la direction identifie les principaux risques de l'entreprise et mette en place des systèmes permettant de les mesurer et de les gérer adéquatement et s'assurer de l'intégrité et de l'efficacité de ces systèmes;
  - 10.1.2 réviser et, le cas échéant, approuver la philosophie de risque global et la tolérance au risque et recommander au conseil l'approbation de la politique sur le cadre de gestion intégrée des risques;
  - 10.1.3 réviser et, le cas échéant, approuver les autres politiques qui font partie intégrante du cadre de gestion intégrée des risques (à l'exception de celles qui sont du ressort d'un autre comité), et s'assurer de leur respect;
  - 10.1.4 approuver la sélection du dirigeant responsable de la gestion intégrée des risques, s'assurer de sa compétence, de son indépendance et de la suffisance de ses ressources et de sa rémunération et réviser et, le cas échéant, approuver son mandat et ses objectifs;
  - 10.1.5 s'assurer que les activités de gestion intégrée des risques ont un degré d'indépendance, un statut et une visibilité suffisantes et qu'elles font l'objet d'examen périodiques;
  - 10.1.6 discuter avec le responsable de la gestion intégrée des risques de ses constatations et recommandations importantes et en effectuer le suivi;
  - 10.1.7 s'assurer que la direction élabore, conformément à l'article 465 de la *Loi sur les banques*, les politiques de placement et de prêt et les normes, mesures et formalités y afférentes, et s'assurer de leur respect;
  - 10.1.8 réviser et, le cas échéant, approuver les prêts et avances de fonds qui aux termes des politiques de crédit sont du ressort du comité et examiner la qualité du portefeuille de prêts et la suffisance des provisions pour pertes;
  - 10.1.9 s'assurer que la direction adopte un processus visant à déterminer le niveau approprié de capital pour la Banque en fonction des risques assumés;
  - 10.1.10 réviser et, le cas échéant, approuver le code de déontologie et le code de confidentialité sur la protection des renseignements personnels applicables aux dirigeants et employés et s'assurer de leur respect;
  - 10.1.11 s'assurer que la direction instaure des mécanismes de résolution des conflits d'intérêt, notamment des mesures pour dépister les sources potentielles de tels conflits et restreindre l'utilisation de renseignements confidentiels et surveiller l'application de ces mécanismes;
  - 10.1.12 s'assurer que la direction instaure des mécanismes de communication aux clients de la Banque des renseignements qui doivent être divulgués aux termes de la *Loi sur les banques* ainsi que des procédures d'examen des réclamations de ses clients qui doivent être instituées aux termes du paragraphe 455(1) de la *Loi sur les banques*, incluant la procédure de gestion des plaintes, et surveiller l'application de ces mécanismes;
  - 10.1.13 recevoir le rapport de l'ombudsman;
  - 10.1.14 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil la délégation de pouvoirs généraux de signature aux dirigeants de la Banque et approuver la délégation de pouvoirs spécifiques de signature à certains dirigeants et employés;
  - 10.1.15 rencontrer les autorités réglementaires et discuter de leurs constatations et recommandations et en effectuer le suivi;
- À l'égard de la gestion du risque réglementaire :*
- 10.1.16 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil d'approuver la politique de gestion du risque réglementaire et s'assurer de son respect;
  - 10.1.17 réviser et, le cas échéant, approuver la politique en matière de recyclage des produits de la criminalité et de financement des activités terroristes et s'assurer de son respect;
  - 10.1.18 approuver la sélection du responsable de la gestion du risque réglementaire, s'assurer de sa compétence, de son indépendance et de la suffisance de ses ressources et de sa rémunération;
  - 10.1.19 s'assurer que les activités de gestion du risque réglementaire ont un degré d'indépendance, un statut et une visibilité suffisantes et qu'elles font l'objet d'examen périodiques;
  - 10.1.20 discuter avec le responsable de la gestion du risque réglementaire de ses constatations et recommandations importantes et en effectuer le suivi;
- À l'égard de la rémunération :*
- 10.1.21 effectuer annuellement, en collaboration avec le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, une vigie des liens entre la rémunération, le rendement et le risque et de l'alignement de la Banque avec les principes et normes en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière;
  - 10.1.22 recevoir, sur une base annuelle, l'analyse des liens entre la rémunération, le rendement et le risque liés au programme de rémunération de la Banque préparée par le premier vice-président, Gestion intégrée des risques et la première vice-présidente, Ressources humaines.
- 10.2 **Fonctions de révision**
- 10.2.1 s'assurer que la direction mette en place des mécanismes visant à l'observation de la partie XI de la *Loi sur les banques*;
  - 10.2.2 revoir ces mécanismes et leur efficacité;
  - 10.2.3 revoir les pratiques de la Banque afin de s'assurer que les opérations effectuées avec des apparentés et susceptibles de porter atteinte à la solvabilité ou à la stabilité de cette dernière soient identifiées;
  - 10.2.4 réviser et, le cas échéant, approuver lorsque requis les transactions visées à la partie XI de la *Loi sur les banques*;
  - 10.2.5 faire rapport au Surintendant des institutions financières, au nom du conseil, des travaux du comité en matière de révision.
11. **Politiques** - Le comité réviser et, le cas échéant, approuve les politiques de son ressort.
12. **Rapport** - Le comité fait rapport de ses activités au conseil d'administration, verbalement lors de la réunion du conseil suivant d'ordinaire celle du comité, et par écrit lors de la réunion subséquente du conseil. Le comité fait également rapport de ses activités annuellement aux actionnaires en relation avec l'assemblée annuelle des actionnaires.

