

# Avis d'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires

Le 6 avril 2016

Circulaire de sollicitation  
de procurations de la direction





## Avis d'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires (« actionnaires ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») se tiendra le mercredi 6 avril 2016, à 9 h 30, à La Galerie du Centre de diffusion TMX, au 130, rue King Ouest, Toronto (Ontario), aux fins suivantes :

- 1) réception des états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 et du rapport de l'auditeur y afférent;
- 2) examen et, s'il est jugé à propos, adoption de résolutions extraordinaires confirmant les modifications suivantes aux règlements généraux de la Banque visant à :

*Vote cumulatif*

- a. abroger le paragraphe 8.1 du règlement III des règlements généraux de la Banque et l'exigence de vote cumulatif pour élire les administrateurs;

*Nombre d'administrateurs*

- b. abroger l'exigence dans l'article 1 du règlement IV des règlements généraux de la Banque d'élire un nombre fixe de 13 administrateurs pour la remplacer par un nombre variable d'administrateurs se situant entre 7 et 13;

*Autres modifications*

- c. abroger les paragraphes 2.7, 2.8, 2.9, 2.10 et 2.11 du règlement XIII des règlements généraux de la Banque pour révoquer les droits, les privilèges, les restrictions et les conditions qui se rattachent aux séries 1, 2, 3, 4 et 5 des actions privilégiées de catégorie A et apporter les modifications corrélatives à d'autres articles des règlements généraux de la Banque;
- d. modifier le premier paragraphe de l'article 6 du règlement III des règlements généraux de la Banque pour fixer le quorum à 2 personnes détenant au moins 25 % des voix possibles aux assemblées des actionnaires; et
- e. modifier l'article 2 du règlement IV des règlements généraux de la Banque pour clarifier que, dans tous les cas, les administrateurs exercent leur mandat jusqu'à la clôture de la première assemblée des actionnaires qui suit leur élection ou nomination ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs successeurs;

(le texte des résolutions est énoncé à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);

- 3) élection des administrateurs;
- 4) nomination de l'auditeur;
- 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 (dont le texte est énoncé à l'annexe C de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe); et
- 7) examen de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.

Au 2 mars 2016, le nombre de voix éligibles qui peuvent être exprimées pour chaque vote devant être tenu à l'assemblée est de 30 319 398.

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, avenue University, 8<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, avant la fermeture des bureaux le 5 avril 2016.

Par ordre du conseil d'administration,

La secrétaire,

Christiane Vachon  
Montréal (Québec), le 17 février 2016

**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 ci-joint 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 ci-joint 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 et remplir, dater, signer et retourner le formulaire de procuration ci-joint 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\*

**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 vous a fait parvenir et le retourner à votre intermédiaire, avant la fermeture des bureaux le 5 avril 2016, selon ses instructions ou ceux de l'agent des transferts de la Banque. 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 vous a fait parvenir pour vous représenter à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner à votre intermédiaire, selon ses instructions. 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 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, selon ses instructions. 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 courtier de valeurs mobilières, une agence de compensation, une institution financière, un fiduciaire ou un dépositaire, vous êtes considéré comme un actionnaire **non inscrit**.

**Veuillez 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 contiennent 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

INTRODUCTION	1
<b>PARTIE A – RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE</b>	<b>1</b>
PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION	1
INSTRUCTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS	2
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
MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX DE LA BANQUE	3
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	4
NOMINATION DE L’AUDITEUR	5
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	5
PROPOSITIONS D’UN ACTIONNAIRE	6
<b>PARTIE C – CANDIDATS AUX POSTES D’ADMINISTRATEURS</b>	<b>6</b>
<b>PARTIE D – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS</b>	<b>13</b>
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	13
VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UAD	13
DÉTENTION D’ACTIONS ET D’UAD	13
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	14
<b>PARTIE E – RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION</b>	<b>15</b>
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	15
COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES CADRES SUPÉRIEURS	18
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	39
ATTRIBUTIONS EN VERTU D’UN PLAN INCITATIF	40
PRESTATIONS EN VERTU D’UN RÉGIME DE RETRAITE	41
PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	43
<b>PARTIE F – RÉGIE D’ENTREPRISE</b>	<b>45</b>
CONSEIL D’ADMINISTRATION	45
SUPERVISION DE LA STRATÉGIE	47
RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE	47
COMITÉS DU CONSEIL	49
DESCRIPTIONS DE FONCTIONS	53
ÉTHIQUE D’ENTREPRISE ET INTÉGRITÉ	53
RÉMUNÉRATION	53
AUTRES RENSEIGNEMENTS	53
<b>PARTIE G – AUTRES RENSEIGNEMENTS</b>	<b>54</b>
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	54
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	55
CODE DE PROCÉDURE	55
PROCÈS-VERBAL	55
AUTRES RENSEIGNEMENTS	55
VISIONNEMENT À DISTANCE DE L’ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE	55
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	55
<b>ANNEXES</b>	<b>56</b>
ANNEXE A MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX DE LA BANQUE	56
ANNEXE B VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	57
ANNEXE C PROPOSITIONS D’UN ACTIONNAIRE	58
ANNEXE D RÉGIME D’OPTIONS D’ACHAT D’ACTIONS	63
ANNEXE E CODE DE PROCÉDURE	64

# Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

## INTRODUCTION

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») est datée du 17 février 2016.

Avec cette Circulaire, la Banque entend faire une divulgation claire et complète de ses pratiques en matière de régie d'entreprise. À l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Banque, les actionnaires seront appelés à approuver certaines modifications aux règlements généraux de la Banque. Ces modifications sont proposées en vue d'améliorer encore davantage la régie d'entreprise déjà rigoureuse de la Banque.

À la Banque, une bonne régie d'entreprise a toujours été mise de l'avant. Au fil des années, le conseil d'administration a pris des mesures proactives pour s'assurer que des pratiques exemplaires étaient mises en œuvre.

Au chapitre de la mixité, la Banque a toujours été un chef de file dans son domaine. Ses chiffres parlent d'eux-mêmes. Pour la deuxième fois de son histoire, le conseil d'administration est présidé par une femme et, à l'heure actuelle et depuis plusieurs années déjà, on y observe une forte représentation féminine. De plus, le conseil a récemment approuvé une politique sur la diversité au sein du conseil en vue de définir plus clairement son approche en matière de diversité et les critères de nomination des administrateurs. Le conseil passe en revue son efficacité et l'apport de ses membres et une évaluation est effectuée chaque année pour revoir ses aptitudes et ses compétences ainsi que pour relever ses lacunes. Au cours de la dernière décennie, la Banque a nommé 10 nouveaux membres indépendants, ce qui témoigne d'un renouvellement constant du bassin de ses membres et de l'efficacité de ses pratiques d'examen. En date des présentes, le seul administrateur non indépendant est le président et chef de la direction et le processus de nomination des administrateurs est chapeauté par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, qui est indépendant de la direction. Pour assurer une transition sans heurts des nouveaux membres, ces derniers sont guidés par des membres du conseil plus chevronnés de même que par des membres de la direction pour veiller à ce qu'ils acquièrent une compréhension approfondie des activités de la Banque. Tous les administrateurs doivent suivre des séances de formation continue pour demeurer à l'affût des faits nouveaux. Les règlements généraux de la Banque prévoient qu'un administrateur doit assister à au moins 60 % des réunions du conseil d'administration au cours des deux années financières complètes précédant l'assemblée annuelle au cours de laquelle son élection est proposée pour être admissible à une réélection.

Le conseil a récemment modifié sa politique de vote majoritaire en vue d'imposer des critères plus stricts relativement aux circonstances exceptionnelles pour refuser la démission d'un administrateur qui n'a pas reçu le nombre de votes requis pour son élection. La Banque a également adopté le vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction dès les débuts de cette tendance.

Il ne s'agit là que de quelques exemples. Pour obtenir de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter aux lignes directrices en matière de régie d'entreprise qui sont expliquées plus en détail à la Partie G – Régie d'entreprise.

Dans ce document, les références à la notice annuelle de la Banque sont des références à la notice annuelle de la Banque datée du 9 décembre 2015 et les références au rapport annuel de la Banque sont des références au rapport annuel 2015, lesquels peuvent être consultés sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## 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 ci-joint (l'« assemblée »), ainsi qu'à toute reprise de l'assemblée. La sollicitation des procurations est effectuée principalement par courrier et aussi par téléphone ou au moyen d'autres contacts personnels par des employés. La Banque a également retenu les services de D.F. King Canada, une division de Services aux investisseurs CST inc., pour aider à la sollicitation de procurations, au coût d'environ 30 000 \$, plus les dépenses encourues. Tous les coûts de la sollicitation sont assumés par la Banque et cette dernière a l'intention de payer un intermédiaire pour envoyer aux propriétaires véritables opposés (au sens donné à ce terme dans la réglementation en valeurs mobilières) les documents reliés aux procurations.

## 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 ci-joint, avant la fermeture des bureaux le 5 avril 2016, 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 modalités 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 :

- **toutes les modifications aux règlements généraux de la Banque;**
- **l'élection des administrateurs;**
- **la nomination de l'auditeur;**
- **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 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 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 à la présidente 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

Le 2 mars 2016, 30 319 398 actions ordinaires de la Banque étaient en circulation.

Chaque action ordinaire donne à son porteur inscrit le droit à un vote à tous les scrutins de toute assemblée générale des actionnaires de la Banque.

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 ordinaires inscrits aux registres de la Banque à la fermeture des bureaux le 2 mars 2016, ou leurs fondés de pouvoir dûment nommés, auront le droit d'assister et 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 ni n'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.

À moins d'indication contraire, une majorité simple (plus de 50 %) des votes exprimés à l'assemblée, en personne ou par procuration, tranchera les questions soumises à un vote.

Cependant, si le nombre de votes en faveur de la modification du paragraphe 8.1 du règlement III des règlements généraux de la Banque visant à supprimer l'exigence de vote cumulatif est inférieur à 66 ⅔ % des votes exprimés par les porteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par un fondé de pouvoir et habiles à voter à l'assemblée à l'égard de cette résolution, le vote cumulatif, tel qu'il est décrit à la Partie B – Ordre du jour de l'assemblée, sera utilisé pour l'élection des administrateurs.

Les votes peuvent être exprimés en personne ou par procuration.

## **PARTIE B – ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE**

### **ÉTATS FINANCIERS**

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le rapport annuel 2015 posté aux actionnaires le 13 janvier 2016. Les états financiers consolidés ont été préparés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS), y compris les exigences comptables du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).

### **MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX DE LA BANQUE**

Pour les raisons indiquées dans l'introduction, il est proposé de modifier les règlements généraux comme suit.

