

Bale Pilier III

Divulgence sur la rémunération 2017-2018



Bâle Pilier III

Divulgateion sur la rémunération

La Banque Laurentienne Groupe Financier (le « Groupe ») a préparé la présente publication conformément aux exigences de Bâle II Pilier 3. Des informations complémentaires sont disponibles dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction du Groupe. L'information suivante concerne les membres du Comité exécutif du Groupe ainsi que les employés ciblés, soit ceux susceptibles d'influencer de manière importante la position du Groupe en matière de risques. Les « Employés Ciblés » ont été déterminés conjointement avec le Secteur de la Gestion des risques et regroupent :

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

Gouvernance de la rémunération

Les membres du CRHRE possèdent les connaissances, les capacités et l'expérience requises des questions de rémunération et de ressources humaines pour obtenir les renseignements et prendre les décisions concernant les politiques et pratiques de rémunération du Groupe. Tous les membres du comité ont acquis une expérience significative de ces questions en exerçant des fonctions de chef ou de dirigeant dans d'autres organisations. Cette expérience comprend ce qui suit :

Expérience ou expertise spécifique	Membres du CRHRE
Ressources Humaines Rémunération, régimes de retraite et programmes d'avantages sociaux (en particulier la rémunération des cadres supérieurs)	4 de 4
Gestion des risques Surveillance et évaluation des risques à l'interne et communication de l'information à ce sujet	4 de 4
Leadership de direction Cadre supérieur d'une société ouverte ou d'une grande organisation	4 de 4

En fonction de ce qui précède, le conseil d'administration est d'avis que, dans l'ensemble, les membres du CRHRE possèdent les compétences et l'expérience requises pour prendre des décisions éclairées concernant l'adéquation des politiques et des pratiques du Groupe en matière de rémunération.

Le CRHRE adhère à de nombreuses meilleures pratiques de gouvernance, y compris des rencontres en privé sans les membres de la direction chaque fois que le comité se réunit. Au cours de l'exercice 2018, le CRHRE a également tenu des rencontres en privé avec Hexarem, lorsque les services de cette firme-conseil indépendante ont été retenus en matière de rémunération de cadres supérieurs. Le chef de la direction et le premier vice-président, Ressources humaines corporatives, assistent aux réunions du CRHRE, mais ne détiennent aucun droit de vote. D'autres cadres supérieurs peuvent également assister à une partie des réunions pour y présenter du contenu. Aucun membre de la direction, y compris le chef de la direction, n'est présent quand des décisions sont prises concernant leur rémunération. Le CRHRE engage également des consultants externes pour connaître les pratiques du marché relatives aux structures et aux niveaux de rémunération.

De plus, le CRHRE reçoit la rétroaction des actionnaires grâce à une résolution consultative annuelle à propos de l'approche du Groupe en matière de rémunération des cadres supérieurs, grâce à des courriels qu'il reçoit et grâce à des rencontres avec les parties prenantes clés, à l'initiative du comité ou sur demande.

Le CRHRE joue un rôle clé dans l'élaboration et l'application de cette politique de rémunération. Notamment, il :

- passe en revue et approuve la Politique de rémunération chaque année;
- approuve tous les éléments de la rémunération, y compris les objectifs financiers et individuels, les composantes du programme de mesures incitatives, les octrois de rémunération incitative à long terme, les régimes de retraite et les régimes d'avantages sociaux;
- discute des évaluations du rendement des cadres supérieurs qui relèvent directement du président et chef de la direction et fait des recommandations au conseil concernant l'évaluation du rendement de ce dernier; et
- approuve la divulgation de la rémunération des cadres supérieurs.

