



**Avis d'assemblée annuelle et  
extraordinaire des actionnaires**

le 19 mars 2013

**Circulaire de sollicitation  
de procurations de la direction**



**BANQUE  
LAURENTIENNE**



# Avis d'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») se tiendra le mardi 19 mars 2013, à 9 h 30, au Centre des sciences de Montréal, 2, rue de la Commune Ouest, Montréal (Québec), aux fins suivantes :

- 1) réception des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2012 et du rapport de l'auditeur y afférent;
- 2) élection des administrateurs;
- 3) nomination de l'auditeur;
- 4) examen et, s'il est jugé à propos, adoption d'une résolution extraordinaire confirmant la modification du règlement XII des règlements généraux de la Banque concernant le montant global de la rémunération annuelle des administrateurs de la Banque (le texte de cette résolution extraordinaire 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 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 B de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 6) examen et, s'il est jugé à propos, adoption des propositions d'un actionnaire (le texte de ces propositions est énoncé à l'annexe C de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 7) examen de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.

Au 30 janvier 2013, le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées pour chaque vote devant être tenu à l'assemblée est de 28 137 520, à l'exception de l'élection des administrateurs, où le nombre de voix possibles qui peuvent être exprimées par vote cumulatif est de 365 787 760.

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 18 mars 2013.

Par ordre du conseil d'administration,

La secrétaire,

Lorraine Pilon

Montréal (Québec), le 30 janvier 2013

**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. 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. 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 et une pièce d'identité.

## 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 et extraordinaire 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	2
TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS	2
<b>PARTIE B – ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE</b>	<b>3</b>
ÉTATS FINANCIERS	3
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	3
NOMINATION DE L'AUDITEUR	3
MONTANT GLOBAL DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES ADMINISTRATEURS DE LA BANQUE (RÈGLEMENT XII)	4
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	4
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	4
<b>PARTIE C – CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS</b>	<b>5</b>
<b>PARTIE D – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS</b>	<b>12</b>
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	12
VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UAD	12
DÉTENTION D' ACTIONS ET D'UAD	12
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	13
<b>PARTIE E - RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION</b>	<b>14</b>
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	14
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	38
ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF	39
PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE	40
PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	41
<b>PARTIE F – RÉGIE D'ENTREPRISE</b>	<b>44</b>
CONSEIL D'ADMINISTRATION	44
COMITÉS DU CONSEIL	46
DESCRIPTIONS DE FONCTIONS	50
ÉTHIQUE COMMERCIALE	50
RÉMUNÉRATION	50
AUTRES RENSEIGNEMENTS	50
<b>PARTIE G – AUTRES RENSEIGNEMENTS</b>	<b>51</b>
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	51
ASSURANCE-RESPONSABILITÉ À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS	51
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	52
PROCÉDURE DES DÉLIBÉRATIONS	52
PROCÈS-VERBAL	52
AUTRES RENSEIGNEMENTS	52
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	52
<b>ANNEXES</b>	
ANNEXE A MONTANT GLOBAL DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES ADMINISTRATEURS DE LA BANQUE (RÈGLEMENT XII)	53
ANNEXE B VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	54
ANNEXE C PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	55
ANNEXE D RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS	58
ANNEXE E FONCTIONS ET MANDATS	59
ANNEXE F CODE DE PROCÉDURE	65

# 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 30 janvier 2013.

## **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 et extraordinaire 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 » ci-après, **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 18 mars 2013 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**

#### **POUR :**

- l'élection des administrateurs;
- la nomination de l'auditeur;
- l'adoption d'une résolution extraordinaire confirmant la modification du règlement XII des règlements généraux de la Banque concernant le montant global de la rémunération annuelle des administrateurs de la Banque;
- l'adoption d'une résolution, à titre consultatif, sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction visés divulguée dans la présente Circulaire; et

#### **CONTRE :**

- les propositions d'un actionnaire.

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 30 janvier 2013, 28 137 520 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 » de la Partie B de la présente Circulaire est utilisé. Les votes peuvent être exprimés en personne ou par procuration.

Les porteurs d'actions ordinaires peuvent voter pour ou s'abstenir de voter pour l'élection des administrateurs et la nomination de l'auditeur; 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 30 janvier 2013, 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 de l'auditeur y afférent pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2012 sont inclus dans le Rapport annuel 2012 de la Banque posté aux actionnaires le 11 janvier 2013. 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 candidats au poste d'administrateurs sont présentés à la Partie C - « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente Circulaire.

### **NOMINATION DE L'AUDITEUR**

La *Loi sur les banques* (Canada) prévoit que les comptes d'une banque doivent être audités et que cet audit peut être effectué par un ou deux cabinets de comptables.

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

La nomination de l'auditeur de la Banque se fera par vote des porteurs d'actions ordinaires à l'assemblée. L'auditeur nommé demeurera en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Pour être adoptée, la nomination de l'auditeur 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 l'auditeur Ernst & Young pour les exercices terminés les 31 octobre 2012 et 2011.

Catégorie d'honoraires	2012 (\$)	2011 (\$)
Honoraires d'audit	2 596 000	1 822 000
Honoraires pour services liés à l'audit	273 000	522 000
Honoraires pour services fiscaux	113 000	129 000
Autres honoraires	443 000	312 000
Total	3 425 000	2 785 000

De plus amples détails sur les honoraires de l'auditeur sont disponibles à la section 12.5 de la notice annuelle de la Banque datée du 5 décembre 2012 que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Le comité d'audit a révisé, au cours de l'exercice financier 2012, la politique relative aux services pouvant être rendus par l'auditeur externe de la Banque. Cette politique est présentée à la section 12.4 de la notice annuelle de la Banque datée du 5 décembre 2012.

## **MONTANT GLOBAL DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES ADMINISTRATEURS DE LA BANQUE (RÈGLEMENT XII)**

À sa réunion tenue le 30 janvier 2013, le conseil d'administration de la Banque a approuvé une augmentation du montant global maximal de la rémunération annuelle des administrateurs, lequel n'avait pas fait l'objet de changements depuis 2003. Le but de cette augmentation est d'assurer que la Banque puisse recruter et retenir des administrateurs compétents capables de contribuer à son progrès. L'augmentation s'explique également par des exigences réglementaires accrues en matière de régie d'entreprise, qui augmentent le nombre, la durée et la complexité des réunions d'administrateurs.

Le règlement XII des règlements généraux de la Banque relatif au montant global de la rémunération annuelle des administrateurs de la Banque a été par conséquent amendé afin d'augmenter le montant maximal global de la rémunération qui peut être versée à tous les administrateurs de la Banque en qualité d'administrateurs au cours de chaque exercice financier de 1 200 000 \$ à 2 000 000 \$.

La résolution extraordinaire confirmant l'amendement au règlement XII des règlements généraux de la Banque devra être adoptée à la majorité des deux tiers des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires, présents ou représentés par procuration, et habilités à voter à l'assemblée. Le texte de cette résolution extraordinaire est énoncé à l'annexe A de la présente Circulaire.

## **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 de nouveau cette année voter sur une résolution concernant l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction visés décrite dans la présente 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 B de la présente Circulaire.

## **PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES**

La Banque a reçu quatre 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. On trouvera à l'annexe C de la présente Circulaire le texte de trois de ces propositions et des déclarations de cet actionnaire, ainsi que les recommandations du conseil d'administration de la Banque. Si l'assemblée est effectivement saisie de ces propositions, les fondés de pouvoir proposés sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **CONTRE** ces propositions, à moins que d'autres directives ne soient indiquées sur les formulaires de procuration.

En ce qui concerne la quatrième proposition de ce même actionnaire, intitulée « Compte-rendu des échanges lors des assemblées générales annuelles et dialogue plus soutenu avec les actionnaires », l'actionnaire a accepté de la retirer étant donné la volonté manifestée par la Banque d'acquiescer à cette demande. La Banque s'est en effet engagée à publier sur son site Internet le compte-rendu de chacune de ses assemblées annuelles d'actionnaires dans un délai maximum de quatre (4) mois de celles-ci et à ajouter, aussi sur son site Internet, une adresse courriel permettant aux actionnaires de communiquer facilement avec la Banque.

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 1<sup>er</sup> novembre 2013.

## PARTIE C – CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

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 s'abstenir de voter sur cette question ou pour un ou plusieurs de ces candidats. Tous les candidats ont formellement établi leur qualification et éligibilité et exprimé leur désir de faire partie du conseil d'administration de la Banque.

Les tableaux ci-dessous indiquent, 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);
- ses principaux domaines d'expertise;
- son occupation et activité principales et ses principales qualifications et expérience pertinentes pour agir à titre d'administrateur de la Banque;
- les autres émetteurs publics pour lesquels il ou elle agit à titre d'administrateur, ainsi que le(s) comité(s) sur le(s)quel(s) il ou elle siège;
- les comités du conseil d'administration de la Banque sur lesquels il ou elle siège ainsi que ses présences aux réunions du conseil et des comités;
- 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 (30 janvier 2013) ainsi qu'en date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction précédente (25 janvier 2012) – la valeur de l'action au 30 janvier 2013 et au 25 janvier 2012 est équivalente au cours de clôture de l'action ordinaire à la Bourse de Toronto à ces dates soit, 44,35 \$ et 47,21\$ respectivement (les renseignements relatifs aux actions détenues ont été fournis par chacun des candidats);
- 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 (30 janvier 2013) ainsi qu'en date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction précédente (25 janvier 2012) – la valeur de l'unité au 30 janvier 2013 et au 25 janvier 2012 est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire à la Bourse de Toronto à ces dates soit, 44,35 \$ et 47,21 \$ respectivement;
- le fait qu'il ou elle satisfasse ou non aux exigences minimales en matière d'actionariat pour les administrateurs (lesquelles sont détaillées à la Partie D - « Rémunération des administrateurs » de la présente Circulaire);
- la valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2012 à titre d'administrateur de la Banque.

PIERRE ANCTIL	SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE								
	<p>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.</p> <p>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., et plus particulièrement celui de vice-président directeur - Bureau du président. De 1994 à 1996, M. Anctil fut successivement chef de cabinet du Premier ministre du Québec et directeur de cabinet du chef de l'opposition officielle à l'Assemblée nationale du Québec. M. Anctil est président du conseil d'administration de l'Institut de cardiologie de Montréal.</p>								
MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS									
Gaz Métro inc. (membre du comité d'audit)									
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS			PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)				
Conseil d'administration			12 sur 13 (92 %)		19 sur 20 (95 %)				
Comité d'audit			7 sur 7 (100 %)						
TITRES DÉTENUS									
	Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
	30 jan. 2013	3 140	1 201	4 341	44,35	192 523	5 000	87 %	Non
	25 jan. 2012	3 140	169	3 309	47,21	156 218	5 000	66 %	Non
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012									
77 500 \$									

LISE BASTARACHE		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
	<p>Lise Bastarache est économiste et administratrice de sociétés.</p> <p>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.</p>								
	<p>49 ans Candiac (Québec), Canada</p> <p>Administratrice depuis le 7 mars 2006</p> <p>Indépendante</p> <p>Domaines d'expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finance</li> <li>- Gestion des risques</li> <li>- Services bancaires</li> <li>- Crédit</li> <li>- Valeurs mobilières</li> </ul>								
MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS		<p>Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (membre du comité d'audit, du comité de régie d'entreprise et de nomination et du comité des ressources humaines et de rémunération)</p> <p>Conseil des fiduciaires de Fiducie de placement immobilier Chartwell (REIT) (membre du comité d'audit et du comité d'investissement)</p>							
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)						
Conseil d'administration		12 sur 13 (92 %)	19 sur 21 (90 %)						
Comité de gestion des risques		7 sur 8 (88 %)							
TITRES DÉTENUS									
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs		
30 jan. 2013	4 132	635	4 767	44,35	211 416	5 000	95 %	Non	
25 jan. 2012	3 558	0	3 558	47,21	167 973	5 000	71 %	Non	
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012				77 500 \$					

JEAN BAZIN, C.R.		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
	<p>Jean Bazin est avocat-conseil auprès de Fraser Milner Casgrain s.e.n.c.r.l., avocats.</p> <p>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 d'Investissement Québec.</p>								
	<p>72 ans Montréal (Québec), Canada</p> <p>Administrateur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2002 (et de 1990 à 2000)</p> <p>Indépendant</p> <p>Domaines d'expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conformité</li> <li>- Régie d'entreprise</li> <li>- Ressources humaines</li> <li>- Fusions et acquisitions</li> <li>- Développement des affaires</li> </ul>								
MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS		5N Plus inc.							
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)						
Conseil d'administration		12 sur 13 (92 %)	19 sur 20 (95 %)						
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise		7 sur 7 (100 %)							
TITRES DÉTENUS									
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs		
30 jan. 2013	5 588	589	6 177	44,35	273 950	5 000	124 %	Oui	
25 jan. 2012	4 803	358	5 161	47,21	243 651	5 000	103 %	Oui	
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012				77 500 \$					

<p><b>RICHARD BÉLANGER, FCPA, FCA</b></p> 	<p><b>SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE</b></p> <p>Richard Bélanger est président de Groupe Toryvel inc., une société de portefeuille détenant des investissements principalement dans le secteur des ressources naturelles.</p> <p>Comptable agréé depuis 1980, Richard Bélanger a reçu le titre de membre d'honneur (Fellow) et le Prix Émérite de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec en 2004. M. Bélanger est administrateur de Groupe Toryvel inc et de Doryfor inc., une société de transport.</p>																																					
<p>55 ans Lac-Beauport (Québec), Canada</p> <p>Administrateur depuis le 20 mars 2003</p> <p>Indépendant</p> <p>Domaines d'expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finance</li> <li>- Audit</li> <li>- Ressources humaines</li> <li>- Fusions et acquisitions</li> <li>- Développement des affaires</li> </ul>	<p><b>MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS</b></p> <p>Genivar inc. (administrateur indépendant principal et membre du comité d'audit)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS</th> <th>PRÉSENCES</th> <th>PRÉSENCES (TOTAL)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil d'administration</td> <td>12 sur 13 (92 %)</td> <td rowspan="3">27 sur 28 (96 %)</td> </tr> <tr> <td>Comité d'audit (président)</td> <td>7 sur 7 (100 %)</td> </tr> <tr> <td>Comité de gestion des risques</td> <td>8 sur 8 (100 %)</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>TITRES DÉTENUS</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Date</th> <th>Total actions ordinaires</th> <th>Total UAD</th> <th>Total actions ordinaires et UAD</th> <th>Valeur de l'action (\$)</th> <th>Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)</th> <th>Minimum requis actions/UAD</th> <th colspan="2">Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30 jan. 2013</td> <td>5 000</td> <td>216</td> <td>5 216</td> <td>44,35</td> <td>231 330</td> <td>5 000</td> <td>104 %</td> <td>Oui</td> </tr> <tr> <td>25 jan. 2012</td> <td>5 000</td> <td>0</td> <td>5 000</td> <td>47,21</td> <td>236 050</td> <td>5 000</td> <td>100 %</td> <td>Oui</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012</b></p> <p>92 250 \$</p>	MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)	Conseil d'administration	12 sur 13 (92 %)	27 sur 28 (96 %)	Comité d'audit (président)	7 sur 7 (100 %)	Comité de gestion des risques	8 sur 8 (100 %)	Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs		30 jan. 2013	5 000	216	5 216	44,35	231 330	5 000	104 %	Oui	25 jan. 2012	5 000	0	5 000	47,21	236 050	5 000	100 %	Oui
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)																																				
Conseil d'administration	12 sur 13 (92 %)	27 sur 28 (96 %)																																				
Comité d'audit (président)	7 sur 7 (100 %)																																					
Comité de gestion des risques	8 sur 8 (100 %)																																					
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs																															
30 jan. 2013	5 000	216	5 216	44,35	231 330	5 000	104 %	Oui																														
25 jan. 2012	5 000	0	5 000	47,21	236 050	5 000	100 %	Oui																														

<p><b>ISABELLE COURVILLE</b></p> 	<p><b>SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE</b></p> <p>Isabelle Courville est administratrice de société. Elle était, jusqu'en janvier 2013, présidente d'Hydro-Québec Distribution, la division d'Hydro-Québec responsable de la distribution d'électricité.</p> <p>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 au conseil d'administration de l'École Polytechnique de Montréal. Mme Courville siège également en qualité de membre canadien au Conseil consultatif des affaires de l'APEC (Asia Pacific Economic Cooperation) (ABAC).</p>																																			
<p>50 ans Montréal (Québec), Canada</p> <p>Administratrice depuis le 6 mars 2007</p> <p>Indépendante</p> <p>Domaines d'expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finance</li> <li>- Technologie</li> <li>- Régie d'entreprise</li> <li>- Ressources humaines</li> <li>- Développement des affaires</li> </ul>	<p><b>MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS</b></p> <p>Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS</th> <th>PRÉSENCES</th> <th>PRÉSENCES (TOTAL)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil d'administration</td> <td>13 sur 13 (100 %)</td> <td rowspan="2">20 sur 20 (100 %)</td> </tr> <tr> <td>Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (présidente)</td> <td>7 sur 7 (100 %)</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>TITRES DÉTENUS</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Date</th> <th>Total actions ordinaires</th> <th>Total UAD</th> <th>Total actions ordinaires et UAD</th> <th>Valeur de l'action (\$)</th> <th>Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)</th> <th>Minimum requis actions/UAD</th> <th colspan="2">Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30 jan. 2013</td> <td>4 416</td> <td>5 126</td> <td>9 542</td> <td>44,35</td> <td>423 188</td> <td>5 000</td> <td>191 %</td> <td>Oui</td> </tr> <tr> <td>25 jan. 2012</td> <td>4 170</td> <td>3 414</td> <td>7 584</td> <td>47,21</td> <td>358 041</td> <td>5 000</td> <td>152 %</td> <td>Oui</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012</b></p> <p>86 250 \$</p>	MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)	Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	20 sur 20 (100 %)	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (présidente)	7 sur 7 (100 %)	Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs		30 jan. 2013	4 416	5 126	9 542	44,35	423 188	5 000	191 %	Oui	25 jan. 2012	4 170	3 414	7 584	47,21	358 041	5 000	152 %	Oui
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)																																		
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	20 sur 20 (100 %)																																		
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (présidente)	7 sur 7 (100 %)																																			
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs																													
30 jan. 2013	4 416	5 126	9 542	44,35	423 188	5 000	191 %	Oui																												
25 jan. 2012	4 170	3 414	7 584	47,21	358 041	5 000	152 %	Oui																												