#### Vote cumulatif

En 1993, les règlements généraux de la Banque ont été modifiés pour prévoir le vote cumulatif. Cette modification découlait directement d'une modification apportée à la *Loi sur les banques* l'année précédente qui imposait le vote cumulatif lorsque le nombre total des actions avec droit de vote détenues par une entité comportaient plus de 10 % des droits de vote rattachés à toutes les actions avec droit de vote en circulation d'une banque. À ce moment-là, la Société financière Desjardins-Laurentienne détenait 57,5 % des actions avec droit de vote de la Banque. Il n'y a plus d'actionnaire qui détient plus de 10 % des actions avec droit de vote en circulation de la Banque. Par conséquent, la disposition portant sur le vote cumulatif constitue l'héritage d'une réalité qui n'a plus cours. Au Canada, le vote cumulatif est rarement utilisé. En pratique, son application est difficile quand l'émetteur a adopté une politique de vote majoritaire. Advenant un vote cumulatif, les actionnaires ont le droit d'exprimer un nombre de votes équivalant au nombre de votes rattachés aux actions détenues par l'actionnaire multiplié par le nombre d'administrateurs devant être élus et les votes peuvent être répartis parmi les candidats de n'importe quelle façon.

Le 17 février 2016, les administrateurs ont adopté une résolution abrogeant le paragraphe 8.1 du règlement III des règlements généraux de la Banque et l'exigence de vote cumulatif pour élire les administrateurs. Les actionnaires exerceront un vote pour confirmer la modification abrogeant le paragraphe 8.1.

La modification du paragraphe 8.1 du règlement III des règlements généraux de la Banque nécessite au moins 66 ⅔ % des votes exprimés par les porteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par un fondé de pouvoir et habiles à voter à l'assemblée à l'égard de cette résolution.

Si le nombre de votes en faveur de la modification du paragraphe 8.1 du règlement III des règlements généraux de la Banque visant à supprimer l'exigence de vote cumulatif est inférieur à 66 ⅔ % des votes exprimés par les porteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par un fondé de pouvoir et habiles à voter à l'assemblée à l'égard de cette résolution, le vote cumulatif, tel qu'il est décrit ci-dessus, sera utilisé pour l'élection des administrateurs. Le nombre de voix éligibles qui peuvent être exprimées en cas de vote cumulatif pour l'élection de 11 administrateurs est 333 513 378.

#### Nombre d'administrateurs

Dans un contexte de modernisation et de transformation, le conseil d'administration en est venu à la conclusion qu'il avait besoin de souplesse pour fixer le nombre d'administrateurs. Conformément à la pratique en vigueur dans d'autres institutions financières, le conseil d'administration a décidé de proposer un nombre variable d'administrateurs; le nombre exact d'administrateurs à élire chaque année sera fixé au moyen d'une résolution du conseil d'administration.

Selon l'article 1 du règlement IV des règlements généraux de la Banque, le nombre d'administrateurs à élire est fixé à 13. Le 17 février 2016, le conseil d'administration a adopté une résolution abrogeant l'article 1 et le remplaçant avec un nombre variable d'administrateurs, allant d'un minimum de 7 à un maximum de 13. À la même date, le conseil a décidé que le nombre d'administrateurs devant être élus à l'assemblée des actionnaires était de 11.

La modification de l'article 1 du règlement IV des règlements généraux de la Banque nécessite au moins 66 ⅔ % des votes exprimés par les porteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par un fondé de pouvoir et habiles à voter à l'assemblée à l'égard de cette résolution.

#### Autres modifications apportées aux règlements généraux

##### *Abrogation des actions privilégiées de catégorie A, séries 1 à 5*

Les actions privilégiées de catégorie A, séries 1, 2, 3, 4 et 5 de la Banque ont toutes été rachetées et le conseil d'administration a conclu qu'il était opportun, aux fins d'une bonne régie, d'abroger ces séries.

Le 17 février 2016, le conseil d'administration a adopté une résolution abrogeant les paragraphes 2.7, 2.8, 2.9, 2.10 et 2.11 du règlement XIII des règlements généraux de la Banque pour révoquer les droits, les privilèges, les restrictions et les conditions rattachés aux actions de catégorie A, séries 1 à 5 ainsi que pour apporter les modifications corrélatives aux autres paragraphes des règlements généraux.

Le 17 février 2016, le conseil d'administration a également adopté une résolution modifiant les règlements généraux de la Banque, tel qu'il est décrit ci-après.

##### *Quorum à l'assemblée des actionnaires*

Le premier paragraphe de l'article 6 du règlement III des règlements généraux de la Banque a été modifié afin de prévoir que le quorum aux assemblées des actionnaires sera fixé à deux personnes détenant au moins 25 % des voix éligibles.

##### *Durée du mandat des administrateurs*

L'article 2 du règlement IV des règlements généraux de la Banque a été modifié pour clarifier que, dans tous les cas, les administrateurs exercent leur mandat jusqu'à la clôture de la première assemblée des actionnaires qui suit leur élection ou nomination ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs successeurs.

La résolution confirmant toutes les autres modifications aux règlements généraux de la Banque nécessite au moins 66 ⅔ % des votes exprimés par les porteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par un fondé de pouvoir et habiles à voter à l'assemblée à l'égard de cette résolution.

Le texte des résolutions confirmant les modifications aux règlements généraux de la Banque est joint à l'annexe A. Le texte des règlements généraux, dans sa version modifiée, sous réserve de confirmation par les actionnaires, se trouve sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)).

## **ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS**

Le nombre d'administrateurs devant être élus par les actionnaires a été fixé à 11. Les porteurs d'actions ordinaires éliront 11 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.

Le conseil d'administration a adopté en 2008 une politique de vote majoritaire en vertu de laquelle un candidat au poste d'administrateur qui ne reçoit pas le nombre de voix minimum requis lors de l'assemblée annuelle des actionnaires sera considéré comme n'ayant pas obtenu le soutien des actionnaires, même s'il a été élu conformément aux règlements généraux de la Banque, et devra immédiatement soumettre sa démission. Dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires, le conseil doit examiner la démission soumise dans le cadre d'une réunion à laquelle l'administrateur ne participera pas et annoncera publiquement soit la démission de l'administrateur, soit les motifs justifiant sa décision de ne pas accepter sa démission. Le 17 février 2016, le conseil d'administration a modifié la politique de vote majoritaire afin de préciser qu'une démission sera refusée uniquement dans des circonstances exceptionnelles.

Les candidats aux postes d'administrateurs sont présentés à la Partie C – Candidats aux postes d'administrateurs.



## NOMINATION DE L'AUDITEUR

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 porteurs d'actions ordinaires, présents ou représentés par un fondé de pouvoir, et habiles à voter à l'assemblée.

### Évaluation de l'auditeur

En conformité avec la pratique en vigueur, le comité d'audit a procédé à l'évaluation de l'auditeur externe pour le dernier exercice. Cette évaluation tient compte des lignes directrices sur la qualité de l'audit publiées par le Conseil canadien sur la reddition des comptes et les Comptables professionnels agréés du Canada.

L'évaluation de l'auditeur externe effectuée par le comité d'audit repose principalement sur les critères suivants :

- i. l'expertise de l'auditeur externe;
- ii. la qualité du travail d'audit effectué;
- iii. la qualité de l'information transmise;
- iv. l'indépendance, l'objectivité et l'intégrité démontrées;
- v. le rapport complexité / coût / valeur ajoutée des services fournis; et
- vi. une évaluation globale de la qualité des services.

Se fondant sur les critères mentionnés ci-dessus, le comité d'audit s'est dit satisfait des services de l'auditeur externe et a donc proposé au conseil d'administration la reconduction du mandat d'Ernst & Young pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2016.

### Honoraires de l'auditeur

Le tableau qui suit présente par catégorie les honoraires facturés par l'auditeur Ernst & Young pour les exercices clos les 31 octobre 2015 et 2014.

Catégorie d'honoraires	2015 (\$)	2014 (\$)
Honoraires d'audit	2 017 000	2 141 000
Honoraires pour services liés à l'audit	792 000	408 000
Honoraires pour services fiscaux	111 000	96 000
Autres honoraires	12 000	117 000
Total	2 932 000	2 762 000

De plus amples détails sur les catégories d'honoraires de l'auditeur sont disponibles à la section 12.5 de la notice annuelle de la Banque.

Le comité d'audit a révisé, au cours de l'exercice 2015, 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.

## 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 à nouveau cette année voter sur une résolution concernant l'approche de la Banque en matière de rémunération des membres de la haute direction visés. Cette résolution n'est qu'à titre consultatif et ne peut donc pas lier le conseil d'administration de la Banque. 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. Le texte de la résolution est énoncé à l'annexe B de la présente Circulaire.

## PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

La Banque a reçu cinq propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), un actionnaire de la Banque, dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Après des entretiens avec des représentants de la direction de la Banque, le MÉDAC a convenu que la cinquième proposition intitulée « Politique exemplaire de mixité » ne serait pas soumise au vote des actionnaires, mais qu'elle serait incluse à la Circulaire à titre informatif seulement.

Le texte des propositions du MÉDAC et les recommandations du conseil d'administration sont énoncés à l'annexe C. 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. Le texte de la cinquième proposition qui ne sera pas soumise au vote est également énoncé à l'annexe C.

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 19 novembre 2016.

## PARTIE C – CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Onze administrateurs doivent être élus. Deux membres du conseil d'administration quittent leur siège et leurs postes ne seront pas pourvus.

Le conseil d'administration aimerait remercier MM. Jean Bazin et Pierre Genest de leurs loyaux services en tant qu'administrateurs de la Banque.

Les personnes proposées comme fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **POUR** l'élection des candidats dont le nom figure dans la Circulaire, à moins que la procuration ne contienne une instruction expresse de s'abstenir de voter sur cette question pour un, plusieurs ou l'ensemble des 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 activités principales et ses principales qualifications et expérience pertinentes pour agir à titre d'administrateur de la Banque;
- les autres émetteurs assujettis pour lesquels il ou elle siège ou a siégé au cours des cinq dernières années à titre d'administrateur et, selon le cas, son rôle au sein du conseil ou d'un comité du conseil;
- les comités du conseil d'administration de la Banque auxquels il ou elle siège ainsi que ses présences aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2015;
- 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 ainsi qu'en date de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction précédente (11 février 2015) – la valeur de l'action au 17 février 2016 et au 11 février 2015 est équivalente au cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à ces dates, soit 47,79 \$ et 49,51 \$ 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 ainsi qu'en date de la précédente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (11 février 2015) – la valeur de l'unité au 17 février 2016 et au 11 février 2015 est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à ces dates, soit 47,79 \$ et 49,51 \$ respectivement;
- le fait qu'il ou qu'elle satisfasse ou non aux exigences minimales en matière d'actionariat pour les administrateurs, lesquelles sont détaillées à la Partie D – Rémunération des administrateurs;
- la valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2015 à titre d'administrateur de la Banque.