Durant l'exercice financier 2017 les membres du CRHRE étaient : A. Michel Lavigne (président), Isabelle Courville, Michel Labonté et Michelle R. Savoy. Tous les membres sont indépendants au sens du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

Le Comité RH s'est réuni 7 fois alors qu'il s'est réuni 6 fois durant l'exercice financier 2017. La rémunération annuelle globale versée s'établissait comme suit :

	2018	2017
Isabelle Courville Membre de mars 2008 à maintenant, présidente mars 2009 à mars 201	\$231,500	\$236,200
Michel Labonté Membre depuis avril 2016 à maintenant	\$140,849	\$131,200
A. Michel Lavigne Membre depuis avril 2016 à maintenant, président de mars 2017 à maintenant	\$136,678	\$124,627
Michelle R. Savoy Membre depuis Avril 2018 à maintenant, présidente avril 2016 à mars 2017	\$120,603	\$110,273

Politique de rémunération des cadres supérieurs

La politique de rémunération du Groupe aborde les sujets suivants : gouvernance, groupe de référence, conseillers externes, composantes de la rémunération globale des cadres supérieurs, équilibre entre la rémunération variable et la rémunération fixe, procédure de récupération et exigences minimales de détention d'actions. Ces sujets sont abordés plus en détail dans les sections suivantes :

La Politique de rémunération a pour objectifs de :

- favoriser continuellement, par l'intermédiaire de programmes de rémunération, l'alignement des intérêts des cadres supérieurs sur ceux des actionnaires;
- attirer et retenir des cadres supérieurs compétents et motivés;
- favoriser la transparence quant à la gestion de la rémunération des cadres supérieurs;
- appliquer une rémunération compétitive et liée à la performance du Groupe; et
- respecter les saines pratiques de rémunération concernant l'équité à l'interne et à l'externe et concernant la gestion prudente des risques.

Conseillers externes

La Politique de rémunération prévoit que des conseillers externes soient mandatés pour analyser et comparer la rémunération totale cible des cadres supérieurs du Groupe avec le groupe de référence. Dans le cadre de l'analyse, les conseillers externes apportent les ajustements appropriés, conformément à leur méthode, pour prendre en considération la taille relative du Groupe de même que les différences des niveaux de responsabilité parmi les cadres supérieurs des organisations faisant partie du groupe de référence. La plus récente analyse comparative a été demandée à Willis Towers Watson en octobre 2016.

En novembre 2017, le Groupe a demandé à Hexarem d'examiner de manière indépendante ses pratiques de gouvernance en matière de rémunération des cadres supérieurs et, en mai 2018, le Groupe a sollicité les services d'Hexarem de nouveau pour l'aider à revoir complètement son approche de la rémunération des cadres supérieurs. La nouvelle approche est entrée en vigueur le 1er novembre 2018.

Révisions annuelles

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

Équilibre entre rémunération variable et rémunération fixe

La proportion des deux types de rémunérations varie selon le niveau hiérarchique : plus le niveau est élevé, plus la proportion de rémunération variable est grande. Le facteur global de rendement de chaque cadre supérieur vise à aligner les intérêts des cadres supérieurs sur ceux des actionnaires.

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

Analyse des risques

Pour adopter des pratiques de rémunération et définir la rémunération des cadres supérieurs, le CRHRE, avec l'assistance du comité de gestion des risques, considère les conséquences des risques associés aux politiques et pratiques du Groupe en matière de rémunération. Le mandat du CRHRE et du comité de gestion des risques leur permet d'analyser les risques liés aux divers programmes de rémunération. Conformément au principe du Conseil de la stabilité financière, une grille d'analyse a été mise au point pour évaluer le risque associé à chaque programme de rémunération du Groupe. Cette grille porte sur des critères appartenant aux cinq catégories suivantes : la conception du programme, le processus de détermination des résultats, l'approbation des résultats, la prise de risques et la synchronisation des octrois et des pertes dans le cadre du RICT.