PIERRE GENEST		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
	<p>Pierre Genest est président du conseil de SSQ, Société d'assurance-vie inc.</p> <p>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., de Socodevi: Société de coopération pour le développement international et du Conseil québécois de la coopération et de la mutualité. Il est également président du conseil d'administration de Gestion PFT inc., une société de transformation de bois d'œuvre.</p>								
	<p>66 ans Québec (Québec), Canada</p> <p>Administrateur depuis le 7 mars 2006</p> <p>Indépendant</p> <p>Domaines d'expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finance</li> <li>- Conformité</li> <li>- Gestion des régimes de retraite</li> <li>- Gestion des risques</li> <li>- Développement des affaires</li> </ul>								
<p><b>MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS</b></p> <p>Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque</p>									
<b>MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS</b>		<b>PRÉSENCES</b>			<b>PRÉSENCES (TOTAL)</b>				
Conseil d'administration		10 sur 13 (77 %)			18 sur 21 (86 %)				
Comité de gestion des risques (président)		8 sur 8 (100 %)							
<b>TITRES DÉTENUS</b>									
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs		
30 jan. 2013	7 769	216	7 985	44,35	354 135	5 000	160 %	Oui	
25 jan. 2012	6 534	0	6 534	47,21	308 470	5 000	131 %	Oui	
<b>VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012</b>									
86 250 \$									

MICHEL LABONTÉ		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
	<p>Michel Labonté est administrateur de sociétés.</p> <p>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 au conseil d'administration d'Otéra Capital, une filiale de la Caisse de dépôt et placement du Québec, dont il préside le comité d'audit et le comité de gestion des risques. Il est également membre du conseil d'administration du Concours international d'orgue du Canada.</p>								
	<p>67 ans Montréal (Québec), Canada</p> <p>Administrateur depuis le 10 mars 2009</p> <p>Indépendant</p> <p>Domaines d'expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finance</li> <li>- Technologie</li> <li>- Gestion des risques</li> <li>- Régie d'entreprise</li> <li>- Règles comptables</li> </ul>								
<p><b>MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS</b></p> <p>Métro inc. (président du comité d'audit)</p>									
<b>MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS</b>		<b>PRÉSENCES</b>			<b>PRÉSENCES (TOTAL)</b>				
Conseil d'administration		12 sur 13 (92 %)			20 sur 21 (95 %)				
Comité de gestion des risques		8 sur 8 (100 %)							
<b>TITRES DÉTENUS</b>									
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs		
30 jan. 2013	681	2 244	2 925	44,35	129 724	5 000	59 %	Non	
25 jan. 2012	681	1 170	1 851	47,21	87 386	5 000	37 %	Non	
<b>VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012</b>									
77 500 \$									

A. MICHEL LAVIGNE, FCPA, FCA		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
	<p>A. Michel Lavigne est administrateur de sociétés.</p> <p>Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec et membre de l'Institut canadien des comptables agréés, M. Lavigne était de 1986 à 2005, associé chez Raymond Chabot Grant Thornton, dont il a été président et chef de la direction de 2001 à 2005. M. Lavigne siège au conseil d'administration de la Caisse de dépôt et placement du Québec et est président du comité d'audit et membre invité du comité de gestion des risques (mandat se terminant le 12 mars 2013). Membre du comité de rémunération de Québecor Media inc., il est également membre du comité d'audit de la société et de ses filiales. Il est membre du conseil d'administration de la Société canadienne des Postes (président du comité des pensions et membre du comité d'audit). Il est également président du conseil et président du comité d'audit de TeraXion inc., un leader en solutions optiques de haut niveau pour les marchés des communications optiques, des lasers industriels et des capteurs optiques.</p>								
	<p>62 ans Laval (Québec), Canada</p> <p>Administrateur depuis - Indépendant</p> <p>Domaines d'expertise : - Finance - Audit - Gestion des risques - Régie d'entreprise - Règles comptables</p>								
MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS									
Groupe TVA (membre du comité d'audit) Primary Energy Recycling Corporation (président du conseil et membre du comité d'audit)									
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES			PRÉSENCES (TOTAL)				
Nouveau candidat		s.o.			s.o.				
TITRES DÉTENUS									
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs		
30 jan. 2013	0	s.o.	0	44,35	0	s.o.	s.o.	s.o.	
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012								s.o.	

JACQUELINE C. ORANGE		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
	<p>Jacqueline C. Orange est administratrice de sociétés.</p> <p>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 d'audit). Mme Orange est détentrice d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) et a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.</p>								
	<p>68 ans Toronto (Ontario), Canada</p> <p>Administratrice depuis le 11 mars 2008</p> <p>Indépendante</p> <p>Domaines d'expertise : - Finance - Régie d'entreprise - Services bancaires - Assurances - Marketing</p>								
MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS									
Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque									
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES			PRÉSENCES (TOTAL)				
Conseil d'administration		13 sur 13 (100 %)			20 sur 20 (100 %)				
Comité d'audit		7 sur 7 (100 %)							
TITRES DÉTENUS									
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs		
30 jan. 2013	5 282	216	5 498	44,35	243 836	5 000	110 %	Oui	
25 jan. 2012	5 234	0	5 234	47,21	247 097	5 000	105 %	Oui	
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012								77 500 \$	

MARIE-FRANCE POULIN		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE																																										
	<p>Marie-France Poulin est vice-présidente de Groupe Camada inc., une entreprise familiale d'investissements en entreprises.</p> <p>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 d'audit), Industrielle Alliance Pacifique, Compagnie d'assurance générale (membre du comité d'audit), Immo.ca inc., une société de gestion immobilière, Festival d'été de Québec (présidente du conseil pour 2009-2010), Port de Québec (présidente du comité d'audit et membre du comité de gouvernance), Gestion du Fier Entrepreneur inc., une société d'investissement, et Hydro-Québec (présidente du comité des ressources humaines et membre du comité d'éthique et de gouvernance). Elle a obtenu une certification universitaire du Collège des administrateurs de sociétés.</p>																																											
	<p>50 ans Québec (Québec), Canada</p> <p>Administratrice depuis le 9 octobre 2009</p> <p>Indépendante</p> <p>Domaines d'expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Régie d'entreprise</li> <li>- Ressources humaines</li> <li>- Fusions et acquisitions</li> <li>- Marketing</li> <li>- Développement des affaires</li> </ul>	<p><b>MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS</b></p> <p>Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS</th> <th>PRÉSENCES</th> <th>PRÉSENCES (TOTAL)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil d'administration</td> <td>13 sur 13 (100 %)</td> <td>20 sur 20 (100 %)</td> </tr> <tr> <td>Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise</td> <td>7 sur 7 (100 %)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>TITRES DÉTENUS</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Date</th> <th>Total actions ordinaires</th> <th>Total UAD</th> <th>Total actions ordinaires et UAD</th> <th>Valeur de l'action (\$)</th> <th>Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)</th> <th>Minimum requis actions/UAD</th> <th colspan="2">Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30 jan. 2013</td> <td>4 344</td> <td>1 630</td> <td>5 974</td> <td>44,35</td> <td>264 947</td> <td>5 000</td> <td>119 %</td> <td>Oui</td> </tr> <tr> <td>25 jan. 2012</td> <td>3 772</td> <td>1 358</td> <td>5 130</td> <td>47,21</td> <td>242 187</td> <td>5 000</td> <td>103 %</td> <td>Oui</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012</b></p> <p>77 500 \$</p>								MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)	Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	20 sur 20 (100 %)	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	7 sur 7 (100 %)		Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs		30 jan. 2013	4 344	1 630	5 974	44,35	264 947	5 000	119 %	Oui	25 jan. 2012	3 772	1 358	5 130	47,21	242 187	5 000	103 %
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)																																										
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	20 sur 20 (100 %)																																										
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	7 sur 7 (100 %)																																											
Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs																																					
30 jan. 2013	4 344	1 630	5 974	44,35	264 947	5 000	119 %	Oui																																				
25 jan. 2012	3 772	1 358	5 130	47,21	242 187	5 000	103 %	Oui																																				

RÉJEAN ROBITAILLE, FCPA, FCA		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE												
	<p>Réjean Robitaille est président et chef de la direction de la Banque.</p> <p>Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, 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.</p>													
	<p>52 ans Montréal (Québec), Canada</p> <p>Administrateur depuis le 13 décembre 2006</p> <p>Non indépendant (membre de la direction)</p> <p>Domaines d'expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finance</li> <li>- Gestion des risques</li> <li>- Règles comptables</li> <li>- Services bancaires</li> <li>- Développement des affaires</li> </ul>	<p><b>MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS</b></p> <p>Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS</th> <th>PRÉSENCES</th> <th>PRÉSENCES (TOTAL)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil d'administration</td> <td>13 sur 13 (100 %)</td> <td>13 sur 13 (100 %)</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>TITRES DÉTENUS</b></p> <p>La détention d'actions et d'unités d'actions de M. Robitaille est décrite à la page 29 de la présente Circulaire</p> <p><b>VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012</b></p> <p>M. Robitaille ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur</p>								MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)	Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)												
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	13 sur 13 (100 %)												

MICHELLE R. SAVOY		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
		<p>Michelle R. Savoy est administratrice de sociétés.</p> <p>Au cours d'une carrière de plus de 25 ans, Mme Savoy a acquis de vastes connaissances du secteur des services financiers, y compris les marchés des capitaux. De 1998 à 2011, Mme Savoy a occupé plusieurs postes de direction au sein du Capital Group of Companies, une organisation mondiale de gestion de placement, notamment à titre de présidente de Capital Guardian (Canada) Inc. de 2003 à 2011. Précédemment, elle a agi près de deux ans comme recruteur de cadres chez Spencer Stuart &amp; Associés inc. Son expérience antérieure inclut plus de dix années auprès de CIBC Wood Gundy où elle est devenue directrice générale, chef des marchés de revenus fixes institutionnels à l'échelle mondiale. Elle est présentement administratrice de la Fondation fiduciaire canadienne de bourses d'études, l'un des plus importants et des plus expérimentés fournisseurs de régimes d'épargne-études collectifs au Canada, et présidente de son comité de placement.</p>							
		<p>53 ans Toronto (Ontario), Canada</p> <p>Administratrice depuis le 20 mars 2012</p> <p>Indépendante</p> <p>Domaines d'expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion des régimes de retraite</li> <li>- Gestion des risques</li> <li>- Ressources humaines</li> <li>- Produits dérivés</li> <li>- Valeurs mobilières</li> </ul>							
		MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS							
		Ne siège au conseil d'administration d'aucun émetteur public autre que la Banque							
		MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)			
		Conseil d'administration		7 sur 7 (100 %)		9 sur 10 (90 %)			
		Comité d'audit		2 sur 3 (67 %)					
		TITRES DÉTENUS							
		Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs
		30 jan. 2013	926	321	1 247	44,35	55 304	5 000	25 % Non
		25 jan. 2012	0	s.o.	0	47,21	0	s.o.	s.o. s.o.
		VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012							
		54 423 \$							

JONATHAN I. WENER, C.M.		SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE							
		<p>Jonathan I. Wener est président du conseil de Gestion Canderel inc., une société de gestion d'immeubles commerciaux.</p> <p>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 membre de plusieurs conseils d'administration, dont ceux de la Fondation du Musée des beaux-arts de Montréal, de l'Institut Fraser, du Centre de recherche sur le cancer Goodman, de l'Hôpital général juif et du Festival des arts de Saint-Sauveur.</p>							
		<p>62 ans Hampstead (Québec), Canada</p> <p>Administrateur depuis le 22 janvier 1998</p> <p>Indépendant</p> <p>Domaines d'expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finance</li> <li>- Gestion des risques</li> <li>- Fusions et acquisitions</li> <li>- Crédit</li> <li>- Marketing</li> </ul>							
		MEMBRE DU CONSEIL D'ÉMETTEURS PUBLICS							
		Technologies Silanis inc. (AIM Exchange [Londres])							
		MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)			
		Conseil d'administration		12 sur 13 (92 %)		18 sur 21 (86 %)			
		Comité de gestion des risques		6 sur 8 (75 %)					
		TITRES DÉTENUS							
		Date	Total actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs
		30 jan. 2013	7 175	216	7 391	44,35	327 791	5 000	148 % Oui
		25 jan. 2012	6 604	0	6 604	47,21	311 775	5 000	132 % Oui
		VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012							
		77 500 \$							

## PARTIE D – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

### STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

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

	Rémunération annuelle en vigueur jusqu'au 30 avril 2012	Rémunération annuelle en vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2012
Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	60 000 \$	85 000 \$ (dont 10 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président du conseil	100 000 \$	115 000 \$
Rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent	7 500 \$	10 000 \$
Rémunération fixe annuelle pour un administrateur siégeant sur plus d'un comité, à l'exception du président du conseil	6 000 \$	6 000 \$

Les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération 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, 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, aucun administrateur n'a reçu une rémunération de cette nature.

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

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2012, chaque administrateur doit recevoir une partie de sa rémunération annuelle (soit l'équivalent de 10 000 \$) sous forme d'unités d'actions différées (UAD). Cet octroi en UAD est fait annuellement suite à la publication des résultats du troisième trimestre.

De plus, un administrateur peut choisir annuellement de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération sous forme d'actions ordinaires déjà émises de la Banque et/ou d'UAD. Ce choix peut être changé en tout temps et prend effet lors du prochain versement trimestriel de la rémunération. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise peut également, à sa discrétion, permettre à un administrateur d'adhérer au programme d'UAD en cours d'année.

La valeur des actions est déterminée en fonction du prix du marché boursier au moment de leur versement à l'administrateur.

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, etc.). Les UAD ne peuvent être converties qu'au départ du conseil d'administration et sont versées, au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit l'année du départ, 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 UAD 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. 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 30 janvier 2013, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété de 5 000 actions ordinaires et/ou d'UAD, à l'exception de M. Anctil (87 % de l'objectif atteint), de Mme Bastarache (95 % de l'objectif atteint), de M. Labonté (59 % de l'objectif atteint) et de Mme Savoy (25 % de l'objectif atteint). Le nombre d'actions et d'UAD détenu par chacun des candidats aux postes d'administrateurs est indiqué à la partie C - « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente Circulaire. 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 Partie E - « Rémunération de la haute direction » de la présente Circulaire.

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 fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$) (Note 4)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Pierre Anctil	77 500	0	0	0	0	0	77 500
Lise Bastarache	77 500	0	0	0	0	0	77 500
Jean Bazin	77 500	0	0	0	0	0	77 500
Richard Bélanger	92 250	0	0	0	0	0	92 250
Ève-Lyne Biron (Note 1)	23 167	0	0	0	0	0	23 167
Isabelle Courville	86 250	0	0	0	0	0	86 250
L. Denis Desautels	185 000	0	0	0	0	0	185 000
Pierre Genest	86 250	0	0	0	0	0	86 250
Michel Labonté	77 500	0	0	0	0	0	77 500
Jacqueline C. Orange	77 500	0	0	0	0	0	77 500
Marie-France Poulin	77 500	0	0	0	0	0	77 500
Réjean Robitaille (Note 2)	0	0	0	0	0	0	0
Michelle R. Savoy (Note 1)	54 423	0	0	0	0	0	54 423
Jonathan I. Wener	77 500	0	0	0	0	0	77 500

Note 1 : Mme Biron a cessé d'être administratrice et Mme Savoy est devenue administratrice en date du 20 mars 2012.

Note 2 : M. Robitaille ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque.

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 et Genest et de Mme Courville) et la rémunération fixe annuelle à titre de membre de plus d'un comité (dans le cas de M. Bélanger).

Tel qu'indiqué ci-dessus, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2012, chaque administrateur doit recevoir une partie de sa rémunération annuelle (soit l'équivalent de 10 000 \$) sous forme d'UAD. Ils peuvent également 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 2012, M. Anctil, Mme Bastarache, M. Labonté et Mme Savoy 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 et M. Genest a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération sous forme d'actions.

Note 4 : Les administrateurs ne sont pas éligibles à ce titre aux régimes de retraite de la Banque.

## PARTIE E - RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Pour les fins de la présente partie 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 de la Banque, y compris ses filiales, les mieux rémunérés à la fin du dernier exercice, 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 payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie aux membres de la haute direction visés pour l'exercice financier 2012 ainsi que le processus décisionnel relatif à la rémunération. Elle comprend notamment un aperçu de la façon dont les résultats financiers de la Banque ont affecté la rémunération de la haute direction. 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.