Lise Bastarache est économiste et administratrice de sociétés.

Mme Bastarache détient une maîtrise et a poursuivi une scolarité de doctorat en sciences économiques. Elle était, de 2001 à 2005, vice-présidente régionale – Québec, Gestion Privée de RBC Groupe financier. Mme Bastarache a siégé au conseil d'administration d'Énergie NB de 2004 à 2007. Elle a également été membre du conseil des gouverneurs et présidente du comité des finances de l'Université de Moncton de 2004 à 2013. Elle siège au conseil d'administration d'Université de Moncton Développement inc.

52 ans  
Candiac (Québec) Canada

Administratrice depuis  
le 7 mars 2006

Indépendante

Principaux domaines

d'expertise :

- Expertise financière
- Gestion des risques
- Ressources humaines / Rémunération
- Services financiers et bancaires
- Marchés financiers / Trésorerie

## ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (de 2003 à ce jour)

## FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS

Membre du comité d'audit  
Membre du comité de régie d'entreprise et de nomination  
Membre du comité des ressources humaines et de rémunération

Chartwell Retirement Residences (de 2005 à ce jour)

Membre du conseil des fiduciaires  
Membre du comité d'audit  
Membre du comité d'investissement

## MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS

## PRÉSENCES

## PRÉSENCES (TOTAL)

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	16 sur 17 (94 %)
Comité d'audit	2 sur 3 (67 %)	
Comité de gestion des risques	3 sur 3 (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	
17 fév. 2016	4 132	3 546	7 678	47,79	366 932	5 000	154 %	Oui
11 fév. 2015	4 132	2 989	7 121	49,51	352 561	5 000	142 %	Oui

## VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

95 000 \$



Richard Bélanger est président de Groupe Toryvel inc., une société de portefeuille détenant des investissements principalement dans le secteur des ressources naturelles.

Comptable professionnel 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 et président de Groupe Toryvel inc. et de Doryfor inc., une société de transport, administrateur et président de Terminal exécutif de Québec inc., commandité de Terminal 611, s.e.c., une société exploitant un terminal aéroportuaire. Il est également administrateur et membre du comité d'audit d'Optosécurité inc., une société de développement et commercialisation de solutions logicielles pour la protection des infrastructures physiques.

58 ans  
Lac-Beauport (Québec) Canada

Administrateur depuis  
le 20 mars 2003

Indépendant

Principaux domaines

d'expertise :

- Expertise financière
- Gestion des risques
- Responsabilité sociale et développement durable
- Ressources humaines / Rémunération
- Marchés financiers / Trésorerie

## ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Groupe WSP Global inc. (de 2007 à ce jour)

## FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS

Administrateur indépendant principal  
Membre du comité d'audit  
Membre du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération

Stella Jones inc. (1997 à 2012)

## MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS

## PRÉSENCES

## PRÉSENCES (TOTAL)

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	23 sur 23 (100 %)
Comité d'audit (président)	7 sur 7 (100 %)	
Comité de gestion des risques	5 sur 5 (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	
17 fév. 2016	5 000	1 224	6 224	47,79	297 445	5 000	124 %	Oui
11 fév. 2015	5 000	768	5 768	49,51	285 574	5 000	115 %	Oui

## VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

120 000 \$



Michael T. Boychuk est administrateur de sociétés. De juillet 2009 jusqu'à son départ à la retraite en juin 2015, il était président de Bimcor inc., gestionnaire de placements des caisses de retraite des compagnies du groupe BCE inc./Bell Canada.

M. Boychuk est comptable professionnel agréé depuis 1979. Il a reçu le titre de membre d'honneur (Fellow) de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec en 2012. De 1999 à 2009, M. Boychuk était premier vice-président et trésorier de BCE inc./Bell Canada, assumant la responsabilité de l'ensemble des activités de trésorerie, de la sécurité corporative, de l'environnement et du développement durable et des caisses de retraite des compagnies du groupe BCE. M. Boychuk est membre du conseil des gouverneurs et président du comité d'audit de l'Université McGill ainsi que membre du conseil consultatif international de la Faculté d'administration de cette université. M. Boychuk est membre du conseil d'administration et du comité d'audit de Telesat Canada et d'autres sociétés liées depuis juillet 2015. Il est également membre du comité consultatif de Nunavut Trust et membre du comité d'investissement de la Fondation de la famille J.W. McConnell.

60 ans  
Baie d'Urfé (Québec) Canada

Administrateur depuis  
le 30 août 2013

Indépendant

Principaux domaines  
d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Services financiers et bancaires
- Marchés financiers / Trésorerie

**ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES** FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS

Telesat Canada (U.S. S.E.C.)	(de juillet 2015 à ce jour)	Membre du comité d'audit
GDI Services aux immeubles inc.	(de mai 2015 à ce jour)	Président du comité d'audit
Yellow Média inc. (Note 1)	(de 2003 à 2012)	

**MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS** PRÉSENCES PRÉSENCES (TOTAL)

Conseil d'administration	10 sur 11 (90 %)	17 sur 18 (94 %)
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	
17 fév. 2016	1 130	4 359	5 489	47,79	262 319	5 000	110 %	Oui
11 fév. 2015	530	2 631	3 161	49,51	156 501	5 000	63 %	Non

**VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015**

95 000 \$



Isabelle Courville est administratrice de sociétés. Elle était, jusqu'en janvier 2013, présidente d'Hydro-Québec Distribution, la division d'Hydro-Québec responsable de la distribution d'électricité.

Mme Courville est ingénieure et avocate de formation. 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 est administratrice et membre du comité exécutif de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal, administratrice et membre du comité d'audit de l'Institut des administrateurs de sociétés, de même qu'administratrice de la Fondation de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et de l'Institut des administrateurs de sociétés – Québec. En mars 2015, Mme Courville a été nommée à titre de membre sans droit de vote du conseil d'administration de Veolia Environnement (Paris), société aidant les villes et les industries à gérer, à optimiser et à maximiser leurs ressources.

53 ans  
Rosemère (Québec) Canada

Administratrice depuis  
le 6 mars 2007

Indépendante

Principaux domaines  
d'expertise :

- Expertise financière
- Responsabilité sociale et développement durable
- Ressources humaines / Rémunération
- Technologie / Immobilier / Gestion de projets
- Affaires juridiques et réglementaires

**ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES** FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS

Groupe TVA inc.	(de 2013 à ce jour)	Membre du comité de rémunération
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	(de 2013 à ce jour)	Membre du comité d'audit Présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération
Technologies Miranda inc.	(de 2006 à 2012)	

**MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS** PRÉSENCES PRÉSENCES (TOTAL)

Conseil d'administration (présidente du conseil)	11 sur 11 (100 %)	27 sur 27 (100 %)
Comité d'audit	7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	9 sur 9 (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	
17 fév. 2016	7 896	6 819	14 715	47,79	703 230	5 000	294 %	Oui
11 fév. 2015	7 896	6 120	14 016	49,51	693 932	5 000	280 %	Oui

**VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015**

220 000 \$

**FRANÇOIS DESJARDINS** SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



François Desjardins est président et chef de la direction de la Banque.

Membre du comité de direction depuis 2007 et à l'emploi de la Banque depuis 1991, M. Desjardins détient un baccalauréat en administration des affaires. Tout au long de sa carrière, il a occupé différents postes au sein des Services aux particuliers et de B2B Banque. À titre de président et de chef de la direction de B2B Banque, M. Desjardins était responsable des services financiers offerts par l'intermédiaire de conseillers financiers et de courtiers hypothécaires indépendants partout au Canada. À titre de vice-président exécutif, Services aux particuliers, il était responsable du secteur Services aux particuliers. Il a été nommé chef de l'exploitation de la Banque le 28 février 2015 et est devenu président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2015.

45 ans  
 Toronto (Ontario) Canada  
 Administrateur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2015  
 Non indépendant (membre de la direction)  
 Principaux domaines d'expertise :  
 - Régie d'entreprise / Politique publique  
 - Gestion des risques  
 - Ressources humaines / Rémunération  
 - Technologie / Immobilier / Gestion de projets  
 - Services financiers et bancaires

ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS				
Aucun								
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)				
s.o.		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	
17 fév. 2016	4 700	0	4 700	47,79	224 613	(Note 2)	(Note 2)	(Note 2)
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015								
M. Desjardins n'a reçu aucune rémunération à titre d'administrateur.								

**MICHEL LABONTÉ** SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Michel Labonté est administrateur de sociétés.

M. Labonté a œuvré 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 est membre du comité de gestion des risques. Il est également membre du conseil d'administration du Concours international d'orgue du Canada.

70 ans  
 Montréal (Québec) Canada  
 Administrateur depuis le 10 mars 2009  
 Indépendant  
 Principaux domaines d'expertise :  
 - Régie d'entreprise / Politique publique  
 - Expertise financière  
 - Gestion des risques  
 - Technologie / Immobilier / Gestion de projets  
 - Services financiers et bancaires

ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS				
Metro inc.		(de 2006 à ce jour)		Président du comité d'audit				
				Membre du comité des ressources humaines				
Manac inc. (de 2013 à 2015)								
MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCES		PRÉSENCES (TOTAL)				
Conseil d'administration		10 sur 11 (90 %)		15 sur 16 (94 %)				
Comité de gestion des risques (président)		5 sur 5 (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	
17 fév. 2016	681	6 452	7 133	47,79	340 886	5 000	143 %	Oui
11 fév. 2015	681	4 845	5 526	49,51	273 592	5 000	110 %	Oui
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015								
110 000 \$								



A. Michel Lavigne est administrateur de sociétés.

Membre d'honneur (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 est membre du conseil d'administration des sociétés suivantes : Québecor Média inc. (membre du comité d'audit et président du comité de rémunération), Vidéotron Ltée (membre du comité d'audit) et Société canadienne des postes (président du comité des pensions et membre du comité d'audit). M. Lavigne a été membre du conseil d'administration et du comité d'audit de la Caisse de dépôt et placement du Québec de 2005 à 2013 et président dudit comité de 2009 à 2013; il a également été membre du comité de gestion des risques de la Caisse de 2009 à 2013.