Depuis 2010, le CRHRE et le comité de gestion des risques examinent annuellement l'analyse de risque des programmes de rémunération préparée par le vice-président exécutif, chef de la gestion des risques et des affaires corporatives à l'aide de la grille d'analyse. La dernière analyse a été effectuée en décembre 2018. À la suite de cette analyse, le CRHRE a jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

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

- La rémunération incitative à court terme est plafonnée à 262,5 % de la cible;
- Les UAP reposent sur la performance financière du Groupe sur une période de trois ans et elles sont plafonnées à 150 % de l'octroi;
- Le report obligatoire de la rémunération incitative à court terme;
- Les lignes directrices concernant la détention minimale d'actions;
- La politique de récupération; et
- L'interdiction des opérations de couverture.

Employés responsables des fonctions de surveillance

La rémunération des employés responsables des fonctions de surveillance (Audit interne, Gestion intégrée des risques et Gestion du risque réglementaire) est établie indépendamment du rendement des secteurs qu'ils appuient de manière à limiter les incitatifs à la prise de risques excessifs. Les mesures financières utilisées dans le régime de rémunération incitative à court terme sont reliées à la performance du Groupe dans son ensemble et non aux secteurs propres qu'ils surveillent.

Lien entre la rémunération et le rendement

Objectifs à court et à long termes alignés sur les intérêts des actionnaires

Les incitatifs à court terme associent la rémunération annuelle à un facteur de performance financière basé sur le résultat net ajusté et un facteur de rendement individuel. La moitié des paiements d'incitatifs à court terme est différée et alignée davantage sur les intérêts des actionnaires au moyen d'unités d'actions restreintes (UAR)

En vigueur le 1^{er} novembre 2018, le nouveau programme de rémunération incitative à long terme aligne la rémunération sur les intérêts des actionnaires pendant une période pouvant atteindre dix ans. Les nouvelles unités d'action de performance (UAP), qui représentent 70 % de la valeur de la rémunération incitative à long terme sont maintenant entièrement à risque pendant trois ans, sans garantie d'acquisition minimale. L'acquisition de la moitié des UAP dépend du RTA relatif par rapport à l'indice boursier XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, conformément à notre pratique habituelle, tandis que l'acquisition de l'autre moitié des UAP dépend du RCP ajusté par rapport à notre budget, une mesure cohérente avec nos objectifs stratégiques. Les options d'achat d'actions représentent 30 % de la rémunération incitative à long terme. Les options octroyées en décembre 2018, seront acquises à 50 % après trois ans et à 50 % de plus après quatre ans, et elles ont pour effet d'associer la rémunération réalisée pendant une période pouvant atteindre dix ans.

Rémunération incitative à court terme

L'objet premier du programme de rémunération incitative à court terme (le programme de RICT) est de souligner l'atteinte, au cours de l'année précédente, des objectifs individuels de rendement et des objectifs financiers du Groupe.

Pour l'exercice 2018, le versement en vertu du programme se calcule comme suit :

$$\frac{\text{RICT cible} \times \text{Facteur de performance financière (De 0 \% à 150 \%)} \times \text{Facteur de rendement individuel (De 0 \% à 175 \%)} = \text{Versement de RICT (De 0 \% à 262,5 \%)}$$

En 2018, le président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne (VMBL) a participé à un programme de rémunération incitative différent. Sa rémunération incitative à court-terme était liée aux revenus nets de VMBL.

En ce qui concerne les Employés Désignés de VMBL et Marché des Capitaux, la rémunération incitative à court terme est fondée sur l'enveloppe annuelle de boni applicable à chaque secteur établi et déterminé en fonction de leurs résultats financiers. Il vise à rémunérer la contribution collective et individuelle aux résultats financiers du secteur. Les enveloppes de bonis et les primes individuelles accordées tiennent compte des risques pris au cours de l'année.

Rémunération Incitative à court terme cible

Les cibles de RICT sont basées sur les pratiques du marché et les niveaux hiérarchiques.