Cette année, plusieurs modifications ont été apportées à la divulgation en matière de rémunération de la haute direction, notamment suite à des demandes formulées par des actionnaires, incluant la proposition soumise lors de la dernière assemblée annuelle des actionnaires par Placements NEI relativement aux mesures utilisées pour la rémunération des cadres supérieurs.

### Survол de l'exercice financier 2012

Au cours de l'exercice 2012, la Banque a réussi à améliorer ses résultats d'un exercice à l'autre, dans une conjoncture difficile pour les services bancaires de détail et un contexte de faiblesse des taux d'intérêt. Au cours de l'exercice, la croissance interne des volumes de prêts et de dépôts et les acquisitions, par la Banque, des Sociétés MRS<sup>1</sup> et de la Compagnie de Fiducie AGF (Fiducie AGF) ont permis d'accroître considérablement les revenus et de les diversifier, atténuant ainsi les pressions persistantes exercées sur les marges nettes d'intérêt attribuables au contexte de taux d'intérêt très faibles. L'excellente qualité du crédit du portefeuille de prêts de la Banque et les conditions de crédit favorables au Canada tout au long de l'exercice ont également contribué à ces résultats.

La Banque a maintenu une solide situation financière tout au long de l'exercice et a géré son capital avec prudence compte tenu des acquisitions récentes et de la croissance considérable de son bilan. Grâce à une saine gestion des liquidités et du capital, la Banque se trouve en position avantageuse pour poursuivre ses initiatives de croissance et satisfaire aux nouvelles exigences réglementaires.

Au niveau financier, le résultat net ajusté<sup>2</sup> a été de 140,7 millions \$, une hausse de 8 % d'un exercice à l'autre, et le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté<sup>2</sup> s'est établi à 12,0 %. Le résultat dilué par action ajusté<sup>2</sup> s'est élevé à 4,98 \$ en 2012, par rapport à 4,93 \$ en 2011, une augmentation de 0,05 \$.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs financiers définis par la direction pour l'exercice 2012, ainsi que la performance de la Banque. Ces objectifs financiers sont fondés sur les hypothèses présentées au rapport annuel 2011 de la Banque, à la section « Hypothèses clés à la base des objectifs de la Banque ».

Indicateurs de performance	Objectifs 2012	Résultats 2012
Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires	11,0 % à 13,5 %	12,1 % (12,0 %*)
Résultat dilué par action	4,80 \$ à 5,40 \$	4,98 \$ (4,98 \$*)
Croissance des revenus	> 5 %	8 %
Ratio d'efficacité	73 % à 70 %	75,9 % (73,1 %*)

\* mesures ajustées<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Les Sociétés MRS incluent : M.R.S. inc., Compagnie de fiducie M.R.S., Services Valeurs Mobilières M.R.S. inc. et Corporation de Correspondants M.R.S.

<sup>2</sup> Les éléments d'ajustement concernent essentiellement les coûts et les revenus liés aux regroupements d'entreprises récents de la Banque, tel que plus amplement décrit à la page 35 du rapport annuel 2012 de la Banque à la rubrique "Éléments d'ajustement".

Pour établir l'objectif financier Banque court terme aux fins du programme de rémunération incitative à court terme, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « Comité RH») a décidé d'utiliser le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté parce qu'il reflète mieux l'accomplissement des objectifs 2012 de la Banque, dont le but est de créer de la valeur à long terme. Ainsi, le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté de la Banque pour l'exercice financier 2012 s'est établi à 12,0 %, en ligne avec les attentes. Par conséquent, la prime payable en vertu du programme a été calculée avec un facteur financier Banque court terme de 100 %.

Plus de détails sur la performance financière de la Banque au cours de l'exercice financier 2012 se retrouvent à la section « Rapport de gestion » du Rapport annuel 2012 de la Banque. Plus de détails sur le programme de rémunération incitative à court terme de la Banque se retrouvent à la section « Composantes de la rémunération globale de la haute direction » ci-après.

### **Politique de rémunération de la haute direction**

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

La politique 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 en matière de saines pratiques de rémunération en termes d'équité interne, externe et de gestion prudente des risques.

En général, la politique vise à positionner la rémunération cible des membres de la haute direction, pour chaque élément de rémunération, à la médiane du marché de référence (décrit ci-dessous). La politique exige également un équilibre entre la rémunération variable et fixe, tel que plus amplement décrit ci-dessous.

La politique est révisée annuellement par le Comité RH. Tel que plus amplement décrit ci-dessous, le Comité RH a effectué certaines modifications aux programmes de rémunération en 2011 et 2012.

### **Gouvernance**

Le Comité RH 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 RH approuve la politique, 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 RH révisé, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse des risques liés aux programmes de rémunération. Le Comité RH 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 RH, détermine son salaire, les octrois en vertu de programmes d'options, de droits à la plus-value des actions et d'unités d'actions ainsi que la prime versée en vertu du programme de rémunération incitative à court terme.

Le rôle du Comité RH fait l'objet d'une description plus détaillée dans certaines des sections suivantes. Le mandat du Comité RH et son rapport pour l'exercice financier 2012 se retrouvent respectivement à l'annexe E et à la Partie F - « Régie d'entreprise » de la présente Circulaire.

Les membres du Comité RH sont : Isabelle Courville (présidente), Jean Bazin, L. Denis Desautels et Marie-France Poulin. Tous les membres sont indépendants au sens entendu par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*.

Chaque membre du Comité RH possède une expérience directe qui est pertinente pour ses responsabilités liées à la rémunération de la haute direction tel que décrit ci-dessous.

Isabelle Courville (présidente) :

- présidente d'Hydro-Québec Distribution, une division d'Hydro-Québec comptant environ 7 500 employés de mars 2011 à janvier 2013;
- présidente d'Hydro-Québec TransÉnergie, une division d'Hydro-Québec comptant environ 3 500 employés de 2007 à 2011;
- présidente du groupe Grandes entreprises de Bell Canada, une division de Bell Canada comptant environ 5 000 employés de 2003 à 2006;
- présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de Technologies Miranda inc. de 2006 à 2012;
- membre du Comité RH depuis 2008 et présidente de celui-ci depuis 2009.

Jean Bazin :

- membre du Barreau du Québec depuis 1965, avec une pratique spécialisée en droit du travail;
- membre du comité des ressources humaines de Pétro-Canada de 1984 à 1986;
- membre du comité de rémunération et des ressources humaines de Bradley Air Services Inc. (First Air) de 1991 à 2007;
- membre du comité des ressources humaines et du comité de déontologie et de régie d'entreprise de la Société générale de financement du Québec de 2004 à 2010;
- membre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de Technologies Miranda inc. de 2004 à 2012;
- membre du Comité RH depuis mars 2011.

L. Denis Desautels :

- vérificateur général du Canada de 1991 à 2001;
- associé de Ernst & Young de 1973 à 1991;
- membre du comité des ressources humaines et de rémunération du Groupe Jean Coutu (PJC) inc. depuis 2011;
- membre du Comité RH depuis 2003.

Marie-France Poulin :

- a reçu une certification du Collège des administrateurs de sociétés en 2007;
- a occupé plusieurs postes de gestion et de haute direction auprès des entreprises familiales Fibre de verre Moderne inc., Maax inc., Groupe Camada et Kalia inc. depuis 1985;
- présidente du comité des ressources humaines et membre du comité d'éthique et de gouvernance d'Hydro-Québec depuis 2004;
- présidente du comité de gouvernance de l'Université Laval de 2008 à 2012;
- membre du comité de gouvernance du Port de Québec depuis juillet 2012;
- membre du Comité RH depuis 2009.

Sur la base de ce qui précède, le conseil d'administration croit que, dans l'ensemble, les membres du Comité RH ont les compétences et l'expérience qui lui permettent de prendre des décisions sur l'adéquation des politiques et pratiques de la Banque en matière de rémunération.

### Groupe de référence

Les entreprises faisant partie du groupe de référence sont sélectionnées afin de représenter le marché primaire de comparaison de la Banque ainsi que son bassin de recrutement. Les critères de sélection utilisés sont les suivants :

- sociétés œuvrant dans les secteurs bancaire et financier;
- sociétés publiques;
- clientèle comparable;
- activités commerciales comparables;
- profil d'employés comparable.

Un seul groupe de référence est utilisé pour évaluer la valeur au marché de la rémunération globale des membres de la haute direction. Le groupe de référence a été révisé en 2012 suite à une étude sur la rémunération effectuée par le Groupe Hay. Le nombre de sociétés faisant partie du groupe de référence a été réduit de 26 à 25 afin de refléter le changement d'échantillon d'entreprises disponibles dans la base de données du Groupe Hay. Le groupe de référence actuel comprend les 25 entreprises suivantes :

ATB Financial	Fidelity Investments Canada	Corporation financière Mackenzie
Autorité des marchés financiers	Placements Franklin Templeton	Financière Manuvie
BMO Groupe financier	Banque HSBC Canada	Banque Nationale Groupe financier
Banque de développement du Canada	Placements IA Clarington Inc.	Banque Royale du Canada
Canadian Western Bank	Industrielle Alliance Pacifique, Assurance et services financiers inc.	La Banque de Nouvelle-Écosse
Banque canadienne impériale de commerce	Banque ING du Canada	Compagnie d'assurance Standard Life
Patrimoine Dundee inc.	Groupe Investors Inc.	Financière Sun Life
Fédération des caisses Desjardins du Québec	La Capitale assurances générales inc.	Groupe financier Banque TD
		Vancity Savings Credit Union

Le Comité RH 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. Le Comité RH est d'avis que les critères utilisés sont pertinents puisque le groupe de référence comprend la plupart des entreprises de services financiers importantes au Canada, mais ne se limite pas aux banques, reflétant ainsi la diversité du modèle d'affaires de la Banque.

De plus, pour mesurer la performance aux fins du programme d'unités d'actions de performance (décrit ci-après), un groupe de comparaison est utilisé, soit le *XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund*, lequel comprend des émetteurs canadiens du secteur des services financiers inscrits à la cote de la Bourse de Toronto. De plus amples renseignements à ce sujet se retrouvent ci-dessous dans la section se rapportant à ce programme.

## Conseillers externes

La politique prévoit que des conseillers externes soient mandatés pour analyser et comparer la rémunération cible totale des membres de la haute direction de la Banque avec celle payée dans le groupe de référence. Dans cette analyse, les conseillers externes font les ajustements appropriés conformément à leur méthodologie pour prendre en considération la taille relative de la Banque de même que les différences dans les niveaux de responsabilité entre les dirigeants des sociétés faisant partie du groupe de référence.

En 2010-2011, une étude a été menée par le Groupe Hay sur le positionnement de la rémunération des cadres supérieurs. Cette étude était basée sur les données de marché de 2010 et visait 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. Cette étude a notamment mené à une révision du programme de rémunération incitative à court terme et du programme d'unités d'actions de performance, auxquels certaines modifications ont été apportées en 2011, tel que plus amplement décrit ci-dessous. Le Comité RH a également pris en considération les conclusions de cette étude pour déterminer la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice financier 2012. Ces modifications visaient à combler une partie de l'écart entre la rémunération des hauts dirigeants et la médiane du marché de référence. Cet écart se trouvait principalement dans la rémunération incitative.

Conformément à sa pratique d'effectuer aux deux ans une étude sur le positionnement de la rémunération des cadres supérieurs, une nouvelle étude a été demandée au Groupe Hay en 2012, basée sur les données de marché de 2012. Cette étude a notamment démontré qu'un écart significatif subsistait toujours au niveau de la rémunération incitative. Ceci a mené à une révision du programme de rémunération incitative à court terme et du programme d'unités d'actions de performance, tel que plus amplement décrit ci-dessous.

Les honoraires totaux payés par la Banque pour l'ensemble des services rendus par des conseillers externes à la Banque au cours des exercices financiers 2012 et 2011 sont les suivants :

Conseiller (Note 1)	Rémunération de la haute direction - honoraires connexes (\$) (Note 2)		Autres honoraires (\$) (Note 3)	
	2012	2011	2012	2011
Towers Watson	0	38 288	240 691	122 670
Groupe Hay	77 484	165 626	0	16 178

Note 1 : Towers Perrin a fusionné en janvier 2010 avec Watson Wyatt pour former la firme Towers Watson. La Banque a retenu les services de Towers Perrin annuellement depuis 2004. Avant la fusion, la Banque utilisait Towers Perrin principalement pour du travail en matière de rémunération de la haute direction et Watson Wyatt principalement pour du travail d'autre nature. Après la fusion, la Banque a continué d'utiliser Towers Watson pour les deux types de mandats à cause de leur connaissance de la Banque, mais a introduit un nouveau fournisseur de services, le Groupe Hay, en 2010, pour son expertise dans le domaine financier.

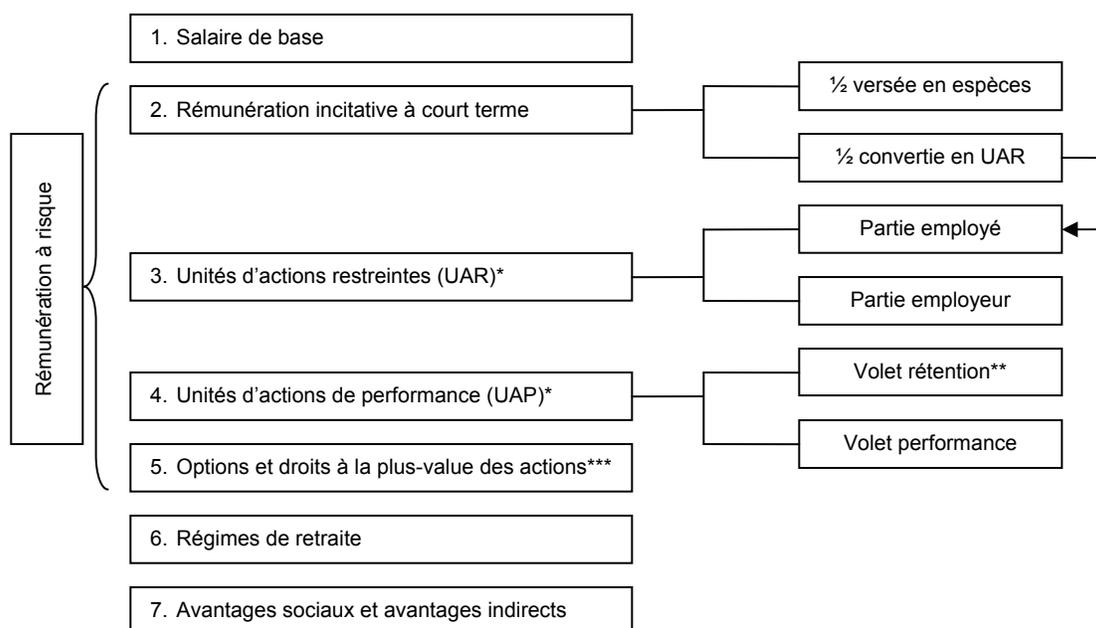
Note 2 : Les honoraires incluent dans cette catégorie ont trait aux études décrites ci-dessus.

Note 3 : Les honoraires incluent dans cette catégorie ont trait à la formation des employés, la révision des programmes de rémunération et d'avantage sociaux des employés et à une évaluation du programme de reconnaissance des employés.

Le Comité RH n'est pas requis d'approuver au préalable les autres services fournis par les conseillers externes, mais ne croit pas que les montants payés à ceux-ci et la nature de leurs travaux posent un risque de conflit d'intérêt.

## 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 Valeurs mobilières Banque Laurentienne inc. (VMBL) sont expliquées dans la description de chacune des composantes.

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

\*\* Le volet rétention a été éliminé du programme et n'est donc pas applicable aux octrois effectués pour l'exercice financier 2012 et suivants.

\*\*\* Attribués 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	Attribuées annuellement seulement si une prime est versée en vertu du programme de rémunération incitative à court terme  Le participant peut choisir lors de l'octroi des UAR de différer l'encaissement des unités octroyées jusqu'à la fin de son emploi	<ul style="list-style-type: none"> <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	Attribuées annuellement  Le participant peut choisir lors de l'octroi des UAP de différer l'encaissement des unités octroyées jusqu'à la fin de son emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comparaison avec le marché externe pour la valeur finale attendue</li> <li>Performance individuelle et de l'entreprise</li> </ul>

Composante de la rémunération	Type de rémunération	Employés visés	Fréquence	Éléments de l'analyse
5. Options et droits à la plus-value des actions (DPVA)	Actions (options) Espèces (DPVA)	Vice-présidents et titulaires de postes plus élevés hiérarchiquement	Attribués sur une base ad hoc à la discrétion du Comité RH	
6. Régimes de retraite (à prestations définies)	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>• Salaire admissible 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 RH. Pour l'exercice financier 2012, le Comité RH n'a pas attribué de hausses du salaire de base aux membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Desjardins, tel que divulgué dans le « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

## 2. Rémunération incitative à court terme

### 2.1 *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 :

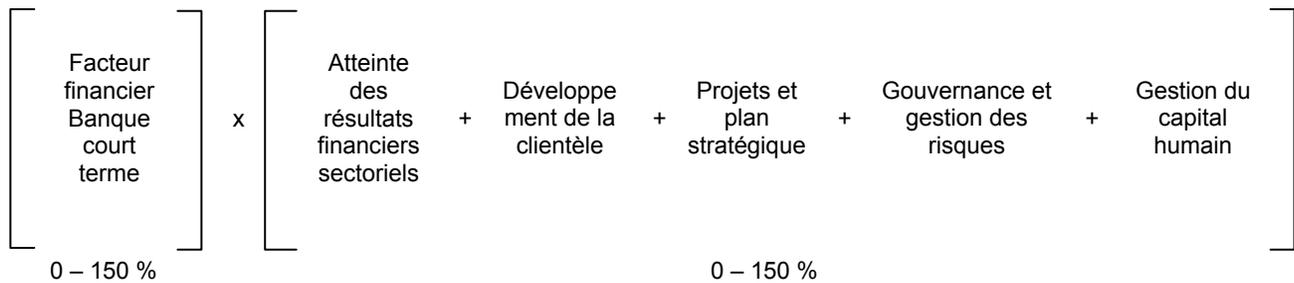
- la performance à court terme de la Banque; et
- les objectifs sectoriels annuels.