65 ans  
Laval (Québec) Canada

Administrateur depuis  
le 19 mars 2013

Indépendant

Principaux domaines

d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Ressources humaines / Rémunération
- Services financiers et bancaires

## ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

## FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS

Groupe TVA inc.	(de 2005 à ce jour)	Membre du comité d'audit Membre du comité de rémunération
-----------------	---------------------	--

Québecor inc.	(de 2013 à ce jour)	Membre du comité d'audit Président du comité de rémunération
---------------	---------------------	---

Primary Energy Recycling Corporation	(de 2005 à 2014)	
--------------------------------------	------------------	--

## MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS

## PRÉSENCES

## PRÉSENCES (TOTAL)

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	16 sur 17 (94 %)
Comité d'audit	3 sur 4 (75 %)	
Comité de gestion des risques	2 sur 2 (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	
17 fév. 2016	5 000	884	5 884	47,79	281 196	5 000	118 %	Oui
11 fév. 2015	5 000	443	5 443	49,51	269 483	5 000	109 %	Oui

## VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

95 000 \$



Jacqueline C. Orange est administratrice de sociétés.

Mme Orange a œuvré dans le secteur des services financiers pendant plus de 20 ans, occupant divers postes de haut niveau dans les domaines bancaire, des fiducies et de l'assurance-vie. Elle a été, de 1996 à 2005, présidente et chef de la direction de Placements Épargne Canada, un organisme spécial du ministère fédéral des Finances du gouvernement du Canada. Mme Orange est membre du comité d'examen indépendant de First Trust Portfolios Canada depuis 2007. Très engagée dans la communauté, elle a siégé au conseil d'administration de plusieurs organismes de soins de santé, culturels et de services éducationnels. Elle a été une gouverneure de l'Université de Toronto de 1999 à 2008 et présidente de son conseil d'affaires de 2003 à 2007 et a été membre indépendante du Conseil des experts-comptables de la province d'Ontario de 2010 à 2015. 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.

71 ans  
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis  
le 11 mars 2008

Indépendante

Principaux domaines

d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Responsabilité sociale et développement durable
- Ressources humaines / Rémunération
- Services financiers et bancaires

## ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

## FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS

Aucun		
-------	--	--

## MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS

## PRÉSENCES

## PRÉSENCES (TOTAL)

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	18 sur 18 (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	
17 fév. 2016	5 282	1 224	6 506	47,79	310 922	5 000	130 %	Oui
11 fév. 2015	5 282	768	6 050	49,51	299 536	5 000	121 %	Oui

## VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

95 000 \$

**MICHELLE R. SAVOY** SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Michelle R. Savoy est administratrice de sociétés.

Au cours de ses 25 ans d'expérience et plus dans le secteur des services financiers, y compris dans les domaines de la gestion d'investissements et des marchés des capitaux, Mme Savoy a exercé des fonctions de leadership de haut niveau au sein de sociétés. De 2003 jusqu'à son départ à la retraite en 2011, elle a été présidente de Capital Guardian (Canada) Inc., où elle a dirigé la branche canadienne du marketing et de la distribution institutionnels de Capital Guardian Trust Company en plus d'être co-chef, Amérique du Nord, des relations avec la clientèle et du marketing institutionnels de 2005 à 2010. Précédemment, elle avait agi durant près de deux ans comme consultante principale auprès de Spencer Stuart & Associés inc. et plus de dix années auprès de Marchés mondiaux CIBC, au sein de laquelle elle était devenue directrice générale, chef des marchés de revenus fixes institutionnels à l'échelle mondiale. Mme Savoy est administratrice et membre du comité de placement de la Fondation fiduciaire canadienne de bourses d'études depuis 2010. Elle est également administratrice de Nav Canada (membre du comité des pensions et membre du comité de la gouvernance d'entreprise) depuis décembre 2015 et de la Commission du régime de retraite de l'Ontario (membre du comité d'audit et membre du comité d'investissement) depuis janvier 2016. Mme Savoy a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. (Note 3)

56 ans Toronto (Ontario) Canada  Administratrice depuis le 20 mars 2012  Indépendante  Principaux domaines d'expertise : - Régie d'entreprise / Politique publique - Gestion des risques - Ressources humaines / Rémunération - Services financiers et bancaires - Marchés financiers / Trésorerie	<b>ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES</b>		<b>FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS</b>					
	Pizza Pizza Royalty Corporation (de novembre 2015 à ce jour)							
	<b>MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS</b>		<b>PRÉSENCES</b>		<b>PRÉSENCES (TOTAL)</b>			
	Conseil d'administration		11 sur 11 (100 %)		20 sur 20 (100 %)			
	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise		9 sur 9 (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	
17 fév. 2016	4 133	2 688	6 821	47,79	325 976	5 000	136 %	Oui
11 fév. 2015	3 232	1 716	4 948	49,51	244 975	5 000	99 %	Non
<b>VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015</b>								
95 000 \$								

**JONATHAN I. WENER, C.M.** SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Jonathan I. Wener est président du conseil et chef de la direction de Société de portefeuille Canderel inc., une société d'investissement et de gestion d'immeubles commerciaux et résidentiels.

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 40 ans au succès de Canderel, M. Wener participe au bien-être de sa collectivité en s'impliquant dans de nombreuses associations professionnelles et de bienfaisance. En octobre 2014, l'Université Concordia l'a nommé chancelier, soulignant ainsi son implication au sein du conseil d'administration en tant que président de 1995 à 2012 et le rôle déterminant de M. Wener au sein de la communauté. Il est également membre du conseil d'administration de Technologies Silanis inc. et de Silanis International Limited (une société privée depuis 2013), deux compagnies spécialisées dans le développement et la recherche de logiciels, et de Thrasos Therapeutics, une société se consacrant à la recherche sur les maladies du rein. M. Wener est membre de plusieurs autres 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.

65 ans Westmount (Québec) Canada  Administrateur depuis le 22 janvier 1998  Indépendant  Principaux domaines d'expertise : - Régie d'entreprise / Politique publique - Expertise financière - Gestion des risques - Responsabilité sociale et développement durable - Technologie / Immobilier / Gestion de projets	<b>ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES</b>		<b>FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS</b>					
	Silanis International Limited (de 2007 à 2013) (AIM Exchange [Londres])							
	<b>MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS</b>		<b>PRÉSENCES</b>		<b>PRÉSENCES (TOTAL)</b>			
	Conseil d'administration		10 sur 11 (90 %)		14 sur 16 (88 %)			
	Comité de gestion des risques		4 sur 5 (80 %)					
<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	
17 fév. 2016	14 598	1 224	15 822	47,79	756 133	5 000	316 %	Oui
11 fév. 2015	8 149	768	8 917	49,51	441 481	5 000	178 %	Oui
<b>VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015</b>								
95 000 \$								



Susan Wolburgh Jenah est administratrice de sociétés et avocate de formation.

Elle compte plus d'une trentaine d'années d'expérience en réglementation nationale et internationale et des connaissances des secteurs des marchés des capitaux et des services financiers. Récipiendaire du prix Osgoode Hall Alumni Award for Achievement en 2011, elle a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés en 2004. Elle était, jusqu'en octobre 2014, la première présidente et chef de la direction de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM), l'organisme d'autoréglementation national qui régleme l'ensemble des courtiers en placement et surveille les opérations effectuées sur les marchés canadiens des titres de capitaux propres et des titres de créance. Elle s'est jointe à l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières (ACCOVAM) au début de 2007 en tant que présidente et chef de la direction et a dirigé avec succès la fusion de l'ACCOVAM et des Services de réglementation du marché inc., laquelle a donné naissance à l'OCRCVM en 2008. Auparavant, elle avait mené une brillante carrière à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario de 1983 à 2007. Mme Wolburgh Jenah est membre du conseil des gouverneurs et membre du comité des politiques de réglementation de la Financial Industry Regulatory Authority (FINRA) des États-Unis; présidente du conseil, présidente du comité de nomination et de régie d'entreprise et membre du comité de surveillance réglementaire de la Bourse Aequis Neo et membre du conseil de la société mère Aequis Innovations; ainsi que membre du conseil du Global Risk Institute. Elle a récemment été nommée présidente du premier conseil de la Société d'administration du Régime de retraite de la province de l'Ontario (RRPO). Mme Wolburgh Jenah siège au conseil de l'hôpital Humber River et est membre du conseil consultatif national de C.D. Howe et du conseil consultatif du doyen de la Ryerson University (TRSM).

60 ans  
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis  
le 9 décembre 2014

Indépendante

Principaux domaines

d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Gestion des risques
- Ressources humaines / Rémunération
- Affaires juridiques et réglementaires
- Marchés financiers / Trésorerie

ÉMETTEURS ASSUJETTIS AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

FONCTIONS ACTUELLES AU SEIN DES CONSEILS ET COMITÉS

Aucun

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS PRÉSENCES PRÉSENCES (TOTAL)

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCES	PRÉSENCES (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	14 sur 14 (100 %)
Comité de gestion des risques	4 sur 4 (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	
17 fév. 2016	535	1 157	1 692	47,79	88 861	5 000	34 %	Non
11 fév. 2015	0	111	111	49,51	5 496	5 000	2 %	Non

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

87 880 \$

Note 1 : M. Boychuk était administrateur de Yellow Média inc., lorsque cette société a annoncé une restructuration de son capital le 23 juillet 2012. La mise en œuvre de la restructuration du capital a pris effet le 20 décembre 2012 et a été mise en œuvre au moyen d'un plan d'arrangement approuvé par le tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

Note 2 : M. Desjardins n'est pas admissible aux UAD. Les exigences en matière d'actionariat applicables à M. Desjardins sont celles qui s'appliquent aux membres de la haute direction et qui sont décrites plus amplement à la section « Exigences minimales d'actionariat » à la page 24 de la présente Circulaire.

Note 3 : Mme Savoy était administratrice, présidente et secrétaire de la société 2172079 Ontario Inc., une société fermée opérant une franchise de restaurant, lorsque cette société a fait une cession de tous ses biens au profit de ses créanciers conformément à l'article 49 de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada) le 3 décembre 2013.



## PARTIE D – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

### STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

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

	Rémunération annuelle
Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	95 000 \$ (dont 20 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président du conseil	125 000 \$
Rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent	15 000 \$
Rémunération fixe annuelle pour un administrateur siégeant à plus d'un comité, à l'exception du président du conseil	10 000 \$

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, aucun administrateur n'a reçu une rémunération de cette nature. Les administrateurs sont remboursés de leurs frais de transport et de séjour sur présentation de pièces justificatives.

Les administrateurs qui sont également des dirigeants de la Banque ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs.

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 reçoit une partie de sa rémunération annuelle sous forme d'unités d'actions différées (UAD). Cet octroi annuel est fait à la suite de 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'actions, etc.). Les UAD ne peuvent être converties qu'au départ de l'administrateur du conseil 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'UAD 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 d'UAD. 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 et/ou UAD de la Banque. 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 17 février 2016, tous les administrateurs dépassaient le niveau cible de propriété de 5 000 actions ordinaires et/ou d'UAD, à l'exception de Mme Wolburgh Jenah (34 % de l'objectif). 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. M. Desjardins 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 des membres de la haute direction.