Facteur de performance financière

Le facteur de performance financière repose sur l'objectif financier fixé par le conseil d'administration en début d'exercice. L'objectif de ce facteur est d'inciter les employés à tenir compte de l'ensemble des activités du Groupe. Ce facteur dépend du revenu net ajusté du Groupe (le revenu net ajusté après impôts et avant dividendes).

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

Facteur de rendement individuel

Le Groupe estime que la gestion du rendement constitue un exercice essentiel et un facteur clé de l'exécution de son plan stratégique. Le CRHRE accorde une attention toute particulière au processus d'évaluation du rendement et veille à ce qu'il soit appliqué de manière rigoureuse.

Le président et chef de la direction effectue chaque année l'évaluation du rendement de tous premiers vice-présidents et les vice-présidents exécutifs. Le résultat de cet exercice est soumis au CRHRE pour approbation. C'est le conseil d'administration qui fixe les objectifs du président et chef de la direction et qui effectue l'évaluation de son rendement, après avoir pris connaissance des recommandations du CRHRE.

L'évaluation du rendement individuel repose sur les indicateurs de rendement plus bas. Le CRHRE se réserve le droit de tenir compte de facteurs additionnels pour évaluer le rendement d'un cadre supérieur.

Indicateurs de rendement	Description
Éléments financiers (15 %)	
Groupe	Contribution au revenu net après impôts Agit avec diligence pour atteindre l'objectif du Groupe relatif à la contribution au profit. Il s'agit d'un objectif commun à tous.
Responsabilités principales (de 20 % à 35 %)	
Gestion de secteur/Objectifs de croissance	Budget de secteur Les leaders sont responsables des dépenses et de l'affectation des ressources et ils doivent : - prévoir les activités, l'exécution et les projets en visant à respecter les budgets ou à faire encore mieux; - faire preuve de jugement concernant les dépenses, en maximisant les profits; - surveiller régulièrement son budget et ses dépenses personnelles et le budget et les dépenses de l'équipe; - appliquer des mécanismes de contrôle budgétaire appropriés.
Gestion des risques et conformité	La conformité et la gestion des risques en matière d'exigences réglementaires.
Initiatives (de 40 % à 55 %)	
Gestion de la stratégie	Veille à cautionner et à communiquer l'information relative à la stratégie d'entreprise, à la gestion des risques et aux initiatives connexes : - prend la direction du plan stratégique à l'interne comme à l'externe; - anticipe et analyse les risques liés au plan. Met au point la stratégie de croissance du secteur Élabore un plan stratégique annuel et le présente aux fins de révision et de priorisation.
Soutien des initiatives	Gestion adéquate des projets et adhésion des intervenants clés.
Participation aux initiatives	Se porte garant des livrables de son secteur concernant les projets des autres secteurs et se charge adéquatement des besoins en personnel et de l'exécution de ces livrables. À titre de membre de l'équipe du bureau de la direction, participe aux projets des autres secteurs et/ou collègues.
Compétences en leadership (10 %)	
Conduite professionnelle	Voir à la collaboration et au développement d'un esprit d'équipe et s'assurer de la confiance du conseil d'administration et d'une bonne relation de travail avec celui-ci.
Gestion de personnel	Démontrer quotidiennement son engagement envers les principes de gestion de personnes suivants : Vision et stratégie; leadership, planification et organisation; communication et réunions; relations interpersonnelles; aide; motivation; connaissance; formation et encadrement; évaluation et objectivité.

Cote de rendement	Rendement supérieur	Au-dessus des attentes	À la hauteur des attentes	Près des attentes	Sous les attentes
Facteur de rendement	150 %	120 %	100 %	50 % à 80 %	—%

Ajustement en cas d'indicateur de performance en baisse

Bien que l'évaluation individuelle détermine le rendement, le comité RH se réserve le droit de prendre en considération d'autres éléments lors de l'évaluation du rendement des cadres supérieurs.

