

Renseignements sur la rémunération de 2016 et 2017 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 de la Banque. L'information suivante concerne les membres du Comité exécutif 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), du secteur Marché des capitaux et de l'audit interne de la Banque.

Gouvernance de la rémunération

Responsables

Le comité RH joue un rôle clé dans l'élaboration et l'application de la 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.

Les membres du comité RH sont : A. Michel Lavigne (président), Richard Bélanger, Isabelle Courville et Michel Labonté. Tous les membres sont indépendants au sens du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance.

Chaque membre du comité RH possède une expérience pertinente liée à ses responsabilités en matière de rémunération des cadres supérieurs, tel qu'il est décrit ci-dessous.

Durant l'exercice financier 2017, le Comité RH s'est réuni 6 fois alors qu'il s'est réuni 9 fois durant l'exercice financier 2016. La rémunération annuelle globale versée s'établissait comme suit :

	2017	2016
Isabelle Courville (Membre de mars 2008 à maintenant, présidente mars 2009 à mars 2013)	236 200 \$	229 900 \$
Michelle R. Savoy (N'est plus membre du CRHRE, présidente avril 2016 à mars 2017)	110 273 \$	110 150 \$
Michel Labonté (Membre depuis avril 2016 à maintenant)	131 200 \$	122 400 \$
A. Michel Lavigne (Membre depuis avril 2016 à maintenant, président de mars 2017 à maintenant)	124 627 \$	104 900 \$
Richard Bélanger (Membre depuis août 2016 à maintenant)	103 700 \$	120 525 \$

Conseillers externes

La Politique de rémunération prévoit que des conseillers externes soient mandatés pour analyser et comparer la rémunération cible totale des cadres supérieurs de la Banque 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 de la Banque de même que les différences des niveaux de responsabilité parmi les cadres supérieurs des organisations faisant partie du groupe de référence.

Conformément à la pratique de la Banque selon laquelle le positionnement de la rémunération des cadres supérieurs est évalué chaque deux ans, une analyse comparative a été demandée à Willis Towers Watson en octobre 2016. Aucun changement appréciable à la rémunération n'a été recommandé au terme de cet exercice.

Politique de rémunération des cadres supérieurs

La Banque a adopté sa politique de rémunération en 2009. Les sujets suivants y sont abordés : gouvernance, groupe de référence, conseillers externes, composantes de la rémunération globale des cadres supérieurs, équilibre entre la rémunération variable et la rémunération fixe, droit 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 de la Banque; et
- Respecter les saines pratiques de rémunération concernant l'équité à l'interne et à l'externe et concernant la gestion prudente des risques.

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. La section « Rendement et rémunération totale des membres visés de la haute direction » illustre la proportion de rémunération fixe et variable pour chacun des membres visés de la haute direction pour l'exercice 2017.

Analyse des risques

Pour adopter des pratiques de rémunération et définir la rémunération des cadres supérieurs, le comité RH, avec l'assistance du comité de gestion des risques, considère les conséquences des risques associés aux politiques et pratiques de la Banque en matière de rémunération. Le mandat du comité RH 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 de la Banque. 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 primes et des pertes.

Depuis 2010, le comité RH et le comité de gestion des risques examinent annuellement l'analyse de risque des programmes de rémunération préparée par la vice-présidente exécutive, 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 2017. À la suite de cette analyse, le comité RH 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 225 % de la cible;
- Les UARP reposent sur la performance financière de la Banque sur une période de trois ans et elles sont plafonnées à 125 % 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 de la Banque dans son ensemble et non aux secteurs propres qu'ils surveillent.

Lien entre la rémunération et le rendement

Rémunération incitative à court terme

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

Le paiement en vertu du programme se calcule comme suit :

$$\text{Prime Cible} \times \text{Facteur de rendement individuel} \times \text{Facteur de performance financière} = \text{Paiement en vertu du programme de rémunération incitative à court terme}$$

Le facteur de rendement individuel et le facteur de performance financière peuvent représenter de 0 % à 150 % de la prime cible. Puisque le paiement est le résultat du produit des deux facteurs, le paiement en vertu du programme de rémunération incitative à court terme peut représenter de 0 % à 225 % de la prime cible.

Dans le cadre du programme de rémunération incitative liée à la transformation, le facteur de rendement individuel peut atteindre 175 %. Pour plus de détails, consultez la section sur la rémunération incitative liée à la transformation plus loin dans le texte.

Le président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne (VMBL) participent à un programme de rémunération incitative différent, qui représente un pourcentage du bénéfice avant impôts de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque.