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 à chacun des membres du conseil d'administration de la Banque.

Nom	En espèces (\$)	Actions/UAD (\$)	Total des honoraires (\$)
Lise Bastarache	75 000	20 000	95 000
Jean Bazin	90 000	20 000	110 000
Richard Bélanger	100 000	20 000	120 000
Michael T. Boychuk	18 750	76 250	95 000
Isabelle Courville	200 000	20 000	220 000
Pierre Genest	75 000	20 000	95 000
Michel Labonté	42 750	67 250	110 000
A. Michel Lavigne	75 000	20 000	95 000
Jacqueline C. Orange	75 000	20 000	95 000
Réjean Robitaille (Note 1)	0	0	0
Michelle R. Savoy	7 145	87 855	95 000
Jonathan I. Wener	3 246	91 754	95 000
Susan Wolburgh Jenah	10 943	76 937	87 880

Note 1 : M. Robitaille n'a reçu aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque.

## PARTIE E – RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Pour les fins de la présente partie, 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 (3) 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*. Les « cadres supérieurs » désignent les membres de la haute direction ainsi que tous les autres vice-présidents de la Banque.

### ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

La présente analyse de la rémunération décrit et explique tous les éléments composant la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie aux membres de la haute direction visés pour l'exercice 2015 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 influencé la rémunération de la haute direction. Les objectifs des divers programmes de rémunération des cadres supérieurs, une description des différentes composantes de la rémunération des cadres supérieurs et certaines autres modalités applicables sont également expliqués.

#### Survol de l'exercice 2015

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2015, le résultat net ajusté de la Banque a totalisé 172,2 millions \$, ou un montant dilué par action de 5,62 \$, une hausse de 5 % et de 6 %, respectivement, par rapport à 163,6 millions \$, ou un résultat dilué par action de 5,31 \$, pour l'exercice clos le 31 octobre 2014. Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté s'est établi à 12,0 % pour l'exercice clos le 31 octobre 2015, comparativement à 11,9 % en 2014. Au cours de l'exercice 2015, la Banque a enregistré une forte croissance de son résultat des activités principales tout au long de l'année et a atteint ses objectifs de rentabilité. En outre, l'accent mis par la Banque sur ses activités prioritaires a permis de générer des rendements concrets, le volume du portefeuille des prêts hypothécaires de B2B Banque ayant augmenté de 34 % et celui du portefeuille de prêts aux entreprises de 18 %.

L'excellente qualité de crédit de ses portefeuilles a également contribué à la bonne performance financière pour 2015. En outre, la Banque a maintenu une solide situation financière en 2015 et a géré son capital avec prudence tout au long de l'exercice, comme en témoignent les ratios de fonds propres calculés selon l'approche standard qui sont bien au-delà des exigences minimales. La Banque a ainsi pu hausser son dividende trimestriel de 7 %, lequel s'établit maintenant à 0,58 \$ par action.

Comme présenté, le résultat net s'est établi à 102,5 millions \$ ou un résultat dilué par action de 3,21 \$ pour l'exercice clos le 31 octobre 2015, comparativement à 140,4 millions \$ ou un résultat dilué par action de 4,50 \$ en 2014. Les résultats comme présentés pour 2015 et 2014 tenaient compte d'éléments d'ajustement y compris, en 2015, une charge de dépréciation relativement aux activités de détail comptabilisée à la suite d'un examen stratégique complet réalisé à la fin de l'exercice.

Le tableau qui suit présente les objectifs financiers de la direction et la performance de la Banque pour 2015. Ces objectifs financiers étaient fondés sur les hypothèses présentées aux pages 22 et 23 du rapport annuel 2014 de la Banque, à la section « Hypothèses clés à la base des objectifs de la Banque ».

#### Indicateurs de performance 2015

La Banque a atteint ses objectifs en matière de rentabilité et de fonds propres pour l'année 2015. La croissance appréciable de volume des portefeuilles de prêts, la hausse des commissions sur la vente des fonds communs de placement et la qualité de crédit toujours solide ont été les principaux inducteurs de la performance financière de la Banque. La pression continue exercée sur le revenu net attribuable au contexte de très bas taux d'intérêt, ainsi que celle exercée par les coûts liés à la technologie et à la réglementation, a toutefois fait en sorte que la Banque soit arrivée tout juste à court de ses objectifs annuels en matière de ratio d'efficacité et de levier d'exploitation.

	OBJECTIFS DE 2015	RÉSULTATS 2015
Résultat dilué ajusté par action (Note 1)	Croissance de 5 % à 8 %	6 %
Ratio d'efficacité ajusté (Note 1)	< 71,0 %	71,3 %
Levier d'exploitation ajusté (Note 1)	Positif	(0,4) %
Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté (Note 1)	≥ 12,0 %	12,0 %
Ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires – base « tout compris »	> 7,0 %	7,6 %

Note 1 : Voir la rubrique sur les mesures financières non conformes au PCGR à la page 14 du rapport annuel.

Pour établir l'objectif financier à court terme de la Banque aux fins du programme de rémunération incitative à court terme, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de la Banque (le « Comité RH ») a décidé d'utiliser le revenu net après impôts et avant dividendes ajustés (« résultats nets ajustés »). Ainsi, le résultat net pris en compte pour l'exercice, pour des fins de bonification, est de 172,2 millions \$.

Plus de détails sur la performance financière de la Banque au cours de l'exercice 2015 se retrouvent à la section « Rapport de gestion » du rapport annuel. 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 des cadres supérieurs » ci-dessous.

### **Politique de rémunération des cadres supérieurs**

La Banque a adopté en 2009 une politique de rémunération des cadres supérieurs (la « politique »). Les sujets suivants sont traités dans la politique : 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 d'actionnariat. 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 des cadres supérieurs avec ceux des actionnaires;
- de favoriser la transparence quant à la gestion de la rémunération des cadres supérieurs;
- d'attirer et retenir des cadres supérieurs 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 et externe et de gestion prudente des risques.

La politique vise à positionner la rémunération cible des cadres supérieurs, pour chaque élément de rémunération, à la médiane du marché de référence et 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. Une modification applicable à la rémunération pour l'exercice 2015 a été apportée au régime incitatif à court terme afin d'améliorer l'alignement des cibles avec le marché de référence.

### **Gouvernance**

Le Comité RH est responsable de superviser tous les aspects de la gestion des ressources humaines de la Banque, y compris 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 cadres supérieurs, 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 dirigeants qui relèvent 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 2015 se retrouvent respectivement à la section « Régie d'entreprise » sur le site internet de la Banque et à la Partie F – Régie d'entreprise.

Les membres du Comité RH sont : Jean Bazin (président), Isabelle Courville, Pierre Genest et Michelle R. Savoy (depuis le 9 décembre 2014). 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 pertinente pour ses responsabilités liées à la rémunération des cadres supérieurs tel que décrit ci-dessous.

Jean Bazin (président) :

- membre du Barreau du Québec depuis 1965, avec une pratique spécialisée en droit du travail;
- membre du comité des ressources humaines de Petro-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 gouvernance d'entreprise de Technologies Miranda inc. de 2004 à 2012; et
- membre du Comité RH de la Banque depuis mars 2011 et président de celui-ci depuis mars 2013.

Isabelle Courville :

- 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 gouvernance d'entreprise de Technologies Miranda inc. de 2006 à 2012;
- membre du comité de rémunération de Groupe TVA inc. depuis mai 2013;
- présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération de Chemin de fer Canadien Pacific Limitée depuis janvier 2016; et
- membre du Comité RH de la Banque depuis 2008 et présidente de celui-ci de mars 2009 à mars 2013.

Pierre Genest :

- Fellow de l'Institut canadien des actuaires depuis 1973, Fellow de *Society of Actuaries* (États-Unis) depuis 1973 et membre de l'*American Academy of Actuaries* depuis 1977;
- président du conseil de SSQ Groupe financier depuis 2006;
- président-directeur général du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) de 2002 à 2006;
- plusieurs postes de direction à la SSQ Groupe financier entre 1986 et 2001 dont le poste de président-directeur général de 1994 à 2001;
- président du comité des ressources humaines de Gestion PFT inc. depuis juin 2010; et
- membre du Comité RH de la Banque depuis août 2013.

Michelle R. Savoy :

- plusieurs postes en gestion et à la haute direction de Capital Guardian (Canada) Inc. de 2003 à 2011;
- expertise poussée dans le domaine de la gestion de fonds de régimes de retraite et dans les marchés des capitaux;
- formation approfondie dans le domaine des valeurs mobilières;
- associée à titre de recruteur pour une firme internationale de recrutement de cadres supérieurs (1997 à 1998);
- membre du comité de gestion des risques de la Banque d'août 2013 à décembre 2014;
- membre du comité des pensions et membre du comité de la gouvernance d'entreprise de Nav Canada depuis décembre 2015; et
- membre du Comité RH de la Banque depuis décembre 2014.

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 leur permettent de prendre des décisions éclairées sur l'adéquation des politiques et pratiques de la Banque en matière de rémunération.

## GRUPE 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; et
- profil d'employés comparable.

Un seul groupe de référence est utilisé pour évaluer la valeur au marché de la rémunération globale des cadres supérieurs. Le groupe de référence comprend les 25 entreprises suivantes :

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

Préalablement à toute étude sur la rémunération des cadres supérieurs, le Comité RH révisé la liste des critères de sélection ainsi que les entreprises choisies pour constituer le groupe de référence. 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 taille et 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, un groupe de référence 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 à la section « Unités d'actions de performance (UAP) ».