Rémunération incitative à long terme

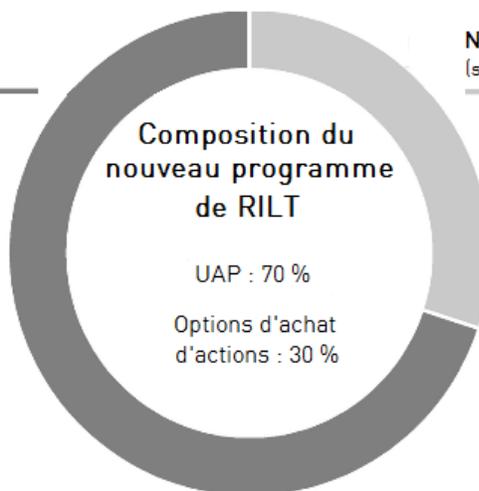
Le Groupe commence l'exercice fiscal 2019 avec un programme de rémunération incitative à long terme (« RILT ») nouveau et simplifié, qui s'aligne sur :

- les pratiques du secteur bancaire canadien;
- les normes de gouvernance; et
- un cadre de rémunération aligné sur le 50e centile.

Dans le cadre des activités préalables à l'approbation de la composition du nouveau programme de RILT, le CRHRE et le conseil d'administration ont examiné les projections de rémunération incitative et les analyses de sensibilité, et ont conclu que le nouveau programme de RILT s'aligne grandement et adéquatement sur les intérêts à long terme des actionnaires.

Nouvelles unités d'actions de performance (UAP)

- Acquisition basée sur deux critères de performance : RTA relatif et RCP ajusté
- Versement variable de 0 % à 150 %, sans plancher ni niveau d'acquisition minimum garanti
- Non dilutif, versement en espèces après 3 ans si la performance le permet
- Dans le cas d'un changement de contrôle :
 - disposition à double levier; et
 - en proportion de la performance réelle
- Assorti de clauses de récupération



Nouvelles options d'achat d'actions (sous réserve de l'approbation des actionnaires)

- Taux annuel de dilution plafonné à 1 % des actions en circulation
- Acquisition de 50 % après 3 ans et du 50 % restant après 4 ans
- Période de rétention après levée de 12 mois pour le chef de la direction
- Les participants ne reçoivent pas d'aide financière pour exercer les options d'achat
- Disposition à double levier dans le cas d'un changement de contrôle
- Assorti de clauses de récupération

Le nouveau programme de RILT en vigueur le 4 décembre 2018 : aucun versement minimum garanti et seulement 30 % de l'acquisition dépend du passage du temps.

Octrois de rémunération incitative 2018 fondés sur des titres de capitaux : une année de transition

Au cours de l'exercice 2018, le CRHRE a cessé d'avoir recours aux UAP de transformation qui pouvaient positionner la rémunération cible au 75e centile du marché, même si le nouveau régime de rémunération incitative à long terme ne devait entrer pleinement en vigueur qu'au cours de l'exercice 2019.

Bien que les UAP de transformation, basées sur le RCP relatif, ont été abandonnées, le Groupe estime que le RCP constitue une mesure pertinente de l'alignement de la rémunération des cadres supérieurs sur les intérêts des actionnaires. Ainsi, le Groupe a actualisé son régime d'UAP en y ajoutant le RCP ajusté. Le régime qui utilisait une mesure simple utilise dorénavant une mesure double. Le Groupe a choisi une mesure de RCP ajusté absolue pour s'assurer que les objectifs de rémunération soient cohérents avec le plan stratégique.

Unité d'actions de rétention et de performance (UARP)

Jusqu'en 2018, des UARP étaient approuvées annuellement et octroyées à la discrétion du CRHRE

Les UARP sont acquises au troisième anniversaire de l'octroi. Lorsqu'elles sont acquises, le nombre d'UARP est ajusté en fonction de la performance du Groupe. Le versement varie entre 75 % et 125 % du nombre d'unités octroyées. L'indicateur de performance est obtenu en comparant le retour total aux actionnaires (RTA) moyen sur trois ans à la performance du groupe de comparaison du Groupe, c'est-à-dire l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, qui est composé d'émetteurs du secteur financier canadien inscrits à la Bourse de Toronto.