La prime en vertu du programme tient compte des éléments suivants :

$$\text{Prime cible} \times \text{Facteur global de pondération} = \text{Rémunération incitative à court terme}$$

La *prime cible* est équivalente au salaire de base multiplié par un pourcentage établi en fonction du niveau hiérarchique de chaque dirigeant, variant en 2012 et 2011 de 50 % à 60 % dans le cas d'un vice-président exécutif à 100 % dans le cas du président et chef de la direction (le pourcentage pour l'exercice financier 2010 était de 45 % dans le cas d'un vice-président exécutif et de 75 % dans le cas du président et chef de la direction). Pour 2013, le pourcentage dans le cas d'un vice-président exécutif variera de 55 % à 60 % alors que celui du président et chef de la direction demeurera inchangé.

Le *facteur global de pondération* comprend des composantes pour récompenser l'atteinte des résultats annuels tout en maintenant un équilibre avec les résultats sectoriels, le développement de la clientèle, l'exécution des projets et du plan stratégique, le maintien d'une saine gouvernance et la gestion des risques et la gestion du capital humain. Les composantes du facteur global de pondération sont détaillées ci-dessous.



**Facteur financier Banque court terme :**

Il est fonction des résultats annuels de la Banque selon le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires de la Banque. Le facteur financier découle d'un objectif établi par le conseil d'administration en début d'année et a pour but d'inciter la direction à tenir compte de l'ensemble des opérations de la Banque.

**Résultats financiers sectoriels :**

Les résultats financiers propres à chaque ligne d'affaires ou secteur. Dans le cas du président et chef de la direction, ces résultats incluent les objectifs financiers pour la Banque, à l'exclusion du rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires qui fait partie du facteur financier Banque court terme.

**Développement de la clientèle :**

Objectifs se rapportant à la clientèle, tels que la croissance des volumes d'affaires et autres éléments se rapportant à la clientèle.

**Projets et plan stratégique :**

Objectifs en lien avec l'exécution de projets et des stratégies ayant des impacts à court, moyen et long termes.

**Gouvernance et gestion des risques :**

Objectifs qui visent à maintenir une saine gouvernance et une gestion équilibrée de l'ensemble des risques de l'organisation.

**Gestion du capital humain :**

Objectifs en lien avec le comportement de chaque dirigeant ainsi que la gestion de la performance, du talent, de la relève et du climat organisationnel.

Le facteur global de pondération totale peut varier de 0 % à 225 % de la prime cible. Tel que mentionné ci-dessus, il se compose de deux groupes de facteurs, soit du facteur financier Banque court terme et du groupe de facteurs individuels énumérés ci-dessus (la pondération de chaque groupe pouvant varier de 0 % à 150 %). Le Comité RH pourrait inclure dans ce facteur tout autre élément qu'il jugerait approprié.

Le pourcentage applicable au groupe de facteurs individuels est déterminé selon l'échelle suivante :

Facteurs à court, moyen et long termes		
Au-dessus des attentes	Conformes aux attentes	Nettement en-dessous des attentes
150 %	50 % - 110 %	0 %

Pendant l'année, le degré d'atteinte de ces objectifs fait l'objet d'un rapport du dirigeant au président et chef de la direction qui, à la fin de l'année, procède à une évaluation écrite de la performance de celui-ci, laquelle évaluation est présentée au Comité RH. 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 RH. Afin d'évaluer la performance des membres de la haute direction visés pour l'exercice financier 2012 (autre que le président et chef de la direction), le Comité RH a utilisé comme balises d'évaluation le niveau d'atteinte des objectifs propres à chaque dirigeant. Le Comité RH tient aussi compte d'autres éléments spéciaux survenus en cours d'année, s'il y a lieu. La performance des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2012 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 RH. Dans l'établissement du facteur global de pondération du président et chef de la direction pour l'exercice financier 2012, le conseil d'administration a considéré l'atteinte de l'ensemble de ses objectifs déterminés en début d'année, de même que d'autres éléments spéciaux survenus en cours d'année, tel que plus amplement décrit à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

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, sauf dans les circonstances où aucune prime annuelle n'est payable (soit, pour 2012, si le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires avait été inférieur à 8,5 %). Le Comité RH a discrétion pour ajuster le montant des primes si des circonstances particulières le justifient. Pour l'exercice financier 2012, les primes versées aux membres de la haute direction visés 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 2012 a été approuvé par le Comité RH le 4 décembre 2012 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 unités d'actions restreintes (UAR), tel qu'expliqué ci-dessous.

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

La prime du président et chef de la direction de VMBL a été 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)

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

Le Comité RH 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 octroyés 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 régulière du programme (en vertu duquel les montants accumulés sont versés à l'expiration d'une période d'acquisition de trois ans de la date d'octroi) ou à la version différée du programme (en vertu duquel les montants accumulés sont versés lorsque le dirigeant quitte la Banque). 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 2012 aux membres de la haute direction visés et leur détention totale d'UAR aux fins des exigences minimales d'actionariat sont divulgués à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

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

Le président et chef de la direction de VMBL participe au 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 la tranche excédentaire, est convertie 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 programme permet une saine gestion des risques et un 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 RH 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*.

Le programme d'UAP a été amendé en 2011 et 2012 afin de mieux refléter la pratique du marché et d'intégrer des propositions faites par des actionnaires. Les principaux changements introduits par ces amendements sont l'élimination du volet rétention du programme, l'utilisation du rendement total à l'actionnaire au lieu du rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires pour la détermination de l'objectif de performance et l'augmentation des cibles d'octroi en pourcentage du salaire de base. Le programme d'UAP amendé s'applique aux octrois faits pour les exercices financiers 2012 et suivants.

#### 4.1 Programme d'UAP initial

Le programme d'UAP initial est applicable aux octrois faits en décembre 2010 et avant cette date (pour l'exercice financier 2011 et les précédents).

Les UAP sont octroyés à la discrétion du Comité RH, mais sont généralement octroyés annuellement selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire annuel du dirigeant} \times (\% \text{ volet rétention}^* + \% \text{ volet performance maximum}^{**})}{\text{Prix de l'action}^{***}}$$

- \* Le % volet rétention varie de 20 % dans le cas d'un vice-président exécutif à 37,5 % dans le cas du président et chef de la direction (dans le cas du président et chef de la direction de VMBL, le % volet rétention était de 12,5 % pour 2010 et 15 % pour 2011).
- \*\* Le % volet performance maximum varie de 30 % dans le cas d'un vice-président exécutif à 56,25 % dans le cas du président et chef de la direction (dans le cas du président et chef de la direction de VMBL, le % volet performance maximum était de 20 % pour 2010 et 22,5 % pour 2011) (parce que les UAP sont sujets aux obligations de divulgation publique, le % volet performance maximum est utilisé plutôt qu'un % volet performance cible afin d'assurer une divulgation complète et appropriée).
- \*\*\* 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, les unités octroyées liées au volet rétention deviennent acquises si le membre de la haute direction est toujours à l'emploi de la Banque trois ans après l'octroi. Les unités reliées au volet performance deviennent acquises si la Banque a atteint au cours des trois années suivant l'octroi l'objectif de performance maximale approuvé par le Comité RH lors de l'octroi. Pour les fins uniquement du programme, le Comité RH fixe un 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 donc selon le degré d'atteinte de l'objectif cible de performance, jusqu'à concurrence de l'objectif maximal. Les unités qui ne deviennent pas acquises sont annulées. De plus, si l'objectif minimum n'est pas atteint, les unités reliées au volet performance ne deviendront pas acquises et seront annulées.

De plus, chaque participant doit choisir en début d'année s'il participe à la version régulière 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.

#### 4.2 Programme d'UAP amendé

Le programme d'UAP amendé est applicable aux octrois faits à partir de décembre 2011 (pour les exercices financiers 2012 et suivants).

Les UAP sont octroyés à la discrétion du Comité RH, mais sont généralement octroyés annuellement selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire annuel du dirigeant} \times \% \text{ de performance maximum}^*}{\text{Prix de l'action}^{**}}$$

- \* Pour l'exercice 2012, le % de performance maximum varie de 75 % du salaire de base (116,88 % pour l'exercice 2013) dans le cas d'un vice-président exécutif à 150 % (337,5 % pour l'exercice 2013) dans le cas du président et chef de la direction (parce que les UAP sont sujets aux obligations de divulgation publique, le % de performance maximum est utilisé plutôt qu'un % de performance cible afin d'assurer une divulgation complète et appropriée)
- \*\* Prix de l'action à la date de l'octroi (tel que décrit plus amplement au « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après)

Le nombre d'unités acquises est égal à un pourcentage, variant de 75 % à 125 %, du nombre d'unités qui auraient été octroyé en utilisant un % de performance cible (pour l'exercice 2012, le % de performance cible varie de 60 % (93,5 % à 132 % pour l'exercice 2013) du salaire annuel de base dans le cas d'un vice-président exécutif à 120 % (270 % pour l'exercice 2013) dans le cas du président et chef de la direction. La formule pour établir ce pourcentage est la suivante :

$$\frac{\text{rendement total annuel à l'actionnaire}^* \text{ de la Banque moyen sur trois ans} - \text{rendement total annuel à l'actionnaire}^* \text{ du groupe de comparaison}^{**} \text{ moyen sur trois ans}}{\text{rendement total annuel à l'actionnaire}^* \text{ du groupe de comparaison}^{**} \text{ moyen sur trois ans}} \times 3 + 100 \%$$

- \* Le rendement total annuel à l'actionnaire est égal au prix de l'action à la fin de la période moins le prix de l'action au début de la période plus les dividendes payés, le tout divisé par le prix de l'action au début de la période.
- \*\* Le groupe de comparaison est le *XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund*, comprenant des émetteurs canadiens dans le secteur financier inscrits à la cote de la Bourse de Toronto.

Les unités qui ne deviennent pas acquises sont annulées.

De plus, chaque participant doit choisir en début d'année s'il participe à la version régulière 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 2012 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, le cas échéant, 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 toutes les unités octroyées à partir de l'exercice 2012 (et pour une partie substantielle des unités octroyées pour les exercices 2011 et précédents).
- 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 RH, prenant en considération les octrois passés.

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 RH n'octroie pas d'options et de DPVA aux membres de la haute direction visés. Bien que le Comité RH revoie périodiquement les programmes d'intéressement applicables aux membres de la haute direction, il n'a pas l'intention en ce moment d'introduire de nouveaux régimes à base d'actions ou d'options.

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

Le régime de DPVA permet aux dirigeants visés de bénéficier de la plus-value des actions ordinaires de la Banque. En vertu du régime, des DPVA sont attribués en fonction de la valeur au marché de l'action ordinaire de la Banque au moment de l'attribution, cette valeur étant établie comme la moyenne arithmétique des cours moyens pondérés des actions négociées à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de négociation précédant la date de l'attribution. La plus-value est calculée sur la base de la valeur à la clôture d'une action de la Banque le jour précédant l'exercice. Les DPVA deviennent acquis par tranche de 25 % à compter du deuxième anniversaire de la date d'attribution; leur durée ne

peut dépasser 10 ans. La plus-value est payée en argent et les détenteurs de DPVA ne jouissent d'aucun des droits d'un actionnaire. Certaines autres modalités s'appliquent.

Au cours de l'exercice financier 2012, 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.

*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 2012	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2012 (\$)	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 2012
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs (Note 1)	50 000	29,47	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.

6. Régimes de retraite

Les régimes de retraite applicables aux membres de la haute direction sont décrits à la section « Prestations en vertu d'un régime 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. Ils ont également droit à un examen médical annuel dont les coûts sont défrayés par la Banque. Une allocation automobile est également versée mensuellement à certains membres de la haute direction (dont les membres de la haute direction visés) et ceux-ci ont droit au remboursement de leur stationnement. Le président et chef de la direction de VMBL ne bénéficie d'aucun avantage particulier, sauf une allocation automobile et 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.

**Équilibre entre la rémunération variable et 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 RH 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 RH vise à maintenir un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et l'offre de rémunération. La proportion réelle entre rémunération fixe et variable fluctuera en fonction du facteur global de pondération. 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 2012.

## 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 RH pourrait procéder à l'ajustement des primes annuelles, 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 Marchés 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, le Comité RH a adopté en 2007 des exigences minimales de détention d'actions de la Banque. Ces exigences ont été rehaussées en 2011 et s'établissent présentement comme suit :

Niveau	Exigence minimale
Président et chef de la direction	5 x salaire de base
Vice-président exécutif	3 x salaire de base
Premier vice-président	2 x salaire de base
Vice-président	1 x salaire de base

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

- actions ordinaires de la Banque détenues;
- UAR (version régulière ou différée), incluant l'octroi relatif à l'exercice qui vient de se terminer; et
- UAP (version régulière ou différée), incluant l'octroi relatif à l'exercice suivant basé sur le paiement minimal en vertu du programme.

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 du programme d'UAP jusqu'à ce que les exigences soient remplies. Des simulations effectuées par la Banque démontrent qu'en utilisant la version différée du programme 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 2012.

## Analyse des risques

Dans le cadre de l'adoption de pratiques de rémunération et de la fixation de la rémunération des membres de la haute direction, le Comité RH, avec l'assistance du comité de gestion des risques du conseil d'administration, considère les conséquences des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque. Au cours de l'exercice 2010, les mandats du Comité RH 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. Également en 2010, une grille d'analyse a été montée afin d'évaluer le risque associé à chaque programme de rémunération de la Banque. La grille d'analyse couvre les cinq catégories de critères suivantes : 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.

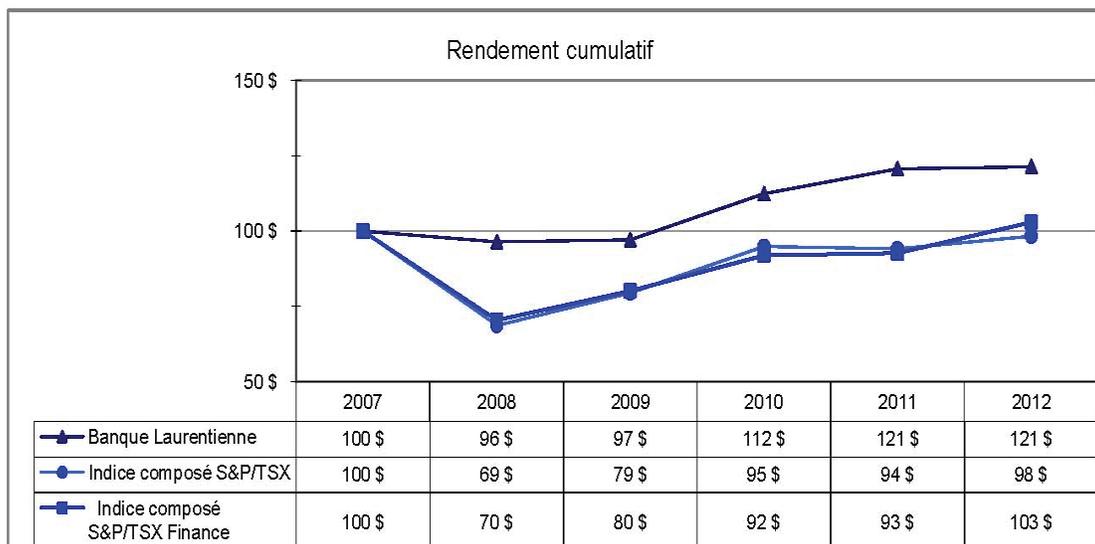
Depuis 2010, le Comité RH examine annuellement, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse de risque des programmes de rémunération préparé par le chef des risques et la vice-présidente exécutive, Affaires corporatives, Ressources humaines et secrétaire sur la base de la grille d'analyse. La dernière analyse fut effectuée en décembre 2012. Suite à cette analyse, le Comité RH a jugé satisfaisant le niveau de risque lié aux divers programmes de rémunération.