### Conseillers externes

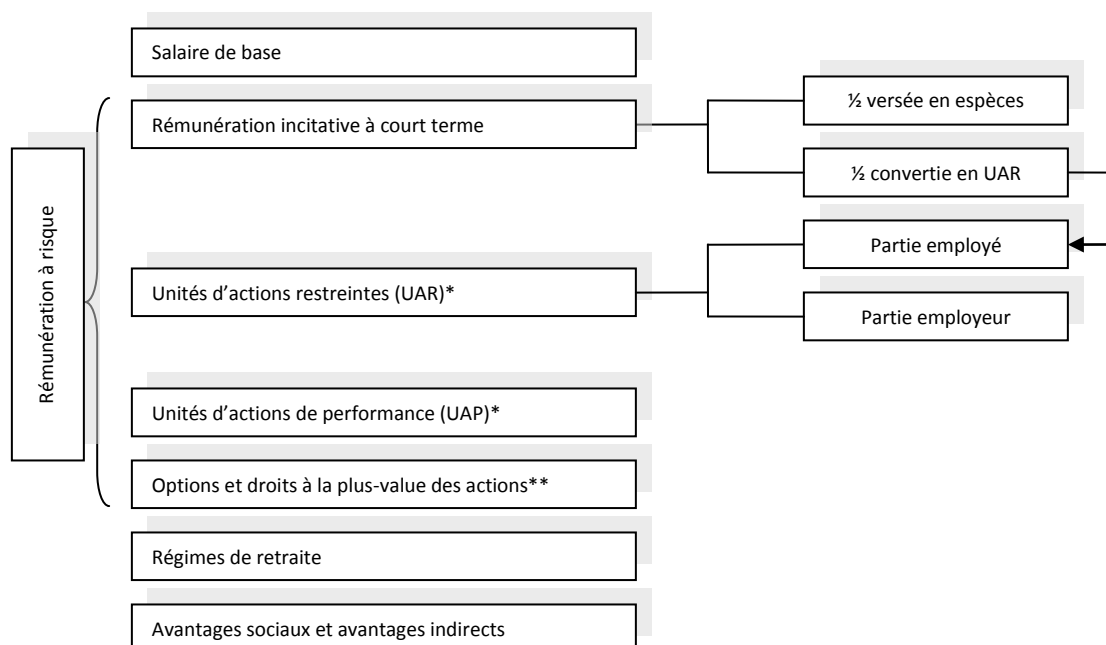
La politique prévoit que des conseillers externes soient mandatés pour analyser et comparer la rémunération cible totale des cadres supérieurs de la Banque avec celle payée dans le groupe de référence. Dans cette analyse, les conseillers externes font les ajustements appropriés conformément à leur méthodologie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

Conformément à sa pratique d'effectuer aux deux ans une étude sur le positionnement de la rémunération totale directe des cadres supérieurs, une étude a été demandée au Groupe Hay en 2014. La Banque n'a reçu aucun conseil de la part de conseillers externes au cours de l'exercice 2015.

Conseiller	Rémunération des cadres supérieurs – honoraires connexes (\$)		Autres honoraires (\$)	
	2015	2014	2015	2014
Groupe Hay	–	75 020	–	16 096

### COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES CADRES SUPÉRIEURS

La politique prévoit sept composantes de rémunération globale pour les cadres supérieurs, lesquelles sont illustrées ci-dessous.



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

\*\* Attribués sur une base ad hoc seulement.

Le tableau suivant présente plus en détail chacune des composantes de la rémunération globale des cadres supérieurs.

Composante de la rémunération	Fréquence	Éléments de l'analyse
Salaire de base	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>
Rémunération incitative à court terme*	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> <li>• Primes en espèces (50 % de la prime est convertie en unités d'actions restreintes)</li> </ul>
Unités d'actions restreintes (UAR)*	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 cible</li> <li>• Performance individuelle et de l'entreprise</li> </ul>
Unités d'actions de performance (UAP)*	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 cible</li> <li>• Performance individuelle et de l'entreprise</li> </ul>
Options et droits à la plus-value des actions (DPVA)	Attribués sur une base ad hoc à la discrétion du Comité RH. Aucune option n'a été octroyée et aucun DPVA n'a été attribué aux cadres supérieurs en 2015, 2014 et 2013	
Régimes de retraite : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestations définies (vice-présidents de deuxième niveau et plus)*</li> <li>• Cotisation déterminée ou hybride (vice-présidents de premier niveau)</li> </ul>	Payable quand le cadre supérieur prend sa retraite ou quitte la Banque	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparaison avec le marché externe pour la valeur finale attendue</li> <li>• Salaire admissible uniquement composé du salaire de base</li> <li>• Années de service</li> </ul>
Avantages sociaux et avantages indirects*	Sur une base continue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparaison avec le marché externe</li> <li>• Les cadres supérieurs, selon leur niveau, peuvent bénéficier de certains avantages additionnels, tels que assurance-vie supplémentaire, compte santé additionnel, prestations en cas de changement de contrôle, allocation automobile, stationnement et examen médical annuel</li> </ul>

\* Des modalités particulières s'appliquent au président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne inc. (VMBL), tel que plus amplement décrit plus loin dans cette section.

Chacune des composantes de la rémunération globale des cadres supérieurs est commentée dans les sections suivantes.

### Salaire de base

La détermination du salaire de base versé aux cadres supérieurs repose sur les critères suivants :

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

Le salaire de base des cadres supérieurs est révisé annuellement par le Comité RH.

## Rémunération incitative à court terme

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

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

La prime en vertu du programme est calculée ainsi :

$$\left[ \text{Prime cible} \right] \times \left[ \text{Facteur global de performance} \right] = \left[ \text{Rémunération incitative à court terme versée} \right]$$

La **prime cible** est équivalente au salaire de base multiplié par un pourcentage établi en fonction du niveau hiérarchique de chaque cadre supérieur et varie de 55 % à 80 % dans le cas d'un vice-président exécutif et est de 100 % dans le cas du président et chef de la direction.

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

$$\left[ \begin{array}{l} \text{Facteur financier} \\ \text{Banque court} \\ \text{terme et facteur} \\ \text{financier du} \\ \text{secteur} \\ \text{d'activité, selon} \\ \text{le cas} \end{array} \right] \times \left[ \begin{array}{l} \text{Résultats} \\ \text{financiers} \\ \text{sectoriels} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Développement} \\ \text{de la clientèle} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Projets et plan} \\ \text{stratégique} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Gouvernance} \\ \text{et gestion des} \\ \text{risques} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Gestion du} \\ \text{capital} \\ \text{humain} \end{array} \right]$$

0 – 150 % 0 – 150 %

Facteur financier Banque court terme et facteur financier du secteur d'activité, selon le cas	Est fonction des résultats annuels de la Banque selon le revenu net après impôts et avant dividendes (résultat net ajusté). 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. Pour certains cadres supérieurs, il est tenu compte du facteur financier du secteur d'activité. Pour les vice-présidents exécutifs et le président et chef de la direction, le facteur applicable est le facteur financier 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 revenu net après impôts et avant dividendes (résultat net ajusté) 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 cadre supérieur ainsi que la gestion de la performance, du talent, de la relève et du climat organisationnel.

Le facteur global de performance peut varier de 0 % à 225 %. 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 (le résultat 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 % - 120 %	0 %



Pendant l'année, le degré d'atteinte de ces objectifs fait l'objet d'un rapport du cadre supérieur 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 cadre supérieur 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 2015 (autres que le président et chef de la direction), le Comité RH a utilisé comme balise d'évaluation le niveau d'atteinte de leurs objectifs. 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 2015 est décrite à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-après.

La fixation des objectifs ainsi que l'évaluation du président et chef de la direction sont réalisées par le conseil d'administration, sur recommandation du Comité RH. Dans l'établissement du facteur global de performance du président et chef de la direction pour l'exercice 2015, 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 ».

La prime annuelle versée aux cadres supérieurs 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 2015, si le résultat net ajusté avait été inférieur à 135,9 millions \$). Le Comité RH a discrétion pour ajuster le montant des primes si des circonstances particulières le justifient. Pour l'exercice 2015, les primes versées aux membres de la haute direction visés ont été établies conformément aux critères indiqués ci-dessus. En outre, une prime transitoire a été attribuée à M. François Desjardins pour la transition au rôle de président et chef de la direction. Les primes versées aux membres de la haute direction visés pour l'exercice 2015 ont été approuvées par le Comité RH le 8 décembre 2015 et, en ce qui concerne le président et chef de la direction, par le conseil d'administration le 17 décembre 2015. Les montants font l'objet d'une divulgation à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés ».

Les cadres supérieurs doivent convertir 50 % de leur prime annuelle en unités d'actions restreintes (UAR), tel qu'expliqué ci-dessous.

En ce qui concerne le président et chef de la direction de Valeurs mobilières Banque Laurentienne inc. (VMBL), la prime a été établie en fonction d'un pourcentage du bénéfice avant impôts de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque.

### **Rémunération incitative à moyen et long termes**

Les programmes d'unités d'actions décrits dans la présente section ont été mis en place avec les objectifs communs suivants :

- Aligner les intérêts des cadres supérieurs avec ceux des actionnaires, par exemple :
  - Les unités d'actions simulent le cours de l'action. Ainsi, le cadre supérieur 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 cadre supérieur.
  - 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 cadres supérieurs, par exemple :
  - Aucune prime annuelle n'est versée aux cadres supérieurs si la Banque n'atteint pas son objectif minimal de rendement, tel que prévu au programme de rémunération incitative à court terme. Dans ce cas, aucune UAR n'est octroyée.
  - Advenant qu'une prime soit versée dans une année donnée, 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.
  - Le programme d'UAR prévoit des règles d'acquisition qui tiennent compte d'une performance cible établie sur trois ans pour toutes les unités octroyées.
- Éviter l'effet de dilution pour les actionnaires, par exemple :
  - Les unités d'actions ne peuvent pas être converties en actions de la Banque.

### **Unités d'actions restreintes (UAR)**

Le Comité RH a adopté en 2005 un *Programme d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*, selon lequel les cadres supérieurs doivent convertir 50 % de leur prime annuelle en UAR. La Banque contribue un montant additionnel égal à 30 % de la prime annuelle, lequel montant est également converti en UAR. Le nombre d'UAR octroyées est déterminé en fonction du prix de l'action de la Banque à la date de l'octroi, tel que décrit plus amplement au « Tableau sommaire de la rémunération ». Chaque participant doit choisir en début d'année financière 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 cadre supérieur quitte la Banque). Le programme prévoit également le réinvestissement des équivalents de dividendes sur toutes les unités octroyées jusqu'à leur encaissement. Sauf exception, aucune UAR n'est octroyée à un cadre supérieur 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 2015 aux membres de la haute direction visés et leur détention totale d'UAR aux fins des exigences minimales d'actionnariat sont divulgués à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés ».

En ce qui concerne le président et chef de la direction de VMBL, un programme de rémunération différée distinct s'applique à celui-ci, soit le programme de rémunération différée du 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.

### 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 d'être mieux aligné avec les pratiques du marché et d'intégrer des propositions faites par des actionnaires. Les principaux changements introduits par ces amendements sont 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 à partir de l'exercice 2012.