Le facteur de performance aux fins du calcul des UARP reposait sur la formule suivante :
(RTA moyen de la Banque sur 3 ans - Indice XFN moyen sur 3 ans) x 3 + 100 %

Les membres visés de la haute direction qui satisfont aux exigences de détention d'actions doivent choisir entre des UARP et des UARP différées (UARPD). Les cadres supérieurs qui ne satisfont pas aux exigences de détention d'actions reçoivent des UARPD.

- Pour les UARP, le versement se produit à la date d'acquisition, soit trois ans après l'octroi;
- Pour les UARPD, le versement tient compte du facteur de performance et il se produit au moment où le cadre supérieur quitte le Groupe, sous réserve de l'expiration du délai d'acquisition de trois ans.

Dans le cadre de la nouvelle approche en matière de rémunération, aucun nouvel octroi d'UARP ne sera fait.

Exigences minimales de détention d'actions

Afin de favoriser l'engagement à long terme des cadres supérieurs, le CRHRE a adopté des exigences minimales de détention d'actions. Pour l'exercice 2018, le CRHRE a augmenté les exigences de détention d'actions du président et chef de la direction. Celles-ci passent de cinq à six fois le salaire de base. Le tableau qui suit illustre ces exigences :

- Président and chef de la direction: 6 x salaire de base
- Vice-président Exécutif: 3 x salaire de base
- Premier Vice-président 2: 1 x salaire de base
- Senior Vice-président 1: 0.75 x salaire de base

Depuis 2017, le président et chef de la direction doit également continuer à satisfaire aux exigences de ces principes au moins une année suivant son départ du Groupe ou sa retraite. De plus, après avoir levé des options d'achat d'action, le Président et chef de la direction est tenu de conserver une quantité d'actions de la Banque d'une valeur au moins égale au revenu net après impôt produit par la levée des options acquises, pendant au moins douze (12) mois et jusqu'à ce que les exigences applicables de détention d'action soient satisfaites.

Le CRHRE est d'avis que ce changement améliore l'alignement du Groupe sur les meilleures pratiques du marché et les intérêts à long terme des actionnaires. Le niveau de détention d'actions de chaque exécutif est évalué chaque année en fonction du cours de clôture le plus élevé de l'action ordinaire du Groupe soit au 31 octobre, soit à la date d'octroi.

Les actions et unités d'action suivantes sont incluses dans le calcul de la détention d'actions :

- actions ordinaires de la Banque;
- UAR acquises et non acquises, y compris celles octroyées pour l'exercice qui vient de se terminer; et
- UARP acquises et non acquises, calculées sur la base du paiement minimal en vertu du programme.

Bien qu'aucune limite de temps n'ait été fixée pour atteindre les exigences minimales de détention d'actions, les cadres supérieurs doivent participer à la version différée du programme d'UARP jusqu'à ce qu'ils satisfassent les exigences de détention d'actions. Des simulations effectuées par le Groupe démontrent qu'en utilisant la version différée du programme, les exigences minimales de détention d'actions peuvent être satisfaites en moins de trois ans.

Pour leur part, les Employés Ciblés de VMBL et du secteur Marché des capitaux du Groupe doivent obligatoirement différer une partie de leur prime annuelle afin de s'assurer que les profits générés par ces employés clés soient des profits qui se concrétisent à moyen terme et soient alignés avec l'intérêt des actionnaires. Ainsi, le programme d'étalement prévoit que tout employé recevant une prime annuelle de plus de 75 000 \$ verra un pourcentage du montant excédant 75 000 \$ être étalé sur 3 ans à raison de 1/3 du montant par année, comme suit :