## Opérations de couverture

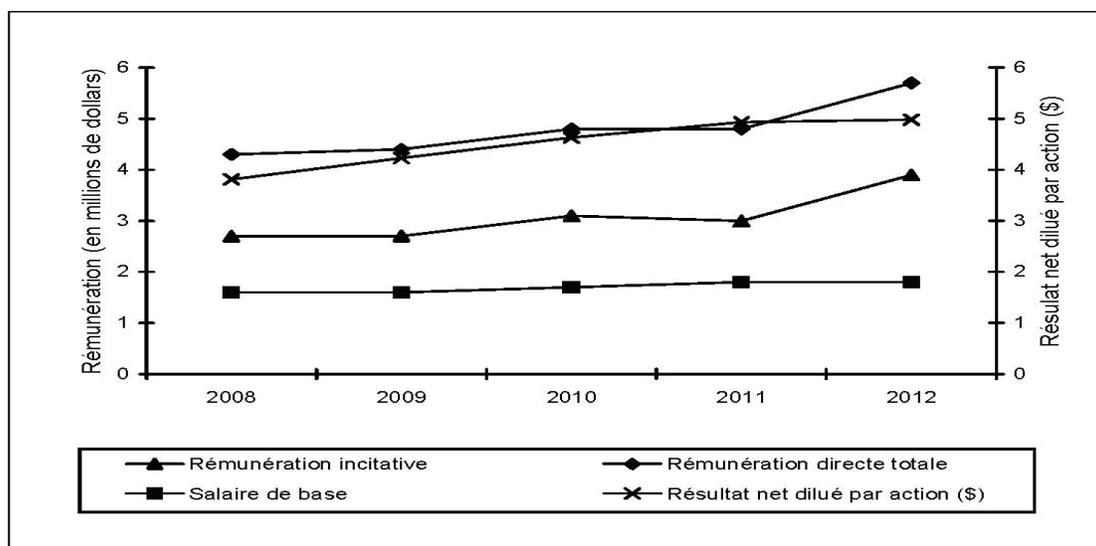
En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), la politique de la Banque en matière d'initiés et d'opérations interdites sur les titres de la Banque (la « politique d'initiés ») ainsi que le code de déontologie de la Banque, il est interdit aux administrateurs, dirigeants, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales 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* ») ou d'acheter ou vendre sciemment, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur les titres de la Banque. De plus, la politique sur les initiés prévoit que tout autre instrument financier conçu pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de la Banque détenu par un initié de la Banque doit être divulgué conformément à la loi et ne peut être conclu qu'à l'intérieur de certaines périodes suivant la publication des résultats de la Banque, en autant que la personne concluant l'entente n'est pas en possession d'information privilégiée. Jusqu'à présent, aucun tel instrument financier n'a été divulgué.

## Représentation graphique de la performance

Le graphique suivant représente la comparaison du rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2007, en supposant le réinvestissement des dividendes, et du rendement total cumulatif 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)

	2008	2009	2010	2011	2012
Salaires de base	1,6	1,6	1,7*	1,8*	1,8*
Rémunération incitative	2,7	2,7	3,1*	3,0*	3,9*
Rémunération directe totale	4,3	4,4	4,8*	4,8*	5,7*
Résultat net dilué par action (\$)	3,81	4,23	4,63	4,93**	4,98***
Résultat net	102,5	113,1	122,9	130,4**	140,7***

\* Le détail se retrouve dans les tableaux « Rémunération » afférents à chacun des membres de la haute direction visés à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

\*\* Excluant les frais d'intégration liés à l'acquisition des Sociétés MRS et à l'indemnité versée au titre de la résiliation en 2012 de l'entente de distribution des fonds IA Clarington; montants ajustés en fonction des normes internationales d'information financière (IFRS), tel que présentés à la note 30 aux états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice 2012.

\*\*\* Mesures ajustées (les éléments d'ajustement sont décrits à la page 35 du rapport annuel 2012 de la Banque).

## Analyse de la tendance

La performance de la Banque s'est améliorée de façon très significative au cours des cinq dernières années. Tous les principaux indicateurs de performance sont en effet à la hausse. Ainsi, le revenu total a crû de 26 %, alors que le résultat net s'est amélioré de 37 %, passant de 102,5 millions \$ à 140,7 millions \$. La Banque a aussi connu une croissance très significative de ses portefeuilles, alors que ses prêts ont crû de 86 %, et ses dépôts, de 57 %. Le bilan global de la Banque a quant à lui augmenté de 79 % et se situe aujourd'hui à près de 35 milliards \$.

Ainsi, afin de mieux reconnaître l'ensemble des résultats obtenus suite au repositionnement de la Banque au cours des cinq dernières années et de combler substantiellement les écarts existants entre la rémunération directe totale des membres de la haute direction et la rémunération médiane du groupe de référence (les sociétés faisant parties du groupe de référence sont indiquées à la section « Groupe de référence » ci-dessus), le conseil d'administration et le Comité RH ont revu en profondeur en 2011 et 2012 les programmes de rémunération applicables à la haute direction.

En effet, une analyse exhaustive de marché réalisée avec le Groupe Hay en 2011 montrait un écart significatif de marché au niveau de la rémunération incitative à court, moyen et long termes pour les membres de la haute direction visés. Les résultats de l'analyse démontraient que la rémunération directe totale cible pour les membres de la haute direction visés se situait en dessous du 25<sup>e</sup> percentile du groupe de référence. L'analyse démontrait aussi que le positionnement de la rémunération court terme cible variait entre le 17<sup>e</sup> et 27<sup>e</sup> percentile du groupe de référence et que la rémunération incitative long terme cible se situait en dessous du 25<sup>e</sup> percentile du groupe de référence. Ainsi, Le Comité RH et le conseil ont donc conclu que des ajustements devaient être apportés à la fin de 2011 (principalement à la rémunération incitative à court terme) et de 2012 (principalement au pourcentage de salaire utilisé dans le programme d'unités d'actions de performance dont les effets impacteront la rémunération 2013). L'augmentation de la rémunération directe totale se situe donc presque exclusivement au niveau de la rémunération incitative, les salaires de base étant restés à un niveau similaire tout au long de la période.

À titre comparatif, pour la période allant de 2008 à 2012, la rémunération directe totale a augmenté de 33 %. Cette augmentation comprend une augmentation des salaires de base de 2,5 % en moyenne par année alors que la rémunération incitative a augmenté de 44 % (dont 33 % entre 2011 et 2012, reflétant certaines modifications aux programmes). Au cours de cette même période le résultat net dilué par action et le résultat net ont augmenté respectivement de 31 % et 37 %.

## 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 professionnels agréés du Québec.

## Performance

Indicateurs de performance 2012	Atteinte des résultats	Réalisations 2012
<b>Résultats financiers sectoriels</b>		
Résultat dilué par action de 4,80 \$ à 5,40 \$	√	• Pour une sixième année consécutive, la Banque a enregistré un résultat net record, s'établissant à 140,7 millions \$*, en hausse de 8 % par rapport à l'an dernier. Le résultat dilué par action a été de 4,98 \$*.
Ratio d'efficacité de 73 % à 70 %	X	• L'environnement de faibles taux d'intérêt ainsi que certaines dépenses non récurrentes ont eu un impact sur le ratio d'efficacité. À 73,1 %, le ratio est légèrement à l'extérieur de la fourchette prévue.
Croissance des revenus > 5 %	√	• Les revenus totaux ont dépassé l'objectif et ont connu une croissance de 8 %.
<b>Développement de la clientèle</b>		
Croissance des prêts, dépôts et autres revenus	√	• La croissance organique jumelée à celle des acquisitions a largement dépassé les attentes, alors que la croissance des prêts a été de 21 % et que la croissance des dépôts a été de 20 %. Suite à l'acquisition des Sociétés MRS, les actifs sous administration ont augmenté de 20,5 milliards \$. D'autre part, alors que les taux d'intérêt sont relativement bas, il était essentiel pour la Banque d'augmenter les activités liées aux autres revenus. Ces derniers ont connu une croissance de 14 %.

Être le premier représentant de la Banque auprès des publics cibles : employés, clients, actionnaires et autres	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>En plus de son excellence dans le service, la Banque se différencie par sa proximité et l'accessibilité de ses dirigeants. À chaque année, M. Robitaille rencontre la vaste majorité des employés pour leur communiquer le plan d'affaires, ses attentes et répondre à leurs questions. De plus, de nombreuses rencontres avec des clients, actionnaires et la communauté d'affaires ont eu lieu afin de bien expliquer la stratégie et les forces de la Banque.</li> </ul>
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Suivi des plans stratégiques des lignes d'affaires	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les succès de la Banque passent par une bonne exécution des plans d'affaires de ses quatre secteurs d'activité. En 2012, plusieurs réalisations d'importance ont été effectuées : <ul style="list-style-type: none"> <li>Services financiers aux particuliers et PME-Québec <ul style="list-style-type: none"> <li>Bonne croissance des prêts et dépôts et lancement de l'entente de distribution de fonds communs de placement avec Placements Mackenzie</li> <li>Intensification du développement du secteur PME-Québec</li> </ul> </li> <li>Immobilier et Commercial <ul style="list-style-type: none"> <li>Bonne progression des résultats sur 3 ans</li> <li>Année record pour le financement immobilier</li> <li>Gestion prudente des crédits commerciaux</li> </ul> </li> <li>B2B Banque <ul style="list-style-type: none"> <li>Forte croissance des prêts et dépôts</li> <li>Intégration des Sociétés MRS en ligne avec les plans</li> <li>Lancement de B2B Banque</li> <li>Acquisition de Fiducie AGF</li> </ul> </li> <li>VMBL et Marchés des capitaux <ul style="list-style-type: none"> <li>Résultats supérieurs à ceux de l'exercice précédent</li> <li>Gestion prudente des activités dans un environnement difficile.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
Optimisation du financement et de la gestion du capital de la Banque	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi et implantation de la nouvelle réglementation en assurant une saine gestion des impacts.</li> <li>Des émissions de capital totalisant 480 millions \$ ont eu lieu en cours d'année démontrant la force du bilan de la Banque, de nouvelles opportunités de développement et l'attrait qu'elle suscite auprès des investisseurs.</li> </ul>
Renouvellement de la convention collective	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'importance de maintenir un partenariat efficace avec les employés syndiqués est primordiale pour la Banque. La convention collective a été renouvelée jusqu'en décembre 2017, soit pour une durée de 6 ans.</li> </ul>
Positionnement des différentes options stratégiques (acquisitions et partenariats)	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'intégration des Sociétés MRS est complétée à 80 %.</li> <li>L'acquisition de Fiducie AGF permet à B2B Banque de se positionner comme joueur de premier plan auprès de la communauté des conseillers financiers.</li> <li>Mise en place de l'entente de distribution de fonds communs de placement avec Placements Mackenzie.</li> </ul>
<b>Gouvernance et gestion des risques</b>		
Optimisation de la gestion du crédit dans un environnement économique difficile	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'approche prudente et proactive des activités de crédit au cours des dernières années a entraîné un niveau de pertes historiquement très faible (les pertes sur prêts en 2012 étaient de 33 millions \$, soit 0,10 % de l'actif moyen).</li> </ul>
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les programmes relatifs à la gouvernance et aux exigences réglementaires ont été bien suivis. M. Robitaille a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.</li> </ul>
<b>Gestion du capital humain</b>		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un des grands changements survenus au cours des dernières années a été un virage vers la performance. Le programme de gestion de la performance et de développement des employés est bien amorcé. L'application du programme est rigoureuse.</li> </ul>
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le développement du capital humain étant une priorité de la Banque, de nombreuses initiatives visant la mobilisation des employés ont été mises en place.</li> <li>Très forte participation des employés au sondage organisationnel.</li> <li>Amélioration importante du niveau de mobilisation des employés.</li> <li>La Banque figure parmi les 10 lauréats nationaux du nouveau programme « Promoteur de passion du Canada » qui rend hommage aux organisations qui, grâce à la passion, l'énergie, l'intensité et la persistance qui les animent au quotidien génèrent des résultats supérieurs.</li> </ul>
Poursuite du plan de relève pour les cadres supérieurs dans un cadre de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les plans de relève sont en place pour les postes clés.</li> <li>Les programmes de gestion des talents afin de mieux positionner la relève, identifier les étoiles montantes et de voir au développement des ressources ont été déployés.</li> </ul>

\* Mesures ajustées (les éléments d'ajustement sont décrits à la page 35 du rapport annuel 2012 de la Banque).

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Robitaille en 2012 se situait au-dessus des attentes.

## Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie à M. Robitaille pour les trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la présente Circulaire pour chaque programme.

	2012 (\$)	2011 (\$)	2010 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	598 361	598 361	588 419
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	450 000	362 500	380 000
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	450 000	362 500	380 000
Partie employeur convertie en UAR	270 000	217 500	228 000
UAP	720 000	450 000	414 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>2 488 361</b>	<b>1 990 861</b>	<b>1 990 419</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	21 000	26 000	197 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	41 695	41 540	40 912
Assurances collectives et autres avantages indirects	6 131	4 842	8 016
<b>Total de la rémunération</b>	<b>2 557 187</b>	<b>2 063 243</b>	<b>2 236 347</b>

## Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Robitaille pour l'exercice financier 2012.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
598 361 \$	450 000 \$	1 440 000 \$
24 %	18 %	58 %
	76 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Robitaille au 31 octobre 2012, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, est indiqué ci-dessous.

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2013	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
5	600 000 \$	2 262	151 289	6 825 344 \$	228 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2012 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (44,45 \$).



**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. Il assume la responsabilité des finances et de la trésorerie corporative. Il détient un baccalauréat en économie et une maîtrise en administration des affaires (MBA).

## Performance

Indicateurs de performance 2012	Atteinte des résultats	Réalisations 2012
<b>Résultats financiers sectoriels</b>		
Respect du budget	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'ensemble des secteurs sous la responsabilité du chef de la direction financière ont été gérés efficacement.</li> </ul>
Respect du budget de gestion de l'appariement et optimisation de la gestion du risque de taux d'intérêt	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malgré un environnement difficile, le secteur responsable de la gestion de l'appariement a dégagé un écart favorable.</li> </ul>
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Réalisation du plan de financement et gestion de capital	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans le cadre de son plan de financement et de gestion du capital, le secteur a procédé à l'optimisation de l'utilisation de la titrisation, à plusieurs émissions de capital (actions ordinaires et privilégiées et billets à moyen terme) et à la mise en place de mesures pour respecter les nouvelles normes de Bâle III.</li> </ul>
Finaliser l'implantation des normes IFRS	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transition aux règles comptables internationales complétée avec succès.</li> </ul>
Support à l'intégration des Sociétés MRS et à l'acquisition de Fiducie AGF	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le suivi des impacts comptables de l'intégration des Sociétés MRS a été effectué et l'équation d'achat dans le cadre de la transaction Fiducie AGF a été établie.</li> </ul>
<b>Gouvernance et gestion des risques</b>		
Poursuite du projet de conformité aux nouvelles règles d'assurance-dépôts	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le projet suit son cours conformément aux échéanciers prévus et à un coût légèrement inférieur à celui prévu.</li> </ul>
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le programme de gestion du risque réglementaire a été bien suivi dans l'ensemble du groupe. Au niveau de la gouvernance, M. Lauzon a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.</li> </ul>
<b>Gestion du capital humain</b>		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les objectifs ont été établis. Les évaluations mi-annuelles et annuelles ont été complétées.</li> </ul>
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plusieurs actions ont été entreprises en cours d'année. Cependant, les résultats du sondage n'ont pas démontré d'amélioration.</li> </ul>
Mettre en place le processus de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'ensemble de la documentation a été complétée et bonne participation aux discussions inter-sectorielles.</li> </ul>

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Lauzon en 2012 était conforme aux attentes.

## Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie à M. Lauzon pour les trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la présente Circulaire pour chaque programme.

	2012 (\$)	2011 (\$)	2010 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	331 094	329 618	314 792
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	109 560	114 750	123 400
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	109 560	114 750	123 400
Partie employeur convertie en UAR	65 736	68 850	74 040
UAP	199 200	130 000	112 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>815 150</b>	<b>757 968</b>	<b>747 632</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	65 000	65 000	56 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	35 695	35 540	34 158
Assurances collectives et autres avantages indirects	505	419	2 427
<b>Total de la rémunération</b>	<b>916 350</b>	<b>858 927</b>	<b>840 217</b>

## Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Lauzon pour l'exercice financier 2012.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
331 094 \$	109 560 \$	374 496 \$
41 %	13 %	46 %
	59 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Lauzon au 31 octobre 2012, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, est indiqué ci-dessous.

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2013	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	332 000 \$	268	34 428	1 542 233 \$	155 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2012 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (44,45 \$).



**François Desjardins**

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

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. 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**

Indicateurs de performance 2012	Atteinte des résultats	Réalisations 2012
<b>Résultats financiers sectoriels</b>		
Réaliser les objectifs budgétaires en terme de rentabilité et d'efficacité du secteur	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ce secteur a enregistré une forte amélioration de la rentabilité ajustée d'un exercice à l'autre, soit de 18 %. La rentabilité a été supérieure aux objectifs (en tenant compte ou non des acquisitions).</li> <li>Le ratio d'efficacité ajusté a été favorable.</li> </ul>
<b>Développement de la clientèle</b>		
Croissance des prêts et dépôts	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>La croissance enregistrée dans ce secteur en 2012 a largement dépassé les attentes avec une augmentation de 66 % des volumes de prêts et 39 % des volumes de dépôts au cours des 12 derniers mois ainsi qu'un accroissement de 80 % du réseau de distribution regroupant 27 000 professionnels de la finance.</li> </ul>
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Intégration des Sociétés MRS	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beaucoup de travaux importants de conversion ont été effectués tout au cours de l'année (80 % des conversions effectuées) et M. Desjardins a fait preuve d'un leadership fort afin de mettre en place diverses solutions pour répondre aux défis liés à celles-ci.</li> </ul>
Acquisition de Fiducie AGF	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>A fait preuve de leadership pour compléter la transaction.</li> </ul>
<b>Gouvernance et gestion des risques</b>		
Gestion de la qualité de crédit	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertes sur prêts faibles dues à la bonne qualité de la souscription.</li> </ul>
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le programme de gestion du risque réglementaire a été bien suivi et exécuté.</li> <li>Au niveau de la gouvernance, M. Desjardins a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.</li> </ul>
<b>Gestion du capital humain</b>		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les objectifs ont été établis. Les évaluations mi-annuelles et annuelles ont été complétées.</li> </ul>
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration du niveau de mobilisation malgré les impacts liés aux acquisitions et à l'intégration.</li> </ul>
Mettre en place le processus de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les plans ont été complétés et une revue des talents a été effectuée.</li> </ul>

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Desjardins en 2012 se situait au dessus des attentes.

## Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie à M. Desjardins pour les trois derniers exercices financiers. Sauf indication contraire, les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la présente Circulaire pour chaque programme.

	2012 (\$)	2011 (\$)	2010 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	316 519	289 592	278 564
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR (Note 1)	146 250	127 450	108 250
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	146 250	127 450	108 250
Partie employeur convertie en UAR	87 750	76 470	64 950
UAP	175 200	114 000	104 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>871 969</b>	<b>734 962</b>	<b>664 014</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite (Note 2)	118 000	39 000	59 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	40 986	33 839	33 791
Assurances collectives et autres avantages indirects (Note 3)	213 959	205 562	423 061
<b>Total de la rémunération</b>	<b>1 244 914</b>	<b>1 013 363</b>	<b>1 179 866</b>

Note 1 : Le Comité RH a augmenté la prime de M. Desjardins pour 2011 afin de reconnaître le travail important de ce dernier dans l'acquisition des Sociétés MRS.

Note 2 : Le montant apparaissant pour 2012 reflète l'incidence des changements au salaire de base de M. Desjardins.

Note 3 : 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 les années 2012, 2011 et 2010, cette allocation représente 200 000 \$, 200 000 \$ et 100 000 \$ respectivement.

## Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Desjardins pour l'exercice financier 2012.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
316 519 \$	146 250 \$	409 200 \$
36 %	17 %	47 %
	64 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Desjardins au 31 octobre 2012, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, est indiqué ci-dessous.

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2013	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	325 000 \$	5 444	52 160	2 560 492 \$	263 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2012 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (44,45 \$).



**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

Indicateurs de performance 2012	Atteinte des résultats	Réalisations 2012
<b>Résultats financiers sectoriels</b>		
Réaliser les objectifs budgétaires en terme d'amélioration de la rentabilité et d'efficacité	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plusieurs actions ont été entreprises pour amoindrir l'impact de l'environnement de bas taux d'intérêt. Cependant, ces actions n'ont pas comblé les écarts avec le budget.</li> </ul>
<b>Développement de la clientèle</b>		
Croissance des prêts, dépôts et autres revenus	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malgré un environnement financier difficile, le secteur a obtenu une croissance de 750 millions \$ des portefeuilles de prêts au cours des 12 derniers mois et une augmentation de 17 % des prêts aux PME et de 7 % des dépôts aux PME, tout en maintenant une grande qualité de crédit.</li> <li>De plus, M. Bernard a travaillé à la mise en place de l'entente de distribution de fonds communs de placement avec Placements Mackenzie.</li> </ul>
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Implantation des initiatives d'excellence opérationnelle et d'efficacité	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plusieurs initiatives mises en place ont permis d'exercer un bon contrôle des dépenses et ainsi limiter l'augmentation de celles-ci à 1 %.</li> </ul>
<b>Gouvernance et gestion des risques</b>		
Amélioration de la qualité de crédit	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>La révision des processus de souscription a permis de limiter dans un environnement difficile les pertes sur les portefeuilles de crédit à la consommation et aux PME.</li> </ul>
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le programme de gestion du risque réglementaire a été bien suivi et exécuté. Plusieurs améliorations ont été apportées en cours d'année.</li> <li>Au niveau de la gouvernance, M. Bernard a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.</li> </ul>
<b>Gestion du capital humain</b>		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les objectifs ont été établis. Les évaluations mi-annuelles et annuelles ont été complétées.</li> </ul>
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plusieurs actions ont été entreprises au cours des deux dernières années, ce qui a permis au secteur d'améliorer de façon importante l'indice de mobilisation.</li> </ul>
Mettre en place le processus de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Révision en profondeur des éléments de relève des principaux dirigeants du secteur. Processus structuré bien en place.</li> </ul>

Le Comité RH a jugé que la performance de M. Bernard en 2012 était conforme aux attentes.

## Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie à M. Bernard pour les trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la présente Circulaire pour chaque programme.

	2012 (\$)	2011 (\$)	2010 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	299 182	297 072	282 995
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	72 000	92 400	110 150
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	72 000	92 400	110 150
Partie employeur convertie en UAR	43 200	55 440	66 090
UAP	180 000	116 000	104 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>666 382</b>	<b>653 312</b>	<b>673 385</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	40 000	59 000	72 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	35 695	35 540	34 158
Assurances collectives et autres avantages indirects	3 945	5 969	5 494
<b>Total de la rémunération</b>	<b>746 022</b>	<b>753 821</b>	<b>785 037</b>

## Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Bernard pour l'exercice financier 2012.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
299 182 \$	72 000 \$	295 200 \$
45 %	11 %	44 %
	55 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Bernard au 31 octobre 2012, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, est indiqué ci-dessous.

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2013	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	300 000 \$	171	37 740	1 685 161 \$	187 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2012 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (44,45 \$).



**Michel C. Trudeau**

Vice-président exécutif,  
Marchés 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 Valeurs mobilières Banque Laurentienne, 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**

Indicateurs de performance 2012	Atteinte des résultats	Réalisations 2012
<b>Résultats financiers sectoriels</b>		
Objectifs budgétaires annuels	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malgré un environnement économique difficile, les résultats nets ont progressé de 36 % d'un exercice à l'autre.</li> </ul>
<b>Développement de la clientèle</b>		
Croissance des revenus nets de commissions	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>En terme de croissance de revenus, ce secteur a obtenu des résultats favorables par rapport à ses principaux concurrents et a su saisir une bonne opportunité lui permettant d'ouvrir un nouveau bureau à Winnipeg.</li> </ul>
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Mise à jour du plan stratégique	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>La mise à jour du plan a été complétée.</li> </ul>
<b>Gouvernance et gestion des risques</b>		
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le programme de gestion du risque réglementaire est bien suivi et exécuté et le risque opérationnel a été bien géré. Plusieurs améliorations ont été apportées en cours d'année.</li> <li>Au niveau de la gouvernance, M. Trudeau a fait preuve de leadership et d'agilité dans un environnement financier et réglementaire difficile.</li> </ul>
<b>Gestion du capital humain</b>		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les objectifs ont été fixés et les évaluations semi-annuelles et annuelles ont été complétées.</li> </ul>
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malgré le fait que ce secteur soit très sensible à l'environnement de marché, l'indice de mobilisation n'a subi qu'une légère diminution.</li> </ul>
Mise en place d'un processus de gestion des talents	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les plans ont été complétés et la revue des talents effectuée.</li> </ul>

Le Comité RH a jugé que la performance de M. Trudeau en 2012 était conforme aux attentes.

## Rémunération

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie à M. Trudeau pour les trois derniers exercices financiers. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites à la présente Circulaire pour chaque programme.

	20112 (\$)	2011 (\$)	2010 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	260 000	260 000	250 000
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	308 321	243 414	326 046
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	99 995	72 178	139 734
Partie employeur convertie en UAR	0	0	0
UAP	156 000	78 000	50 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>824 316</b>	<b>653 592</b>	<b>765 780</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	0	0	0
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	36 356	5 107	4 911
Assurances collectives et autres avantages indirects	54	286	1 747
<b>Total de la rémunération</b>	<b>860 726</b>	<b>658 985</b>	<b>772 438</b>

## Rémunération fixe vs variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Trudeau pour l'exercice financier 2012.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
260 000 \$	308 321 \$	255 995 \$
32 %	37 %	31 %
	68 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Trudeau au 31 octobre 2012, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, est indiqué ci-dessous.

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2013	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	260 000 \$	1 769	14 082	704 599 \$	90 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2012 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (44,45 \$).

## TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie aux membres de la haute direction visés pour les trois derniers exercices financiers.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) (Note 1)	Attributions fondées sur des options (\$) (Note 2)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) (Note 4)	Autre rémunération (\$) (Note 5)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (Note 3)	Plans incitatifs à long terme			
<b>Réjean Robitaille</b> Président et chef de la direction	2012	598 361	990 000	0	900 000	0	21 000	47 826	2 557 187
	2011	598 361	667 500	0	725 000	0	26 000	46 382	2 063 243
	2010	588 419	642 000	0	760 000	0	197 000	48 928	2 236 347
<b>Michel C. Lauzon</b> Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2012	331 094	264 936	0	219 120	0	65 000	36 200	916 350
	2011	329 618	198 850	0	229 500	0	65 000	35 959	858 927
	2010	314 792	186 040	0	246 800	0	56 000	36 585	840 217
<b>François Desjardins</b> Vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction, B2B Banque	2012	316 519	262 950	0	292 500	0	118 000	254 945	1 244 914
	2011	289 592	190 470	0	254 900	0	39 000	239 401	1 013 363
	2010	278 564	168 950	0	216 500	0	59 000	456 852	1 179 866
<b>Luc Bernard</b> Vice-président exécutif, Services financiers aux particuliers et aux PME	2012	299 182	223 200	0	144 000	0	40 000	39 640	746 022
	2011	297 072	171 440	0	184 800	0	59 000	41 509	753 821
	2010	282 995	170 090	0	220 300	0	72 000	39 652	785 037
<b>Michel C. Trudeau</b> Vice-président exécutif, Marchés des capitaux, Banque et président et chef de la direction, Valeurs mobilières Banque Laurentienne	2012	260 000	156 000	0	408 316	0	0	36 410	862 726
	2011	260 000	78 000	0	315 592	0	0	5 393	658 985
	2010	250 000	50 000	0	465 780	0	0	6 658	772 438

Note 1 : 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) 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 (M. Trudeau doit convertir 30 % de la prime annuelle qui lui est versée entre 75 000 \$ et 500 000 \$, ainsi que 40 % de la tranche excédentaire, 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 font partie de la rémunération des membres de la haute direction visés en 2012, 2011 ou 2010 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. Cette méthodologie a été utilisée car elle reflète la pratique du marché. 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 cette date. 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 « Composantes de la rémunération globale de la haute direction » ci-dessus. Le nombre d'UAR et d'UAP détenues par les membres de la haute direction visés aux fins des exigences minimales d'actionnariat se retrouve à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-dessus.

Note 2 : 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 2012, 2011 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*. Il n'y a eu aucun octroi de DPVA aux membres de la haute direction visés en 2012, 2011 et 2010.

Les principales modalités des programmes d'options et de DPVA sont décrites à la section « Composantes de la rémunération globale de la haute direction » ci-dessus. Le nombre d'options et de DPVA détenus par les membres de la haute direction visés se retrouve au tableau « Attributions fondées sur des actions et des options en cours » ci-après.

Note 3 : 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) doit être convertie en UAR (voir Note 1 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2012, 2011 ou 2010, selon le cas, mais ont été versés après la fin de l'exercice. Le programme de rémunération incitative à court terme est plus amplement décrit à la section « Composantes de la rémunération globale de la haute direction » ci-dessus.

Note 4 : Montants correspondant à la variation attribuable à des éléments rémunératoires, 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, tel que détaillé au « Tableau des régimes à prestations définies » ci-après. Le montant apparaissant pour M. Desjardins pour 2012 reflète l'incidence des changements à son salaire de base.

Note 5 : Ces montants représentent principalement des allocations liées à l'usage d'un véhicule et au remboursement d'un stationnement ainsi que des primes d'assurances collectives. Le détail de ces montants apparaît à 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 les années 2012, 2011 et 2010, cette allocation représente 200 000 \$, 200 000 \$ et 100 000 \$ respectivement.

## ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

### Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions fondées sur des options et des 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 fondées sur des options (Note 1)				Attributions fondées sur des 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 fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (Note 4)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) (Note 4)
Réjean Robitaille	<b>50 000</b> 10 000	<b>29,472</b> 34,472	<b>13 déc. 2016</b> 8 juin 2017	<b>748 890</b> 99 780	53 781	2 390 547	1 172 671
Michel C. Lauzon	12 500	35,929	4 déc. 2018	106 513	14 908	662 679	92 098
François Desjardins	3 750 10 000 10 000	26,968 29,596 34,472	10 déc. 2013 18 déc. 2016 8 juin 2017	65 558 148 540 99 780	14 260	633 847	400 142
Luc Bernard	1 000	34,472	8 juin 2017	9 978	13 952	620 145	243 474
Michel C. Trudeau	10 000	34,472	8 juin 2017	99 780	77 279	323 567	0

Note 1 : Attributions d'options et de DPVA. Les attributions d'options sont indiquées en **caractères gras** et les attributions de DPVA sont indiquées en caractères ordinaires. Aucune option et aucun DPVA n'a été octroyé aux membres de la haute direction visés en 2012, 2011 ou 2010. Le taux d'octroi des options en tant que pourcentage des actions en circulation est de 0 % pour 2012, 2011 et 2010. M. Robitaille est le seul employé de la Banque qui détient des options d'achat d'actions; le taux de dilution des options d'achat d'actions en tant que pourcentage des actions en circulation au 31 octobre 2012 est de 0,2 % (basé sur 28 117 520 actions ordinaires en circulation).

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 2012 (44,45 \$).

Note 4 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2012 (44,45 \$).

## 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 fondées sur des options et des 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 fondées sur des options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 1)	Attributions fondées sur des actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 2)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) (Note 3)
Réjean Robitaille	21 145	918 130	900 000
Michel C. Lauzon	264 125	92 098	219 120
François Desjardins	58 930	224 736	292 500
Luc Bernard	58 930	243 474	144 000
Michel C. Trudeau	21 145	124 599	408 316

Note 1 : Ces montants représentent la valeur globale qui aurait été réalisée si les options et les DPVA avaient été exercés à la date à laquelle ils sont devenus acquis au cours de l'exercice. La valeur est basée sur la différence entre le prix d'exercice des options et DPVA et le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à la date à laquelle ils sont devenus acquis au cours de l'exercice. Au cours de l'exercice 2012, aucune option d'achat d'actions n'a été levée. MM. Robitaille, Lauzon et Bernard ont reçu 204 820 \$, 144 013 \$ et 357 557 \$ respectivement suite à l'exercice de DPVA.

Note 2 : Ces montants représentent la valeur globale réalisée à l'acquisition des UAR (partie employeur seulement) et UAP à la date à laquelle elles sont devenues acquises au cours de l'exercice. La partie employé des UAR est acquise dès l'attribution. Au cours de l'exercice, les UAR octroyées pour l'exercice 2008 de même que les UAP octroyées pour l'exercice 2009 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 (44,71 \$ au 18 décembre 2011 et 42,93 \$ au 8 juin 2012).

Note 3 : Montant total 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).

## PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME 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 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.

Les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Trudeau, peuvent aussi 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 350 000 \$ si la Banque met fin au contrat d'emploi de M. Robitaille sans cause juste et suffisante.

## Tableau des régimes à prestations définies

Le tableau suivant présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, les années de participation aux régimes au 31 octobre 2012, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies du 31 octobre 2011 au 31 octobre 2012, 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 2012.

Nom	Années décomptées (#) (Note 1)		Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$) (Note 4)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (Note 5)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) (Note 6)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$) (Note 4)
	Régime des officiers	Régime supp.	À la fin de l'exercice (Note 2)	À 65 ans (Note 3)				
Réjean Robitaille (Note 7)	24,3	24,3	210 000	373 000	3 023 000	21 000	251 000	3 295 000
Michel C. Lauzon	3,8	3,8	20 000	91 000	201 000	65 000	52 000	318 000
François Desjardins	16,8	15,8	77 000	221 000	816 000	118 000	318 000	1 252 000
Luc Bernard	10,9	10,9	51 000	133 000	635 000	40 000	137 000	812 000

Note 1 : Les années de participation au Régime supplémentaire sont créditées à raison de trois années pour chaque année accumulée à compter de la date d'adhésion à ce régime, jusqu'à concurrence des années de participation accumulées dans le Régime des officiers. Le nombre réel d'années de service de chacun des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2012 correspond au nombre d'années décomptées pour les fins du Régime des officiers.

Note 2 : Ces montants représentent les rentes différées payables au titre des deux régimes à l'hypothèse d'âge de retraite (57 ans) accumulées en date du 31 octobre 2012, en présumant que le membre de la haute direction visée est admissible aux prestations à la fin de l'exercice.

Note 3 : En présumant une retraite à 65 ans.

Note 4 : La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de participation au 31 octobre 2011 ou au 31 octobre 2012, selon le cas. Cette valeur 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 5,25 % et de 4,40 % pour les exercices financiers terminés les 31 octobre 2011 et 31 octobre 2012, respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 3,5 % a été utilisé. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 19 des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice 2012.

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 régime 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 la valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies, 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 2012 a trait à la diminution du taux d'actualisation, qui est passé de 5,25 % à 4,40 %.