Les UAP sont octroyées à la discrétion du Comité RH et le sont généralement annuellement. Les UAP sont octroyées en fonction d'un % du salaire de base, soit le % d'octroi cible. Le nombre d'UAP octroyées est déterminé en fonction du % d'octroi maximal selon :

$$\frac{\text{Salaire de base annuel du cadre supérieur} \times \% \text{ cible}^* \times \% \text{ facteur de performance maximal}^{**}}{\text{Prix de l'action}^{***}}$$

\* Pour l'exercice 2015, le % cible varie de 93,5 % à 132 % dans le cas d'un vice-président exécutif, il est de 60 % pour le président et chef de la direction de VMBL et de 270 % pour le président et chef de la direction de la Banque.

\*\* Le facteur de performance maximal est de 125 %. Parce que les UAP sont sujettes aux obligations de divulgation publique, le % de performance maximal 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'UAP étant octroyées sur la base du % d'octroi maximal, le nombre d'unités acquises sera ajusté en fonction du rendement réel obtenu. Le nombre d'unités acquises variera entre 75 % et 125 % du nombre d'unités cible, et ce, basé sur la formule de rendement suivante :

$$\left[ \frac{\text{Rendement total annuel à l'actionnaire* de la Banque moyen sur trois ans moins Rendement total annuel à l'actionnaire* du groupe de comparaison** moyen sur trois ans}}{\text{Rendement total annuel à l'actionnaire* de la Banque moyen sur trois ans}} \right] \times 3 + 100 \%$$

\* 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.

Chaque participant doit choisir en début d'année financière s'il participe à la version régulière du programme (en vertu de laquelle 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 de laquelle les montants accumulés sont versés lorsque le cadre supérieur 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.

Le nombre d'UAP ainsi octroyées pour l'exercice 2015 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 ».

## Options d'achat d'actions et droits à la plus-value des actions (DPVA)

Bien que ces régimes fassent partie de la rémunération globale actuelle des cadres supérieurs, ils sont utilisés de façon exceptionnelle et tout octroi est à la discrétion du Comité RH, prenant en considération les octrois passés. Au cours de l'exercice 2015, aucune option et aucun DPVA n'ont été octroyés aux cadres supérieurs. La détention d'options et de DPVA par les membres de la haute direction visés est indiquée au tableau « Attributions fondées sur des actions et des options en cours » ci-après sous la section « Attributions en vertu d'un plan incitatif ».

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.

L'importance relative de ces régimes continue de diminuer au profit 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 ni de DPVA aux cadres supérieurs. Bien que le Comité RH revoie périodiquement les programmes d'intéressement applicables aux cadres supérieurs, 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.

Le régime de DPVA permet aux participants 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 dix (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.

### Titres pouvant être émis en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau suivant fourni de l'information concernant les plans de rémunération aux termes desquels des titres de capitaux propres 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 2015	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2015 (\$)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) en date du 31 octobre 2015
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs (Note 1)	8 000	29,47	124 962 (Note 2)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs	–	–	–

Note 1 : Régime d'options d'achat d'actions pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne et ses filiales.

Note 2 : Le taux de dilution des options restant à émettre en tant que pourcentage des actions en circulation est de 0,432 % (basé sur 28 956 619 actions ordinaires en circulation au 31 octobre 2015).

## Régimes de retraite

Les régimes de retraite applicables aux cadres supérieurs (vice-présidents de deuxième niveau et plus) sont décrits à la section « Prestations en vertu d'un régime de retraite ». Le président et chef de la direction de VMBL ne participe à aucun régime de retraite.

## Avantages sociaux et avantages indirects

En plus des avantages applicables à l'ensemble des employés de la Banque, les cadres supérieurs ont droit à une assurance-vie pouvant représenter jusqu'à quatre fois leur salaire, jusqu'à un maximum de 1,2 million \$. Les vice-présidents exécutifs et le président et chef de la direction bénéficient également d'un compte santé d'une valeur de 5 000 \$ annuellement. Les montants alloués au compte santé sont valides pour une période de deux ans, après quoi tout montant inutilisé est perdu. Les cadres supérieurs ont également droit à un examen médical annuel dont les coûts sont défrayés par la Banque. Une allocation automobile est également versée mensuellement aux premiers vice-présidents, aux vice-présidents exécutifs et au président et chef de la direction 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 vice-présidents exécutifs et le président et chef de la 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 cadres supérieurs varie selon le niveau hiérarchique et le facteur global de performance de chaque cadre supérieur et vise à aligner les intérêts des cadres supérieurs avec ceux des actionnaires, reflétant le degré d'influence que le cadre supérieur 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 qu'entre les composantes à court, moyen et long termes de la rémunération des cadres supérieurs. 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 section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de chacun des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2015.

## Procédure de récupération

La politique de récupération prévoit que si les états financiers de la Banque d'un exercice 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 de VMBL et Marchés des capitaux, la politique de récupération 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 des cadres supérieurs, 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 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 et unités d'actions suivantes :

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

Bien qu'aucune limite dans le temps ne soit fixée pour atteindre les exigences minimales d'actionnariat, les cadres supérieurs doivent participer à la version différée du programme d'UAP jusqu'à ce que les exigences soient atteintes. 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 » présente le niveau d'actionnariat de chacun des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2015.

## Analyse des risques

Dans le cadre de l'adoption de pratiques de rémunération et de la fixation de 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 en matière de rémunération de la Banque. Au cours de 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 couvre les cinq catégories de critères 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 examine annuellement, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse de risque des programmes de rémunération préparée par la vice-présidente exécutive, chef de la gestion des risques et des affaires corporatives sur la base de la grille d'analyse. La dernière analyse a été effectuée en décembre 2015. À la suite de cette analyse, le Comité RH a jugé satisfaisant le niveau de risque lié aux divers programmes de rémunération.

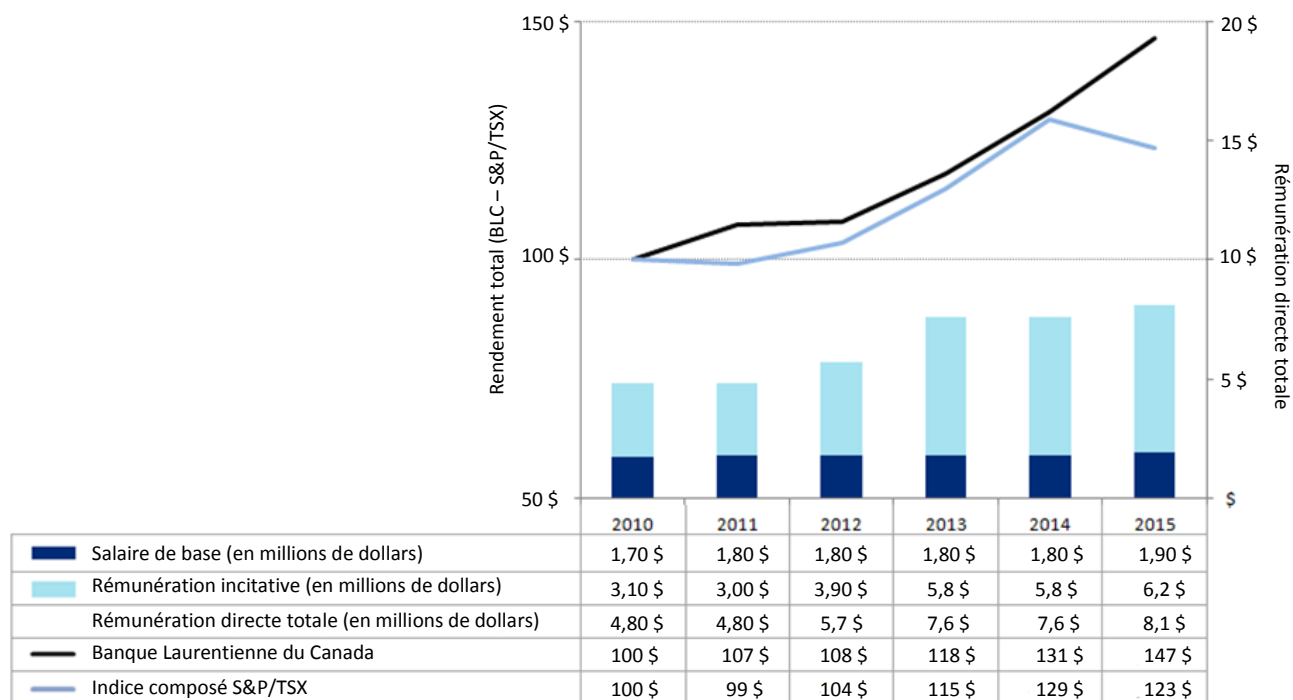
## Opérations de couverture

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 sur les 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, en vertu de la politique sur les initiés, il est interdit aux administrateurs, dirigeants, employés et fournisseurs de services de la Banque et ses filiales de conclure, directement ou indirectement, des contrats visant un titre de la Banque ou un instrument financier lié à la Banque, lesquels auraient pour effet de les couvrir à l'égard d'une baisse de la valeur du titre ou de l'instrument financier ou de modifier autrement leur risque financier par rapport à la Banque.

## Représentation graphique de la performance

Le graphique suivant représente la comparaison entre le rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2010, en supposant le réinvestissement des dividendes, et le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto pour les cinq derniers exercices.

Le graphique présente également la rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés en termes de salaire de base et de rémunération incitative (y compris la rémunération incitative à court terme et l'attribution d'UAR, d'UAP, d'options et de DPVA) pour les cinq derniers exercices.



## Analyse de la tendance

La Banque a réussi à générer, pour la période couverte par le graphique, une amélioration substantielle de ses principaux indicateurs financiers, dont :

- augmentation du résultat net ajusté de 40 %, de 122,9 millions \$ en 2010 à 172,2 millions \$ en 2015. Comme présenté, le résultat net a baissé de 17 %, passant de 122,9 millions \$ en 2010 à 102,5 millions \$ en 2015 en partie à cause de charges de dépréciation et de restructuration spéciales de 78,4 millions \$ enregistrés en 2015;
- augmentation du résultat dilué par action ajusté sur cinq ans de 4,63 \$ à 5,62 \$, une croissance de 21 %. Comme présenté, le résultat dilué par action a baissé de 31 % au cours de cette même période en partie à cause des charges de dépréciation et de restructuration spéciales mentionnés ci-dessus;
- prêts et acceptations bancaires en hausse de 47 % au cours des cinq dernières années, de 20,5 milliards \$ à 30,1 milliards \$;
- la qualité de crédit est demeurée excellente, les provisions pour pertes sur prêts étant exprimées en tant que pourcentage des prêts moyens, soit 0,12 % en 2015 et sans exposition directe à l'industrie pétrolière et gazière;
- croissance de 36 % des dépôts au cours des cinq dernières années, lesquels sont passés de 19,6 milliards \$ à 26,6 milliards \$; et
- augmentation du dividende trimestriel de 0,39 \$ par action à 0,58 \$ par action sur cinq ans, soit une croissance de 49 %.