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.

Facteur de rendement individuel

L'évaluation du rendement individuel repose sur le degré d'atteinte des objectifs en fonction des indicateurs de rendement suivants :

Facteur de Performance	Description
Éléments financiers (20%)	
Groupe	<p>Contribution au revenu net après impôts Agit avec diligence pour atteindre l'objectif de groupe relatif à la contribution au profit. Il s'agit d'un objectif commun à tous. Les objectifs peuvent être modifiés ou rajustés en de rares occasions, par exemple en cas de crise économique, de fusions/acquisitions, de besoins de financement ou d'anomalies concernant une somme radiée ou un prix de transfert. Se mesure en vertu de la contribution au revenu net après impôts tel qu'indiqué dans les états financiers.</p>
Responsabilités principales (de 15 % à 30 %)	
Gestion de secteur/Objectifs de croissance	<p>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. Se mesure en comparant le budget du secteur et les chiffres réels déclarés. L'objectif initial, les changements en cours d'année et les évaluations seront gérés et fournis par le service des finances au besoin.</p> <p>Les responsabilités principales des cadres supérieurs varient en fonction de leurs rôles et responsabilités. La mesure s'effectue en examinant des facteurs comme la qualité, l'efficacité, la gestion des coûts, la croissance et les indicateurs clés de performance qui conviennent selon le secteur.</p> <p>Croissance des prêts et dépôts ou de l'actif et du passif, selon le budget annuel.</p>
Gestion des risques et conformité	La conformité et la gestion des risques se mesurent en examinant la conformité aux exigences réglementaires.
Initiatives (de 30% à 45%)	
Gestion de la stratégie	<p>Communication du plan d'affaires et évaluation des risques Veille à cautionner et à communiquer la stratégie d'entreprise et les initiatives connexes - Prend la direction du plan de transformation à l'interne comme à l'externe; et - Anticipe et analyse les risques liés au plan de transformation. Met au point la stratégie de croissance du secteur Élabore un plan stratégique annuel et le présente aux fins de révision et de priorisation au sein du plan de transformation.</p>
Soutien de la stratégie	<p>Selon la progression du plan stratégique et des livrables dont la personne est responsable. Gestion adéquate des projets et adhésion des intervenants clés.</p>

Participation aux initiatives	Participation aux projets en général 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. Le dirigeant assume la responsabilité de sa propre participation et de celle de son équipe et, tel qu'attendu de la part d'un membre de l'équipe du bureau de la direction, il participe aux projets des autres secteurs et/ou collègues.
Savoir-être (20%)	
Conduite professionnelle	Conduite professionnelle à titre de supérieur immédiat En particulier, 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	Compétences en 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.

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.

Facteur de performance financière

Le facteur de performance financière repose sur l'objectif fixé par le conseil d'administration en début d'exercice. L'objectif de ce facteur est d'inciter les cadres supérieurs à tenir compte de l'ensemble des activités de la Banque. Ce facteur dépend du revenu net ajusté de la Banque (le revenu net après impôts et avant dividendes), et il s'applique à tous les cadres supérieurs.

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

Rémunération incitative liée à la transformation

L'organisation a amorcé une transformation stratégique visant à atteindre un rendement des capitaux propres (RCP) comparable à la moyenne de l'industrie bancaire. Dans ce contexte, la Banque a lancé, à l'intention de ses cadres supérieurs (les membres de la haute direction de la Banque et tous les autres vice-présidents), un programme de rémunération incitative spécial lié à l'exécution réussie du plan de transformation. Les objectifs du programme de rémunération incitative spécial sont les suivants :

- Offrir aux cadres supérieurs un incitatif direct pour promouvoir l'exécution réussie du plan de transformation;
- Favoriser la rétention de l'équipe de direction pendant la période de la transformation; et
- Offrir aux cadres supérieurs la possibilité de participer à l'accroissement de la valeur économique des actionnaires qui dépend directement de l'exécution réussie du plan de transformation.

Ce programme spécial s'ajoute aux programmes de rémunération incitative actuels. La valeur du programme spécial, ajoutée à la rémunération globale actuelle, porte la valeur de la rémunération totale entre la médiane du marché et le 75^e centile du marché.

Ce programme sera révisé puis présenté au comité RH sur une base annuelle, aux fins d'approbation.

