

Renseignements sur la rémunération de 2011 et 2012 (conformément aux exigences de Bâle II Pilier 3)

La Banque Laurentienne 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 2012 et 2013 de la Banque. L'information suivante concerne les membres du Comité de direction de la Banque ainsi que les employés ciblés, soit ceux susceptibles d'influencer de manière importante la position de la Banque 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 de la Banque et de ses filiales
- Certains spécialistes de Valeurs mobilières Banque Laurentienne Inc. (VMBL) et du secteur Marché des capitaux de la Banque.

Gouvernance de la rémunération

Responsables

Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise du conseil d'administration de la Banque (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 les politiques, les programmes de rémunération, les augmentations de salaire des membres de la haute direction, les octrois en vertu des programmes d'intéressement à long terme 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 du conseil d'administration (le «Comité de gestion des risques»), l'analyse des risques liés aux programmes de rémunération présentée par le chef de la gestion des risques de la Banque. 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, ses octrois en vertu des programmes d'intéressement à long terme ainsi que la prime versée en vertu du programme de rémunération incitative à court terme.

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.

Durant l'exercice financier 2012, le Comité RH s'est réuni 7 fois alors qu'il s'est réuni 11 fois durant l'exercice financier 2011. La rémunération annuelle globale versée aux membres du Comité RH s'établissait comme suit pour les exercices financiers 2012 et 2011 :

	2012	2011
Isabelle Courville (présidente)	86 250 \$	67 500 \$
Jean Bazin	77 500 \$	60 000 \$
L. Denis Désautels	185 000 \$	160 000 \$
Marie-France Poulin	77 500\$	60 000 \$

Conseillers externes

La politique de rémunération de la haute direction de la Banque (qui concerne 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) prévoit que des conseillers externes soient mandatés par le Comité RH pour analyser et comparer la rémunération cible totale des membres de la haute direction 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 et employés ciblés des sociétés faisant partie du groupe de référence. En 2011 et 2012, le Comité RH a retenu les services de Towers Watson et du Groupe Hay à titre de conseillers concernant la rémunération des membres de la haute direction et des employés ciblés.

Point saillants des politiques de rémunération

Portée

La politique de rémunération de la haute direction de la Banque guide les décisions de rémunération des membres de la haute direction de la Banque alors que la politique de rémunération des employés des marchés des capitaux guide les décisions de rémunération des employés ciblés de ces secteurs.

Objectifs

Les politiques de rémunération visent à rencontrer les objectifs suivants :

- Favoriser, en tout temps, par les programmes de rémunération, l'alignement des intérêts des cadres supérieurs et des employés ciblés avec ceux des actionnaires;
- Favoriser la transparence quant à la gestion de la rémunération;
- Attirer et retenir des employés compétents et motivés;
- Établir une rémunération compétitive liée à la performance de la Banque et de ses secteurs d'activités; et
- Respecter les principes en matière de saines pratiques de rémunération en termes d'équité interne, externe et de gestion prudente des risques.

Révisions annuelles

Les politiques de rémunération sont approuvées et révisées annuellement et modifiées au besoin par le Comité RH. La politique de rémunération de la haute direction a été modifiée en septembre 2011 et de nouveau en novembre 2012 alors que la politique de rémunération des employés des marchés des capitaux a été modifiée pour la dernière fois en mars 2010.

Éléments de rémunération et pondérations

Tous les membres du Comité de direction et les employés ciblés ont un salaire de base et participent à un régime incitatif à court terme. Les membres du Comité de direction et les employés ciblés œuvrant pour la Banque sont aussi éligibles au programme d'intéressement à long terme qui comporte des unités d'actions restreintes et des d'unités d'actions de performance. Les employés ciblés œuvrant pour VMBL et le secteur Marchés des capitaux de la Banque sont éligibles au programme d'unités d'actions restreintes propre à ces secteurs.

La pondération cible des différents éléments de rémunération fixe et variable est principalement fonction des pratiques de marché. Typiquement, la rémunération variable totale cible augmente avec le niveau hiérarchique des employés. Par ailleurs, la rémunération variable à long terme cible représente

généralement une fraction croissante de l'ensemble de la rémunération variable à mesure que l'on monte dans la hiérarchie organisationnelle. L'emphase grandissant sur la rémunération à long terme fondée sur les actions aux niveaux hiérarchiques supérieurs permet d'aligner la rémunération ultimement encaissée par les hauts dirigeants ayant le plus d'impact sur le cours de l'action avec le rendement total à l'actionnaire.

Gestion des risques dans les processus rémunérateurs

Dans le cadre de l'application des pratiques de rémunération et de la fixation de la rémunération des membres de la haute direction et des employés ciblés, le Comité RH, avec l'assistance du Comité de gestion des risques, effectue annuellement 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 (*Financial Stability Board*).

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 élaborée afin d'évaluer le risque associé à chaque programme de rémunération de la Banque. La grille d'analyse couvre les cinq catégories de critère 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, le rapport d'analyse de risque des programmes de rémunération préparé par le chef de la gestion des risques de la Banque 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.

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 de la Banque dans son ensemble et non aux secteurs propres qu'ils surveillent.

Lien entre la rémunération et le rendement

Indicateurs de rendement

La rémunération incitative à court terme pour les membres de la haute direction et les employés ciblés (à l'exclusion du président et chef de la direction de VMBL et des employés ciblés de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque) est fondée sur la performance financière à court terme de la Banque et les objectifs sectoriels annuels (pour certains employés visés).