- Moins de 75 000 \$: aucun étalement
- 75 000 \$ à 500 000 \$: 30 % de l'excédent de 75 000 \$ converti en unités d'actions restreintes
- Au-dessus de 500 000 \$: 40 % de l'excédent de 500 000 \$ converti en unités d'actions restreintes

Politique de récupération

La politique de récupération prévoit que si les états financiers du Groupe pour un exercice antérieur devaient être rectifiés en raison de fraude ou d'irrégularité grave, le CRHRE pourrait décider de récupérer des octrois de RICT annuels et des unités d'actions liées à la performance financière, afin de mieux refléter les résultats financiers rectifiés. Le nouveau régime d'options d'achat d'actions comprend lui aussi une clause de récupération.

Aucune récupération de rémunération ou d'ajustement à la rémunération, explicite ou implicite, n'a été approuvé par le CRHRE durant l'année fiscale 2018 et 2017.

Composantes de la rémunération globale des membres de la Haute Direction

La rémunération des membres de la haute direction tient compte des critères suivants :

- Rémunération du marché pour un poste comparable;
- Rendement et contribution individuelle;
- Résultats et performance du Groupe;
- Niveau de responsabilité; et
- Compétences démontrées et expérience.

La rémunération versée aux membres au comité exécutif et aux Employés Ciblés du Groupe ainsi que la valeur de la rémunération octroyée en actions et instruments liés à des actions (différée) s'établissaient comme suit au cours des deux dernières années :

<i>Tous les chiffres sont en millions de \$ CA</i>	Comité exécutif		Employés ciblés	
	2018	2017	2018	2017
Nombre d'employés	7	6	27	24
Rémunération fixe				
En espèces (non différée)	2,8 \$	2,2 \$	5,2 \$	4,5 \$
Rémunération variable				
En espèces (non différée)	1,0 \$	1,6 \$	3,2 \$	2,4 \$
En actions et instruments liés à des actions (différée)	4,4 \$	6,0 \$	4,4 \$	3,9 \$

Autres attributions

<i>En nombre</i>	Comité exécutif		Employés ciblés	
	2018	2017	2018	2017
Nombre d'employés	7	6	27	24
Attributions à l'embauche	1	0	2	0
Attributions garanties	0	0	0	0
Indemnités de départ	0	0	0	2

Note : Les montants relatifs aux attributions à l'embauche, attributions garanties et indemnités de départ sont communiqués confidentiellement au BSIF compte tenu du nombre restreint d'Employés Ciblés visés par ces attributions.

Rémunération sur un horizon de long terme et rémunération différée

La rémunération exécutifs comporte des programmes d'intéressement à moyen et long terme dont les gains dépendent en partie, pour les programmes d'unités d'actions, de la performance boursière de la Banque sur une période de trois ans ou allant jusqu'à la terminaison d'emploi pour le volet basé sur des unités d'actions différées.

Les cadres supérieurs doivent différer 50 % de leur prime annuelle en la convertissant en unités d'actions restreintes dont l'échéance est de plus de trois ans, allant jusqu'à la terminaison d'emploi. Ces mesures font en sorte qu'une portion significative de leur rémunération annuelle soit différée dans le temps et alignée sur le rendement total à l'actionnaire.

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

<i>Tous les chiffres sont en millions de \$ CA</i>	Comité exécutif		Employés ciblés	
	2018	2017	2018	2017
Nombre d'employés	7	6	27	24
En cours en actions et instruments liés à des actions				
Acquise	12,3	13,5	6,4	7,4
Non acquise	9,1	9,1	5,5	4,7
Total en cours	2,4	22,6	11,9	12,1
Paiements en cours d'exercice	0,2	1,3	0,7	1,5

La totalité de la rémunération différée en cours est sujette à des ajustements tacites (variation du cours de l'action, ajustement en fonction de la performance du Groupe pour les unités d'actions de performance) et explicites (droit de récupération pour les raisons énoncées à la section mécanismes de protection et de récupération ci-dessous).