Pour les cadres supérieurs grandement impliqués dans l'exécution du plan stratégique, le facteur de rendement individuel du programme de rémunération incitative à court terme peut être augmenté de 0,25 point. Par conséquent, le facteur de rendement individuel maximal sera de 175 % (antérieurement 150 %). Le facteur accru favorisera la détention d'actions de la Banque chez les cadres supérieurs étant donné

qu'un minimum de 50 % de la prime de rémunération incitative doit être converti en UAR, sans compter l'octroi de 30 % de l'employeur.

De plus, les cadres supérieurs visés deviennent admissibles à des octrois spéciaux d'unités d'action de performance (UAP).

Ces UAP spéciales sont acquises au troisième anniversaire de leur octroi et sont liées à la performance de la Banque. Cette performance repose sur le RCP ajusté comparé à celui des six grandes banques canadiennes, un des objectifs du plan de transformation.

Les cadres supérieurs recevront un paiement relatif aux UAP spéciales seulement si au moins un des objectifs suivants est atteint à la fin de l'exercice 2020 :

- le RCP ajusté de la Banque n'est pas inférieur au RCP moyen des six grandes banques canadiennes par plus de 300 points de base pour l'exercice 2020 (performance relative); ou
- le RCP ajusté de la Banque est de 14 % ou plus pour l'exercice 2020 (performance absolue).

Il n'y a aucune acquisition partielle, ni aucun paiement garanti, si aucun objectif n'est atteint.

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 de la Banque;
- Niveau de responsabilité; et
- Compétences démontrées et expérience.

La rémunération versée aux membres de la haute direction et aux employés ciblés de la Banque 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	
	2017	2016	2017	2016
Nombre d'employés	6	6	24	25
Rémunération fixe				
En espèces (non différée)	2,2	2,1 \$	4,5 \$	4,5 \$
Rémunération variable				
En espèces (non différée)	1,6 \$	1,5 \$	2,4 \$	2,8 \$
En actions et instruments liés à des actions (différée)	6,0 \$	4,6 \$	3,9 \$	3,4 \$

Autres attributions

<i>En nombre</i>	Comité exécutif		Employés ciblés	
	2017	2016	2017	2016
Nombre d'employés	6	6	24	25
Attributions à l'embauche	0	0	0	0
Attributions garanties	0	0	0	0
Indemnités de départ	0	0	2	0

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 de dirigeants et employés ciblés visés par ces attributions.

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 long terme 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 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	
	2017	2016	2017	2016
Nombre d'employés	6	6	24	25
En cours en actions et instruments liés à des actions				
Acquise	13,5 \$	5,9 \$	7,4 \$	1,7 \$
Non acquise	9,1 \$	6,3 \$	4,7 \$	3,7 \$
Total en cours	22,6	12,2	12,1	5,5
Paiements en cours d'exercice	1,3	1,3	1,5	0,9

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'actionariat

Afin de favoriser la mobilisation à long terme des cadres supérieurs, le Comité RH a adopté des exigences minimales d'actionariat. Ces exigences 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 Président et le chef de la direction doivent désormais continuer à satisfaire aux exigences de ces principes au moins une année après son départ de la Banque ou sa retraite. Le comité RH est d'avis que ce changement améliore l'alignement de la Banque sur les meilleures pratiques du marché et les intérêts à long terme des actionnaires. L'amendement a été apporté à la politique de rémunération de la Banque et il s'applique au président et chef de la direction actuel.

Le niveau d'actionariat atteint par chaque cadre supérieur est évalué annuellement en fonction 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'actionariat, les actions et unités d'actions suivantes :

- Actions ordinaires de la Banque détenues;
- UAR acquises et UAR non acquises, y compris l'octroi relatif à l'exercice qui vient de se terminer; et
- UARP acquises ainsi que UARP non acquises, calculées sur la base du paiement minimal en vertu du programme.
- UAP acquises en vertu du plan de transformation

Bien qu'aucune limite dans le temps ne soit fixée pour atteindre les exigences minimales d'actionariat, les cadres supérieurs doivent participer à la version différée du programme d'UARP jusqu'à ce que les exigences soient atteintes. Des simulations effectuées par la Banque démontrent qu'en utilisant la version différée du programme d'UARP, les exigences minimales d'actionariat peuvent être atteintes dans un délai de trois ans.

Procédure de récupération

La politique de récupération prévoit que si les états financiers de la Banque pour un exercice antérieur devaient être rectifiés en raison de fraude ou d'irrégularité grave, le comité RH pourrait décider de procéder à l'ajustement des primes et des unités d'action liés à la performance financière, afin de mieux refléter les résultats financiers rectifiés.

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 2017 et 2016.