## ANNEXE 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 :

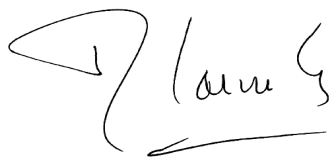
##### *Ressources humaines*

- Le comité a révisé la 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 de rémunération et le nouveau programme de rémunération différée pour les employés des Marchés des capitaux.
- 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 « Analyse de la rémunération » de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque en date du 18 janvier 2010 et à la même section de la présente Circulaire.
- Le comité s'est penché sur le 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 détails à la section « Analyse de la rémunération » de la présente Circulaire. Le comité a également approuvé des augmentations salariales pour le personnel non syndiqué de la Banque.
- Le comité a examiné les pratiques de rémunération par rapport aux principes et normes en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière.
- Le comité a reçu une nouvelle étude salariale de Towers Perrin.
- Le comité a également passé en revue la politique de capitalisation des régimes de retraite et reçu le rapport sur les régimes de retraite.
- Le comité a revu les programmes d'unités d'actions restreintes et de performance pour les cadres supérieurs et y a apporté certaines modifications.
- 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.

##### *Régie d'entreprise*

- Le comité a notamment revu la composition du conseil d'administration, les candidatures au poste d'administrateur, de même que la rémunération des administrateurs, tel que plus amplement décrit à la section « Rémunération des administrateurs » de la présente Circulaire.
- 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.
- 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.

Finalement, le comité a revu son mandat et y a ajouté de nouvelles fonctions en matière de rémunération. En effet, le comité effectuera dorénavant annuellement, en collaboration avec le comité de gestion des risques, une vigie des liens entre la rémunération, le rendement et le risque et de l'alignement de la Banque avec les principes et normes en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière.



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) et s'est tenu informé des nouvelles règles de capital et de liquidités proposées par le comité de Bâle.
- 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 2010 ainsi que pour chacun des trimestres de l'exercice financier 2010 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 gestion du risque réglementaire*

- 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 Gestion du risque réglementaire.
- Le comité s'est tenu informé des activités de la Banque en vue de détecter et décourager le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et a 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.

Finalement, le comité a revu son mandat et il a approuvé que les responsabilités en matière de gestion du risque réglementaire soient retirées du mandat du comité et qu'elles fassent dorénavant partie intégrante du mandat du comité de gestion des risques.



Richard Bélanger, président

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

*Fonctions de surveillance*

- Le comité a revu et approuvé les modifications aux politiques, plans, procédures et codes suivants qui sont de son ressort et en a recommandé l'approbation par le conseil d'administration, lorsque requis :
  - Politique sur le cadre de gestion intégrée des risques
  - Politiques de crédit
  - 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'impartition
  - Politique de gestion sur la sécurité de l'information
  - Politique de gestion des prix de transfert du coût des fonds
  - Politiques de gestion des risques de trésorerie
  - Politique de gestion et d'adéquation du capital
  - Politique de gestion du nantissement
  - Politique de gestion du risque de réputation
  - Politique de gestion de la continuité des affaires
  - Politique de gestion sur la répartition du revenu brut pour le capital réglementaire
  - Politique d'évaluation des instruments financiers
  - Politique relative aux provisions générales pour risques de crédit
  - Politique sur les initiés et sur les opérations interdites sur les titres de la Banque
  - Politique sur la protection des renseignements personnels
  - Plan de capital
  - Plan de contingence des liquidités
  - 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 par le comité et approuvé 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 revu la gestion de la continuité des opérations, plus particulièrement dans le cadre de la pandémie de grippe A (H1N1).
- 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, d'illiquidité et de financement, de marché et de réputation ainsi que les risques structurels et opérationnels.
- Le comité s'est tenu informé des nouvelles attentes réglementaires en matière de capital et de gestion de liquidités proposées par le Comité 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 des travaux 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 Gestion du risque réglementaire) afin de discuter de tous les aspects de leurs mandats respectifs et des questions qui s'y rapportent.

*Fonctions de 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 approuvé le rapport des administrateurs sur les travaux du comité de gestion des risques pour la fonction « révision » et sa transmission au Bureau du surintendant des institutions financières.

Finalement, le comité a revu son mandat. Les responsabilités en matière de gestion du risque réglementaire ont été retirées du mandat du comité de vérification et attribuée au comité de gestion des risques. De plus, le comité effectuera annuellement, en collaboration avec le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, une vigie des liens entre la rémunération, le rendement et le risque et de l'alignement de la Banque avec les principes et normes en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière.



Pierre Genest, 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.



**BANQUE  
LAURENTIENNE**

---