Note 7 : M. Robitaille a cédé une partie de ses droits en 2012.

## 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 cessation 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 régime 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 cessation 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 cessation 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 à tout moment entre la date de la retraite et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la retraite, en un ou plusieurs versements	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)	Payables à la date normale d'encaissement de chaque octroi ou, à défaut, en décembre de l'année suivant l'année de la retraite	
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
		Acquises	Les unités sont payées lors du départ		Payables à tout moment entre la date de la retraite et le 31 décembre de l'année suivant l'année de la retraite, en un ou plusieurs versements	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	Payables à la date normale d'encaissement de chaque octroi ou, à défaut, en décembre de l'année suivant l'année de la retraite		
5. Options et DPVA		Exercibles jusqu'à 30 jours après le départ s'ils sont acquis		Exercibles 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)	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 cessation 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 (à l'exception de l'assurance-invalidité) 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 supplémentaires qui auraient été 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 2012.

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 (\$) (Note 5)
Réjean Robitaille	Salaire de base	0	1 200 000	–	1 200 000
	Rémunération incitative à court terme	0	729 667	–	729 667
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	1 683 492	–	2 812 466
	Régimes de retraite (Note 2)	0	2 375 000	–	2 375 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	81 468	–	117 468
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>6 069 627</b>	<b>–</b>	<b>7 234 601</b>
Michel C. Lauzon	Salaire de base	0	–	0	498 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	0	202 233
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	455 514	0	886 625
	Régimes de retraite (Note 2)	0	111 000	0	111 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	0	79 301
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>566 514</b>	<b>0</b>	<b>1 777 159</b>
François Desjardins	Salaire de base	0	–	–	487 500
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	223 433
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	440 777	–	738 603
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	76 639
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>440 777</b>	<b>–</b>	<b>1 526 175</b>
Luc Bernard	Salaire de base	0	–	–	450 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	201 333
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	438 432	–	726 717
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	–	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	76 101
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>438 432</b>	<b>–</b>	<b>1 454 151</b>
Michel C. Trudeau	Salaire de base	0	–	–	390 000
	Rémunération incitative à court terme	0	–	–	587 124
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	220 938	–	401 509
	Régimes de retraite (Note 2)	–	–	–	–
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	–	–	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>220 938</b>	<b>–</b>	<b>1 378 633</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 les colonnes « Cessation sans motif » et « 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 « Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies » du « Tableau des régimes à prestation définies » ci-dessus, en présumant une perte d'emploi au 31 octobre 2012. 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 régimes à prestation définies ». 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, 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. Aucun montant supplémentaire n'aurait été payable à M. Lauzon si celui-ci avait pris sa retraite le 31 octobre 2012. M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

## PARTIE F – RÉGIE D'ENTREPRISE

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Le nombre de membres du conseil d'administration est fixé à 13 en vertu des règlements généraux de la Banque. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), la Banque doit prévoir un nombre fixe d'administrateurs car ses règlements généraux prévoient le vote cumulatif pour l'élection des administrateurs.

#### Indépendance des membres du 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 aux postes d'administrateurs 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. Les relations de tout candidat avec la Banque et ses filiales sont analysées avant de proposer un candidat à un poste d'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 ci-dessous.

Certains membres du conseil d'administration siègent également comme administrateurs d'un ou plusieurs autres émetteurs assujettis. Cette information est présentée à la Partie C - « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente Circulaire.

#### Compétences et expertises des membres du conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration présentent une large gamme de compétences et d'expertises répondant aux besoins de la Banque. La grille ci-dessous démontre la diversité de ces compétences et expertises.

	Éléments corporatifs										Éléments opérationnels							
	Finance	Audit	Technologie	Conformité	Gestion des régimes de retraite	Gestion des risques	Régie d'entreprise	Ressources humaines	Règles comptables	Fusions et acquisitions	Services bancaires	Crédit	Produits dérivés	Assurances	Valeurs mobilières	Trésorerie	Marketing	Développement des affaires
Pierre Anctil	√				√		√	√		√							√	√
Lise Bastarache	√	√				√	√	√		√	√	√		√	√			
Jean Bazin				√		√	√	√									√	√
Richard Bélanger	√	√	√			√		√	√		√		√	√			√	√
Isabelle Courville	√		√			√	√	√									√	√
L. Denis Desautels	√	√		√	√	√	√		√									
Pierre Genest	√	√		√	√	√	√		√	√	√	√	√	√				√
Michel Labonté	√	√	√	√		√	√		√	√	√	√	√		√			√
Jacqueline C. Orange	√						√	√		√				√			√	√
Marie-France Poulin					√	√	√	√	√								√	√
Réjean Robitaille	√	√		√		√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√
Michelle R. Savoy	√				√	√	√	√				√			√		√	√
Jonathan I. Wener	√		√			√	√	√	√		√		√				√	√
Total	11	6	4	5	5	11	12	10	4	7	5	6	5	4	6	4	9	11

## 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.

Afin d'assurer une composition optimale du conseil, le comité a établi une grille des compétences requises avec laquelle il évalue chacun de ses membres. Lorsque vient le temps de combler un poste au conseil, le comité détermine le profil recherché en se basant notamment sur les compétences et l'expertise déjà existantes.

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 de continuer d'accroître la représentativité et la diversité du conseil.

Les candidats rencontrant les critères précédemment mentionnés sont d'abord rencontrés par la présidente du comité des ressources humaines et régie d'entreprise. Ils 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 recommandent conjointement une candidature au comité, et ensuite au conseil d'administration.

## 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 l'orienter en ce qui concerne la nature et le fonctionnement des activités de la Banque. Des rencontres avec le président du conseil sont également organisées, de même qu'avec le président et chef de la direction. Chaque nouvel administrateur assiste à une session de formation visant à le familiariser avec la Banque et ses obligations et responsabilités à titre d'administrateur. Un manuel d'information est également fourni à chaque administrateur contenant toute l'information de base concernant la Banque, telle que la structure organisationnelle, les lettres patentes et règlements généraux, certaines 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 2012, les administrateurs ont notamment assisté à des présentations données par des personnes de l'interne et/ou de l'externe sur les normes internationales d'information financière (IFRS) et la méthode de notations internes. Les membres du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise ont de plus suivi une formation sur les méthodes d'évaluation des membres de la haute direction. De plus, chaque administrateur qui désire parfaire ses connaissances ou compétences aux fins de lui permettre de mieux s'acquitter de ses responsabilités à l'égard de la Banque peut suivre aux frais de la Banque des formations à l'externe.

## 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.

## Relevé des réunions du conseil d'administration

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence des membres de la direction
Conseil d'administration	13 (Note 1)	7 (Note 2)

Note 1 : Dont sept réunions régulières, soit les quatre réunions trimestrielles où les résultats sont examinés, la réunion où les documents relatifs à l'assemblée annuelle sont approuvés, la réunion où le budget est approuvé et la réunion où la structure organisationnelle et le plan de relève sont révisés.

Note 2 : Les administrateurs se sont réunis sans la présence des membres de la direction lors des sept réunions régulières.

Un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités du conseil au cours du dernier exercice de la Banque est présenté à la partie C - « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente Circulaire<sup>3</sup>.

## COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil d'administration de la Banque a trois comités, soit le comité des ressources humaines et de régie d'entreprises, le comité d'audit et le comité de gestion des risques. 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 au tableau ci-après. De plus, le comité d'audit et le comité de gestion des risques rencontrent périodiquement, en privé, les dirigeants responsables des fonctions de surveillance (Audit interne, Gestion intégrée des risques et Gestion du risque réglementaire).

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

Les mandats des trois comités sont reproduits à l'annexe E de la présente Circulaire.

### Relevé des réunions des comités

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence des membres de la direction
Comité d'audit	7	7 (Note 1)
Comité de gestion des risques	8	6 (Note 2)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	7	6

Note 1 : Les membres du comité ont aussi rencontré en privé les auditeurs externe et interne lors de quatre de ces réunions.

Note 2 : Les membres du comité ont aussi rencontré en privé les représentants des fonctions de surveillance lors de six de ces réunions.

### Composition des comités

Le tableau suivant présente la composition de chacun des comités du conseil en date de la présente Circulaire.

Nom	Indépendance	Ressources humaines et régie d'entreprise	Audit	Gestion des risques
Pierre Anctil	Oui		√	
Lise Bastarache	Oui			√
Jean Bazin	Oui	√		
Richard Bélanger	Oui		Président	√
Isabelle Courville	Oui	Présidente		
L. Denis Desautels	Oui	√	√	
Pierre Genest	Oui			Président
Michel Labonté	Oui			√
Jacqueline C. Orange	Oui		√	
Marie-France Poulin	Oui	√		
Réjean Robitaille	Non			
Michelle R. Savoy	Oui		√	
Jonathan I. Wener	Oui			√

Des renseignements supplémentaires concernant le comité d'audit se retrouvent à la section 12 de la notice annuelle de la Banque datée du 5 décembre 2012 que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

<sup>3</sup> M. Desautels, le président du conseil d'administration, n'est pas candidat au poste d'administrateur en vue de la prochaine élection des administrateurs. Au cours de l'exercice 2012, il a assisté à 13 des 13 réunions du conseil d'administration, à 7 des 7 réunions du comité d'audit et à 7 des 7 réunions du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

## Rapport des comités

Les rapports du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, du comité d'audit et du comité de gestion des risques qui suivent visent à permettre aux actionnaires de mieux comprendre les travaux des comités au cours du dernier exercice financier complété, favorisant ainsi une meilleure régie d'entreprise.

### **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 des cadres supérieurs de la Banque, dont les principales modalités sont présentées à la Partie E - « Rémunération de la haute direction » de la présente Circulaire de même que les modifications aux textes des programmes d'unités d'actions restreintes et de performance.
- 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 approuvé des modifications au régime de rente du président et chef de la direction. Le comité a revu les évaluations des membres du comité de direction ainsi que leurs objectifs annuels. Il 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 Partie E - « Rémunération de la haute direction » de la présente Circulaire et à la même section de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque datée du 25 janvier 2012.
- Le comité a revu les primes cibles du programme de rémunération incitative à court terme applicable aux cadres supérieurs. Le programme de rémunération incitative à court terme de la Banque est expliqué en plus de détails à la Partie E - « Rémunération de la haute direction » de la présente Circulaire. Le comité a également approuvé des augmentations salariales pour le personnel non syndiqué de la Banque.
- Le comité a examiné, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée dans le cadre des exigences établies conformément aux principes et normes du Conseil de stabilité financière.
- Le comité a reçu la mise à jour de l'étude de marché du Groupe Hay. Il a également pris connaissance de la classification de postes des cadres supérieurs.
- Le comité a approuvé la mise en place d'une nouvelle structure salariale pour les cadres supérieurs.
- 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 approuvé les résultats des programmes de rémunération incitative 2010-2011 et les objectifs des programmes 2011-2012, ainsi que les objectifs des programmes de rémunération incitative 2011-2012 pour les spécialistes de trésorerie.
- Le comité a approuvé la mise en place du régime de retraite simplifié de Valeurs mobilières Banque Laurentienne inc.
- Le comité a approuvé la nouvelle structure organisationnelle de la Banque et les nominations de cadres supérieurs proposées par la direction.
- 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 le renouvellement de la convention collective.

#### *Régie d'entreprise*

- Le comité a notamment revu la composition du conseil d'administration et les candidatures au poste d'administrateur, de même que la rémunération des administrateurs, tel que plus amplement décrit à la Partie D - « 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, les compétences du comité d'audit, 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 F - « Régie d'entreprise » de la présente Circulaire.

Finalement, le comité a revu son mandat et n'y a apporté aucune modification.



Isabelle Courville, présidente

## **Rapport du comité d'audit**

Les principales réalisations du comité d'audit au cours du dernier exercice financier complété sont les suivantes :

### *À l'égard de l'auditeur externe*

- Le comité a notamment revu et assuré le suivi du plan d'audit externe, a revu les résultats de l'audit annuel, la lettre de recommandation qui a suivi l'audit annuel 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 a rencontré, en l'absence des représentants de la direction, l'auditeur 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 de l'auditeur 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 d'audit et de certains services d'audit fournis par l'auditeur externe. Plus de détails sur cette politique et des honoraires de l'auditeur externe de la Banque facturés pour le dernier exercice se retrouve à la Partie B - « Ordre du jour de l'assemblée » (section « Nomination de l'auditeur ») de la présente Circulaire.

### *À l'égard de l'information financière*

- 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 le conseil d'administration. Il a examiné les états financiers et les rapports de gestion intermédiaires de la direction inclus aux communiqués de presse de la Banque avant que ceux-ci ne soient présentés au conseil d'administration. Il a également revu la notice annuelle avant qu'elle ne soit approuvée par le conseil d'administration.
- Le comité a revu les états financiers des filiales supervisées par le Bureau du Surintendant des institutions financières avant que ceux-ci ne soient approuvés par les conseils d'administration de chacune des filiales concernées.
- Le comité a continué de suivre de près le projet de la conversion de la Banque aux normes internationales d'information financière (IFRS).
- Le comité a également revu et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque.

### *À l'égard de la fonction d'audit interne*

- Comme à chaque année, le comité a révisé et approuvé le mandat de la fonction d'audit interne ainsi que son plan d'audit 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 de l'auditeur 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, l'auditeur interne afin de discuter de tous les aspects de son mandat et des questions qui s'y rapportent.
- Au cours de l'année, le comité a fait un suivi particulier sur l'implantation de la nouvelle approche d'audit basée sur les processus dont la mise en place se fait progressivement, ainsi que la nouvelle méthodologie d'analyse de risque servant à établir le plan.

### *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 2012 ainsi que pour chacun des trimestres de l'exercice financier 2012 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*).

### *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. Les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières ont rencontré les membres du conseil d'administration en l'absence des représentants de la direction afin de discuter de leurs recommandations.

Finalement, le comité a revu son mandat et a approuvé des modifications à celui-ci visant l'approbation des états financiers des filiales supervisées par le Bureau du Surintendant des institutions financières avant que ceux-ci ne soient soumis aux conseils d'administration de chacune des filiales concernées.



Richard Bélanger, président

## Rapport du comité de gestion des risques

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

### 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 en matière de recyclage des produits de la criminalité et de financement des activités terroristes  
Politique de gestion du risque réglementaire  
Politique de gestion des prix de transfert du coût des fonds

Politiques de gestion des risques de trésorerie  
Politique de gestion des liquidités et du financement  
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 opérations  
Politique de gestion sur la répartition du revenu brut pour le capital réglementaire  
Politique de gestion sur la sécurité de l'information  
Politique d'évaluation des instruments financiers  
Politique sur les initiés et sur les opérations interdites sur les titres de la Banque

Politique sur la protection des renseignements personnels  
Politique contre le harcèlement et la violence  
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 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 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 et approuvé le mandat 2012 de la gestion intégrée des risques.
- Le comité a examiné, conjointement avec le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée dans le cadre des exigences établies conformément aux principes et normes du Conseil de stabilité financière.
- Le comité s'est assuré qu'un suivi soit effectué sur les éléments importants de conformité. Le comité a notamment reçu et revu les rapports trimestriels et annuel sur la gestion du risque réglementaire 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.
- Le comité a reçu l'auto-évaluation des pratiques en matière de calcul de la juste valeur des instruments financiers.
- À chaque trimestre, le comité a reçu du chef de la gestion des risques un rapport sur la gestion intégrée des risques, lequel permet au comité d'évaluer si la Banque est dotée d'un processus adéquat et efficace de gestion des risques importants. Ce rapport couvre les risques stratégiques, d'affaires, de crédit, de liquidité et de financement, le risque structurel de taux d'intérêt, le risque de marché (arbitrage et liquidités secondaires), les risques opérationnels, de réputation et d'assurance.
- Le comité s'est tenu informé des nouvelles attentes réglementaires en matière d'états financiers des filiales supervisées par le Bureau du Surintendant des institutions financières avant que ceux-ci ne soient approuvés par les conseils d'administration de chacune des filiales concernées, des règles de gestion de liquidités proposées par le Comité de Bâle, en particulier le processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres, ainsi que des travaux du comité sur la prévention de la fraude.
- Le comité a approuvé un cadre de simulation de crises, dont les objectifs sont d'établir l'utilisation possible des simulations de crises, les rôles et responsabilités, l'inventaire des principales simulations de crises, ainsi que l'évolution future du cadre de crises.
- Le rapport annuel de l'ombudsman a été présenté au comité.
- Le comité a reçu le rapport d'audit indépendant dont le but était d'évaluer la conformité aux dispositions de la ligne directrice B-8 du Bureau du Surintendant des institutions financières visant la prévention du recyclage des produits de la criminalité et financement des activités terroristes.
- Le comité a fait le suivi du programme qui vise à implanter à la Banque la Méthode de notations internes.
- Enfin, le comité a rencontré trimestriellement, en l'absence des représentants de la direction, les dirigeants des fonctions de surveillance (Audit 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 et n'y a apporté aucune modification.



Pierre Genest, président

## **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.

## **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. Toute violation importante du code est rapportée au comité de gestion des risques.

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. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise en surveille l'application. Afin de bien gérer toute situation pouvant entraîner un conflit d'intérêt, l'article 18 du code de conduite des administrateurs prévoit, conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), 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.

## **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 Partie E - « Rémunération de la haute direction » de la présente Circulaire.