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

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

La prime cible est équivalente au salaire de base multiplié par un pourcentage établi en fonction du niveau hiérarchique de chaque dirigeant.

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.



Le facteur global de pondération 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 sectoriels (pour certains employés ciblés) et les facteurs individuels énumérés ci-dessus (chaque groupe pouvant varier entre 0% et 150%).

Le facteur financier Banque court terme est fonction des résultats annuels de la Banque selon le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires de la Banque. À compter de l'exercice 2012-2013, il sera fonction du revenu net après impôts et avant dividendes.

Le facteur financier sectoriel sert à déterminer la rémunération de certains employés ciblés et est fonction du revenu net avant impôts du secteur.

En ce qui concerne le président et chef de la direction de VMBL, sa prime est établie en fonction d'un pourcentage du bénéfice avant impôts sur les bénéfices de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque.

En ce qui concerne les employés ciblés de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque, la rémunération incitative à court terme est fondée sur l'enveloppe de prime annuelle applicable à chaque secteur établie en proportion de leurs résultats financiers. Elle vise à rétribuer la contribution collective et individuelle aux résultats financiers du secteur.

De plus, depuis 2012, le calcul de la performance retenue au programme d'unités d'actions de performance de la Banque repose sur la performance boursière de l'action de la Banque, soit le rendement total à l'actionnaire.

Détermination des montants individuels de rémunération

Les montants de rémunération versés annuellement à chaque membre du Comité de direction et employé ciblé sont fonction :

- De la performance financière;
- De la performance individuelle
- De la valeur au marché des postes; et
- De l'équité interne.

La valeur au marché des postes, l'équité interne et la performance individuelle contribuent à positionner le salaire de base annuel et les opportunités cibles de rémunération variable à court, moyen et long termes. La performance financière de la Banque, du secteur et la performance individuelle en regard des objectifs de performance sont les principaux déterminants de la rémunération variable qui sera ultimement encaissée par l'individu, ce qui peut être plus haut ou plus bas que les cibles. Les programmes de rémunération variables sont aussi assujettis à divers seuils de déclenchement de la bonification, ce qui permet d'éviter des paiements lorsque la performance de la Banque est insuffisante.

La rémunération octroyée aux membres de la haute direction et aux employés ciblés de la Banque s'établissait comme suit au cours des deux dernières années :

<i>En millions de \$</i>	Comité de direction		Employés ciblés	
	2012	2011	2012	2011
Nombre d'employés	9	5	20	16
Rémunération fixe En espèces (non différée)	2.6 \$	1.8 \$	2.8 \$	2.8 \$
Rémunération variable				
En espèces (non différée)	1.2 \$	0.8 \$	1.2 \$	1.6 \$
En actions et instruments liés à des actions (différée)	3.7 \$	2.2 \$	1.5 \$	1.5 \$
Grand total	7.5 \$	4.8 \$	5.5 \$	5.9 \$

Note : Les informations relatives aux primes de signature, aux primes garanties ou aux primes de départ sont communiquées confidentiellement au BSIF compte tenu du nombre restreint de dirigeants et employés ciblés visés par ces primes.

Ajustements à postériori lorsque les indicateurs de rendement sont défallants

Le Comité RH et le conseil d'administration ont le pouvoir d'amender les programmes de rémunération de la Banque en tout temps si des circonstances particulières le justifient.

Rémunération sur un horizon de long terme et rémunération différée

La rémunération des membres de la haute direction comporte des programmes d'intéressement à moyen et termes dont les gains dépendent en partie, pour le programme d'unités d'actions de performance, 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 membres de la haute direction doivent également différer 50 % de leur prime annuelle en la convertissant en unités d'actions restreintes dont l'échéance est de trois ans ou allant jusqu'à la terminaison d'emploi pour le volet différé. La Banque contribue un montant additionnel égal à 60 % de la prime annuelle convertie, lequel montant est également converti en unités d'actions restreintes. 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.

Pour leur part, les employés ciblés de VMBL et du secteur Marché des capitaux de la Banque 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

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

<i>En millions de \$</i>	Comité de direction		Employés ciblés	
	2012	2011	2012	2011
Nombre d'employés	9	5	20	16
En cours en actions et instruments liés à des actions				
Acquise	7.6 \$	6.1 \$	2.4 \$	2.6 \$
Non acquise	6.9 \$	5.5 \$	3.2 \$	3.4 \$
Total en cours	14.5 \$	11.6 \$	5.6 \$	6.0 \$
Paielements en cours d'exercice	2.1 \$	0.5 \$	1.1 \$	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 de la Banque 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).

Alignement avec l'actionnaire sur un horizon de long terme

Exigences minimales d'actionnariat

Afin de favoriser la mobilisation à long terme des membres de la haute direction de la Banque, 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 :

- 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 cadre supérieur 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 ordinaires de la Banque et certaines unités d'actions. 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'unités d'actions jusqu'à ce que les exigences soient remplies. Ces exigences peuvent normalement être atteintes dans un délai de trois ans.

Mécanismes de protection et de récupération

Les politiques de rémunération prévoient 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, unités d'actions, droits à la plus-value ou options octroyés afin de les ajuster en fonction des résultats financiers redressés. Étant donné l'importance des règles encadrant les décisions de placements, la politique de récupération de VMBL et du secteur marché des capitaux de la Banque prévoit aussi une récupération en cas de défaut de suivre les politiques et procédures internes applicables.

Il n'y a pas eu de récupération de rémunération ni d'ajustements implicites ou explicites de la rémunération approuvés par le Comité RH durant les exercices 2012 et 2011.