Le conseil d'administration, par le biais du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, s'assure que la rémunération des administrateurs est compétitive et adéquate. Des renseignements concernant la rémunération des administrateurs se retrouvent à la Partie D - « Rémunération des administrateurs » de la présente Circulaire.

## **AUTRES RENSEIGNEMENTS**

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 2012 de la Banque.

## PARTIE G – 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 2012.

Finalité	Encours total des prêts (\$)	
	Consentis par la Banque ou ses filiales	Consentis par une autre entité
Achat de titres	0	0
Autres	178 406 795	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 2012 (\$)	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)	726 039 (Note 1)	571 593	-	-	0
François Desjardins Vice-président exécutif, Banque et président et chef de la direction, B2B Banque	Banque et Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteurs)	190 000 (Note 2)	184 000	-	-	0
Réjean Robitaille Président et chef de la direction	Banque (prêteur)	1 297 554 (Note 3)	841 158	-	-	0
Michel C. Trudeau Vice-président exécutif, Marchés des capitaux, Banque et président et chef de la direction, Valeurs mobilières Banque Laurentienne	Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteur)	125 000 (Note 4)	112 000	-	-	0

Note 1 : Marge de crédit hypothécaire au taux de base -2 %; marge de crédit au taux de base -1 %; prêt personnel au taux de 6,375 %; prêt REÉR au taux de 4,60 %; soldes de cartes de crédit au taux de 9,99 % et de 19,99 %.

Note 2 : Marge de crédit hypothécaire au taux de base -1 % (Banque); compte sur marge à taux préférentiel +1 % (VMBL).

Note 3 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 3,50 %; caution d'un prêt hypothécaire au taux de 3,25 %; solde de carte de crédit au taux de 19,99 %.

Note 4 : Compte sur marge à taux préférentiel +1 %.

#### 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 2013, est de 50 000 000 \$. La franchise est de 750 000 \$ par événement. La prime annuelle est de 207 320 \$.

## **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 est utilisé lors des assemblées annuelles des actionnaires afin de préciser les droits des actionnaires et d'encadrer les délibérations de l'assemblée. On trouvera le texte de ce code de procédure à l'annexe F de la présente Circulaire.

## **PROCÈS-VERBAL**

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 20 mars 2012 est postée aux actionnaires avec la présente Circulaire.

## **AUTRES RENSEIGNEMENTS**

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, à l'auditeur de la Banque et aux organismes de réglementation compétents.

La secrétaire,



Lorraine Pilon

Montréal (Québec), le 30 janvier 2013

## **ANNEXE A**

### **MONTANT GLOBAL DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES ADMINISTRATEURS DE LA BANQUE (RÈGLEMENT XII)**

IL EST RÉSOLU PAR RÉOLUTION EXTRAORDINAIRE que le texte du règlement XII des règlements généraux de la Banque soit amendé et remplacé par ce qui suit :

#### **« RÈGLEMENT XII MONTANT GLOBAL DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES ADMINISTRATEURS DE LA BANQUE**

Le montant global de la rémunération qui peut être versée à tous les administrateurs de la Banque, en qualité d'administrateurs, au cours de chaque exercice de la Banque, ne peut être supérieur à 2 000 000 \$.

## **ANNEXE B**

### **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 2013 des actionnaires. »

## ANNEXE C

### PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

#### PROPOSITION No. 1 Régimes de retraite : divulgation accrue de la surveillance exercée

**Il est proposé que le conseil d'administration rassure annuellement les actionnaires et les parties prenantes que les régimes de retraite offerts par la Banque sont gérés selon les meilleures pratiques de saine gestion.**

La Banque offre des régimes à prestations et à cotisations déterminées. Plusieurs inquiétudes ont été soulevées quant à la solvabilité et à la gestion de tels régimes au cours des dernières années. Utilisant comme point de référence l'excellent document de l'institut des comptables agréés du Canada intitulé *20 questions que les administrateurs devraient poser sur leur rôle de gouvernance concernant les régimes de retraite*, nous brosserons un tableau des enjeux de tels régimes pour les administrateurs, les actionnaires, les employés, bref l'ensemble des parties prenantes. Les régimes de retraite à cotisations déterminées sont de plus en plus la formule retenue par les organisations.

« Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, ce sont les participants qui assument le risque d'investissement. Pour cette raison, on estime souvent que les régimes à cotisations déterminées entraînent une faible responsabilité à l'égard des placements (voire aucune) et une faible exposition au risque pour les administrateurs. Or, cela est inexact. Les administrateurs assument une responsabilité parce que le promoteur joue un rôle dans la sélection des gestionnaires de placement, dans les catégories d'actifs offertes et dans la confirmation qu'il n'y a pas eu dépassement du plafond fixé quant à la valeur comptable des placements étrangers. L'information communiquée aux participants ainsi que le suivi du rendement et du choix des placements sont des aspects auxquels le conseil d'administration devrait porter une attention continue. Les administrateurs risquent d'être l'objet d'actions en justice s'ils ne donnent pas une information adéquate aux participants, ou s'ils choisissent et maintiennent en poste de piètres gestionnaires de placements.

Dans le cas des régimes de retraite à prestations déterminées, les promoteurs supportent le risque de capitalisation et le risque d'investissement. Ils doivent veiller constamment à la capitalisation du régime et au rendement de l'actif. D'une façon particulière, la nécessité de verser des cotisations additionnelles peut avoir une incidence non négligeable sur les résultats financiers de l'organisation qui parraine le régime. En outre, il faut suivre les marchés financiers canadiens et les principaux marchés étrangers, puisque la plupart des régimes ont des placements étrangers dont la valeur comptable se rapproche du plafond fixé à cet égard. »

« En dernière analyse, les administrateurs assument des risques, peu importe le type de régime parrainé par leur organisation. »

Or, une analyse récente de quelque 500 régimes à prestations déterminées du Canada et des États-Unis par l'agence de notation DBRS révèle que près des deux tiers souffraient au cours de la dernière année de sous-financement, et ce de manière importante.

Un rapport verbal et une certification de la bonne santé des régimes et de la qualité de la surveillance exercée par le conseil d'administration devraient faire l'objet d'un point à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle.

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

Nous considérons que la Banque effectue déjà une divulgation détaillée sur ce sujet à ses actionnaires et que ceci devrait servir à les rassurer. Par exemple, la Banque publie dans son rapport annuel une section très détaillée sur l'état de ses régimes de retraite. Dans le rapport annuel 2012, il s'agit de la section 19 des notes aux états financiers (aux pages 121 à 123 du rapport). La Banque y indique notamment la valeur de ses obligations au titre des régimes à prestations définies, la variation des actifs des régimes à prestations définies, le rapprochement entre la capitalisation et les montants comptabilisés, les hypothèses d'actualisation et de taux de croissance de la rémunération, etc.

Ces informations sont vraisemblablement les plus pertinentes disponibles et constituent en quelque sorte déjà une divulgation annuelle détaillée. Nous souhaitons par ailleurs rappeler que la Banque a en place un encadrement très rigoureux de la gestion de ses régimes de retraite et considère que ceux-ci sont gérés selon les règles de l'art. Voici quelques éléments confirmant la gestion responsable faite par la Banque :

- Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est composé de membres ayant de solides compétences en matière de gestion de régimes de retraite.
- La Banque s'est dotée de politiques pour encadrer les régimes de retraite, incluant une politique de capitalisation et une politique de placement.
- La Banque dispose d'un comité de retraite composé de dirigeants, d'employés et de représentants du Syndicat.
- La sélection des firmes de gestion est faite selon les règles de l'art, par le biais d'un processus d'appel d'offres.
- Un suivi régulier, avec présentations détaillées de l'état des régimes, est fait durant l'année au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.
- La performance des régimes est suivie de façon régulière par la direction de la Banque.

Le conseil d'administration considère que la divulgation et les éléments de gouvernance précédemment mentionnés permettent amplement de rassurer les actionnaires.

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 Équité de traitement en regard des régimes de retraite**

**Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique visant à offrir à tous les employés de l'institution, quel que soit leur niveau hiérarchique, le même type de régime de retraite (cotisations ou prestations déterminées). Le régime de retraite utiliserait le même barème pour calculer les années de service créditées, prenant comme base uniquement le salaire fixe et devenant payable à un âge de retraite prédéterminé.**

Présentement les hauts dirigeants bénéficient de régimes de retraite plus avantageux que les autres employés. Le régime de retraite pour ces hauts dirigeants est souvent à prestations déterminées prévoyant une rente de retraite dont le montant est fixé d'avance alors que les autres employés contribuent à un régime de cotisations déterminées où le revenu à la retraite dépend, entre autres, des sommes accumulées dans le compte de retraite du participant et des taux d'intérêt au moment de l'achat d'une rente. Outre l'assurance d'un montant fixe à la retraite, les hauts dirigeants bénéficient souvent de privilège en regard des années de service créditées et jouissent d'une base de calcul élargie, celle-ci incluant le salaire et la rémunération variable en partie ou en totalité.

Donc, en plus de recevoir une rémunération souvent non liée à la performance de l'organisation, socialement inacceptable compte tenu du contexte économique difficile que nous traversons et inéquitable en regard de la rémunération moyenne des employés de l'organisation, les hauts dirigeants continuent de bénéficier d'avantage « extraordinaires et discriminatoires » lors de leur retraite.

Nous proposons donc que tous les employés de la Banque, quel que soit leur niveau hiérarchique, contribuent au même type de régime de retraite utilisant le même barème pour calculer les années de service créditées, prenant comme base uniquement le salaire fixe et devenant payable à un âge de retraite prédéterminé. Cette politique devrait s'appliquer à tous les nouveaux hauts dirigeants joignant cette catégorie d'employés à compter de 2013.

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

La Banque se doit d'offrir une gamme d'avantages sociaux compétitifs à ses employés. À cet égard, tous les employés permanents se voient offrir l'un de trois régimes de retraite. L'offre de régimes distincts répond à la fois à des incitatifs de compétitivité en matière de modalités d'emploi et de capacité financière à soutenir les régimes offerts. Les types de régimes offerts par la Banque sont : un régime à cotisations définies pour les employés cadres, un régime hybride (avec une composante à prestations définies et une composante à cotisations définies) pour les employés syndiqués et un régime à prestations définies pour les cadres supérieurs, lequel inclut un régime surcomplémentaire de retraite.

Contrairement à beaucoup d'entreprises dans le domaine financier, les gains admissibles aux fins de tous ces régimes, incluant ceux pour les cadres supérieurs, ne sont constitués que du salaire de base. Aucun pourcentage de la rémunération incitative n'est utilisé aux fins du calcul des prestations payables en vertu des régimes de retraite de la Banque.

En ce qui concerne les régimes de retraite des cadres supérieurs, la Banque se doit, pour attirer et retenir les meilleurs talents, d'offrir des programmes de rémunération compétitifs et comparables à ceux offerts dans son marché de référence. Or, ce sont les régimes de retraite à prestations déterminées qui sont offerts aux cadres supérieurs dans le marché de référence de la Banque. À tous les deux ans, la Banque réalise une analyse de marché exhaustive relativement à la rémunération offerte aux cadres supérieurs et recommande, au besoin, des ajustements. Nous continuons à surveiller l'évolution de cette pratique dans le marché.

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 Parité femmes hommes au sein des postes de haute direction**

**Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déployer tous les efforts nécessaires afin que sa haute direction soit constituée de 50 % de femmes d'ici cinq ans.**

Depuis maintenant plusieurs décennies, nos institutions d'enseignement supérieur diplôment une masse critique de femmes dans un très grand nombre de disciplines. Depuis plusieurs décennies également, les femmes occupent des postes de cadres, mais peinent à défoncer le plafond de verre ou à quitter le plancher collant. Talent, expérience et volonté étant présents, nous croyons qu'il existe au sein de nos institutions tout autant des freins psychologiques que réels à leur accession à des postes de haute direction : le blocage conscient ou inconscient de certains hauts dirigeants masculins, l'absence de politique favorisant une meilleure conciliation travail-famille, le peu d'efforts consacrés à développer des programmes de mentorat et de *sponsorship* qui permettraient d'accompagner et de promouvoir le talent féminin au sein des organisations, etc.

En ne déployant pas de mesures incitatives afin d'accroître la représentation des femmes dans ses hautes instances, la Banque se prive de la valeur ajoutée d'une représentation égale des deux sexes en regard de la complémentarité de vision et de qualité que nous pouvons y retrouver.

Nous proposons donc que le conseil d'administration s'engage à atteindre la parité sur une période de cinq ans et à rendre compte, dans son rapport annuel et au cours de l'assemblée générale annuelle, des différentes mesures prises pour atteindre cet objectif et des résultats atteints.

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

La direction de la Banque est très sensible à la question de la représentativité femmes-hommes. Elle est d'ailleurs la banque canadienne ayant le plus fort taux de présence féminine sur son conseil parmi toutes les banques canadiennes, avec 38 %. Sur le plan des opérations, environ 30 % des personnes occupant des postes de direction (niveaux de vice-président(e) et plus) sont des femmes. La direction de la Banque souhaite évidemment que ce chiffre continue de progresser.

Le choix des personnes composant sa haute direction est très stratégique et doit d'abord et avant tout être animé par la volonté de nommer les candidats les plus compétents, en fonction des ressources intéressées et ayant le profil requis pour accéder aux fonctions disponibles. Bien que la représentation des femmes dans les universités soit actuellement de plus en plus grande, les candidats qui postulent aux fonctions de vice-présidence ne proviennent pas de ces cohortes, mais sont plutôt de générations précédentes où la représentativité féminine, particulièrement en finances, était moindre. Le bassin de ressources disponibles ne nous permet donc pas toujours de choisir des candidats féminins.

Il se pourrait que, dans cinq ans, la haute direction de la Banque soit composée à 50 % de femmes, et le conseil d'administration en serait enchanté, mais la Banque ne peut s'y engager.

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 D

### RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

#### 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 œuvre 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 œuvre;
  - 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 de l'auditeur 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 (audit 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 auditeurs 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 auditeur; 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'avisers externes par les administrateurs;
- À l'égard de la divulgation publique :*
- 10.2.22 réviser et, le cas échéant, recommander au conseil l'approbation de l'information sur la rémunération exigé par la réglementation avant sa publication par la Banque dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
  - 10.2.23 réviser l'information sur la régie d'entreprise avant sa publication;
  - 10.2.24 veiller à ce que les actionnaires soient bien informés au sujet des affaires de la Banque et traiter tout différend important qui pourrait surgir entre la Banque et ses actionnaires.

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

#### Mandat du comité d'audit

1. **Constitution** - Le comité d'audit (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 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 d'audit*. 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 l'audit interne et l'auditeur externe peuvent demander à ce qu'une réunion soit convoquée. L'auditeur 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. L'auditeur externe, le responsable de l'audit 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 auditeurs interne et/ou externe; et
  - c) faire appel à des ressources externes et indépendantes de la Banque, en fixer et en payer la rémunération, conformément à la politique du conseil d'administration sur l'utilisation d'avisers externes.
9. **Secrétaire** - Le secrétaire de la Banque ou tout autre officier désigné par le président de la Banque accomplit en regard du mandat du comité les fonctions de secrétaire ainsi que celles que lui confie le président du comité.
10. **Fonctions** - Le comité s'acquitte de ses obligations réglementaires ainsi que les fonctions suivantes qui lui sont déléguées par le conseil et toutes autres fonctions qui peuvent lui être déléguées de temps à autre par le conseil :
  - 10.1 **Fonctions de surveillance**

*À l'égard de l'auditeur externe :*

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

*À l'égard de l'information financière :*

- 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 l'auditeur 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 l'auditeur externe des résultats de l'audit, des états financiers et des documents connexes, du rapport d'audit et de toute préoccupation connexe de l'auditeur externe;
- 10.1.12 rencontrer périodiquement l'auditeur externe, en l'absence de la direction, pour comprendre toutes les questions qui peuvent avoir été soulevées au cours de rencontres de l'auditeur avec la direction dans le cadre de l'audit 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 de l'auditeur externe qui suit l'audit annuel 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, les rapports financiers intermédiaires, les rapports de gestion et les communiqués concernant les résultats annuels et intermédiaires, 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 l'auditeur externe ou l'auditeur interne ou un dirigeant, incluant les prêts prévus à l'article 328 de la *Loi sur les banques*, et rencontrer l'auditeur 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 les états financiers annuels des filiales supervisées par le Bureau du Surintendant des institutions financières (Canada) et en recommander l'adoption par les conseils d'administration de chacune des filiales;
- 10.1.18 réviser et, le cas échéant, approuver les transferts d'impôt entre la Banque et ses filiales;
- 10.1.19 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 d'audit interne :*

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

*À l'égard des contrôles internes :*

- 10.1.25 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;
- 10.1.26 rencontrer l'auditeur externe, le responsable de la fonction d'audit 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;
- 10.1.27 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 d'audit 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 d'audit 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 :*

- 10.1.28 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. L'auditeur 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 auditeurs interne et/ou externe; et
  - faire appel à des ressources externes et indépendantes de la Banque, en fixer et en payer la rémunération, conformément à la politique du conseil d'administration sur l'utilisation d'aviseurs externes.
- 9. Secrétaire** - Le secrétaire de la Banque ou tout autre officier désigné par le président de la Banque accomplit en regard du mandat du comité les fonctions de secrétaire ainsi que celles que lui confie le président du comité.
- 10. Fonctions** - Le comité 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

### 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**

---