Les augmentations de la rémunération directe totale de 2012 et 2013 font suite à la revue en profondeur des programmes de rémunération des cadres supérieurs effectuée en 2011 et 2012.

Au cours de la période couverte par le graphique, les données indiquent que le niveau de la rémunération directe totale reçue par les membres de la haute direction visés varie selon la tendance du rendement total des actions ordinaires de la Banque.

### **Convention d'emploi, de rétention et de transition**

Le 21 janvier 2015, la Banque et M. Réjean Robitaille ont convenu de modifier le contrat de travail de celui-ci datant de juin 2006 et ont signé une convention d'emploi, de rétention et de transition (la « convention »). Cette convention visait à reconnaître la contribution de M. Robitaille au succès de la Banque, à structurer de façon optimale la transition et à assurer l'application des principales modalités de son contrat d'emploi. M. Robitaille a cessé d'être président et chef de la direction et administrateur de la Banque le 1<sup>er</sup> novembre 2015.

#### ***Pendant la durée de la convention***

- La rémunération de M. Robitaille pour 2015 était conforme aux programmes de rémunération incitative à court terme, d'unités d'actions et d'avantages sociaux applicables à l'ensemble des cadres supérieurs, à l'exception des éléments suivants :
  - Rémunération incitative à court terme – La cible de M. Robitaille continuait d'être 100 % du salaire de base. Pour la période de 12 mois close le 31 octobre 2015, la prime annuelle versée ne pouvait être inférieure à 600 000 \$ et était soumise à des modalités concernant l'efficacité de la transition.
  - Programme d'unités d'actions de performance – Les unités d'actions de performance déjà émises seront traitées conformément aux modalités du programme. Cependant, pour la période de 12 mois close le 31 octobre 2015, une indemnité équivalant à un octroi cible annuel, soit 270 % du salaire de base, pour un total de 1 620 000 \$, a été versée au 31 octobre 2015.

#### ***À l'échéance de la convention***

- Non-concurrence et non-sollicitation – M. Robitaille est sujet à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation des clients et employés pour une période de 24 mois.
- Indemnité – Une indemnité de 2 780 000 \$ équivalant à 24 mois de salaire de base et de rémunération incitative à court terme (la rémunération incitative est calculée à partir de la moyenne des bonis à court terme payés au cours des trois dernières années précédant la cessation d'emploi) a été versée.
- Avantages sociaux – M. Robitaille bénéficie 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 et dont le coût pour la Banque est de 80 989 \$.
- Régime de retraite – Une période de 36 mois supplémentaires a été prise en compte dans le calcul des prestations de retraite de M. Robitaille payables en vertu du Régime des officiers et du Régime supplémentaire et le coût pour la Banque était, au 31 octobre 2015, de 2 075 000 \$.

#### ***Autres événements***

- Le 26 février 2015, le conseil d'administration a annoncé que M. François Desjardins succéderait à M. Robitaille à titre de président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2015.
- Le 31 juillet 2015, M. Michel C. Lauzon, vice-président exécutif et chef de la direction financière a pris sa retraite. Pour veiller à ce que M. Lauzon demeure en poste jusqu'à l'arrivée du prochain chef de la direction financière, la Banque lui a octroyé des unités d'actions de performance qui seront acquises en décembre 2018.
- Le 10 août 2015, M. François Laurin a été nommé vice-président exécutif et chef de la direction financière.

## 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 a été président et chef de la direction de la Banque de 2006 à 2015. M. Robitaille détient un baccalauréat en administration des affaires et les titres de comptable professionnel agréé et Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec. Le 21 janvier 2015, la Banque a annoncé le départ à la retraite de M. Robitaille. M. Robitaille est demeuré en poste jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2015, assurant ainsi son soutien tout au cours de l'année jusqu'à l'entrée en fonction de M. Desjardins à titre de président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2015.

### Performance

Indicateurs de performance 2015	Atteinte des résultats	Réalisations 2015
<b>Résultats financiers sectoriels</b>		
Résultat dilué par action ajusté	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Banque a enregistré un résultat net ajusté de 172,2 millions \$*, en hausse de 5 % par rapport à l'an dernier. Le résultat dilué par action a été de 5,62 \$, en hausse de 6 % par rapport à l'an dernier. Le bénéfice net déclaré de 102,5 millions \$, ou de 3,21 \$ l'action, était en baisse de 27 % et de 29 % respectivement par rapport à la même période de l'année précédente, y compris des charges de dépréciation et de restructuration de 78,4 millions \$.</li> </ul>
Ratio d'efficacité ajusté	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le ratio d'efficacité ajusté de la Banque a été de 71,3 % en 2015 par rapport à 71,0 % l'an dernier.</li> </ul>
Levier d'exploitation ajusté	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le levier d'exploitation de la Banque a été de -0,4 % pour 2015.</li> </ul>
Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté a été de 12,0 % pour l'exercice par rapport à 11,9 % en 2014.</li> </ul>
Ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le ratio était de 7,6 % au 31 octobre 2015.</li> </ul>
<b>Développement de la clientèle</b>		
Croissance des prêts	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance importante des prêts de 2,7 milliards \$ dotés d'une excellente qualité de crédit par rapport à l'exercice précédent.</li> </ul>
Croissance des dépôts	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Totalisant 26,6 milliards \$, le portefeuille de dépôts s'est accru de 2,1 milliards \$ ou de 8,6 % par rapport à l'exercice précédent.</li> </ul>
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Transition au nouveau chef de la direction	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>M. Robitaille a travaillé avec M. Desjardins en le conseillant et en lui transférant graduellement les responsabilités du poste, ce qui a été démontré quand M. Desjardins a assumé la direction du comité de direction en juin 2015.</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 faible, les pertes sur prêts en 2015 étaient de 34,9 millions \$, soit 0,12 % du portefeuille de prêts et d'acceptations bancaires moyen, ce qui atteste l'excellente condition du portefeuille de prêts.</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.</li> </ul>
<b>Gestion du capital humain</b>		
Être le premier représentant de la Banque auprès des publics cibles : employés, clients, actionnaires et autres	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>M. Robitaille a toujours tenu à rencontrer la vaste majorité des employés pour leur communiquer le plan d'affaires et ses attentes ainsi que pour 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. Plus particulièrement cette année, l'accent a été mis sur la communication afin d'assurer une transition harmonieuse au nouveau chef de la direction.</li> </ul>

\* Mesures ajustées (les éléments d'ajustement sont décrits à la page 14 du rapport annuel 2015).

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Robitaille en 2015 était conforme aux attentes en ce qui a trait à une transition efficace du rôle de président et chef de la direction.

## 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. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites dans la présente Circulaire pour chaque programme.

	2015 (\$)	2014 (\$)	2013 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	598 361	598 361	609 868
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	300 000	339 114	396 058
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	300 000	339 114	396 058
Partie employeur convertie en UAR	180 000	203 469	237 635
UAP	1 620 000	1 620 000	1 620 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>2 998 361</b>	<b>3 100 058</b>	<b>3 259 619</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	207 000	1 243 000	6 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	42 054	41 949	41 784
Assurances collectives et autres avantages indirects	15 664	6 065	2 842
Indemnité	2 780 000	0	0
Équivalent d'unités d'actions de performance pour 2016	1 620 000	0	0
Régime de retraite	2 075 000	0	0
<b>Total de la rémunération</b>	<b>9 738 079</b>	<b>4 391 072</b>	<b>3 310 245</b>

La cible incitative à court terme attribuée à M. Robitaille pour l'exercice 2015 était de 100 % de son salaire de base.

## Rémunération fixe et variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Robitaille pour l'exercice 2015.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
598 361 \$	300 000 \$	2 100 000 \$
20 %	10 %	70 %
	80 %	

## Actionnariat

M. Robitaille a pris sa retraite de la Banque le 1<sup>er</sup> novembre 2015.





**Michel C. Lauzon**  
Précédent 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 a assumé jusqu'au 31 juillet 2015, date de sa retraite, la responsabilité des finances et de la trésorerie corporative. Il détient un baccalauréat en économie et une maîtrise en administration des affaires.

## Performance

Indicateurs de performance 2015	Atteinte des résultats	Réalisations 2015
<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. De plus, M. Lauzon a contribué à l'ensemble de l'efficacité du contrôle des coûts de la Banque.</li> </ul>
<b>Développement de la clientèle</b>		
Réalisation du plan de financement et de gestion du capital	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion du niveau des fonds propres conformément aux limites internes et externes.</li> <li>Diversification des sources et des capacités de financement.</li> <li>Saine gestion des liquidités.</li> <li>Parachèvement de la plateforme visant à respecter les nouvelles exigences en matière de communication de liquidité (ratio de couverture des liquidités et flux de trésorerie cumulatifs nets).</li> </ul>
Développement d'indicateurs de performance	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribution du secteur à la conception de nouveaux indicateurs dans le cadre du plan de transformation pour 2019/2021.</li> </ul>
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Définition du plan stratégique	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation importante du secteur dans l'élaboration du plan financier associé au nouveau plan de transformation.</li> </ul>
Implantation de nouvelles exigences réglementaires en matière de liquidités et de fiscalité	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le projet visant la conformité aux nouvelles exigences américaines en matière de fiscalité pour les résidents américains (FATCA) a été complété efficacement au début de l'exercice.</li> </ul>
<b>Gouvernance et gestion des risques</b>		
Gestion du risque réglementaire	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le programme a été bien suivi et exécuté.</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 visant à promouvoir le climat organisationnel de la Banque dans un environnement en évolution.</li> </ul>

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Lauzon en 2015 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. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites dans la présente Circulaire pour chaque programme.

	2015 (\$)	2014 (\$)	2013 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	254 765	333 886	337 461
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	81 778	136 527	109 576
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	81 778	136 527	109 576
Partie employeur convertie en UAR	0	81 916	65 746
UAP	442 860	438 240	488 240
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>861 181</b>	<b>1 127 096</b>	<b>1 110 599</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	81 000	91 000	66 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	27 036	35 949	35 784
Assurances collectives et autres avantages indirects	342 262	1 414	3 870
<b>Total de la rémunération</b>	<b>1 311 479</b>	<b>1 255 459</b>	<b>1 216 253</b>

La cible incitative à court terme attribuée à M. Lauzon pour l'exercice 2015 était de 65 % de son salaire de base.

M. Lauzon a reçu un montant de 332 145 \$ sous forme d'attribution spéciale d'UAP dans le cadre de sa convention de rétention jusqu'à l'arrivée du nouveau chef de la direction financière. L'attribution, laquelle est présentée à la section « Autres avantages indirects » du tableau ci-dessus, sera acquise en décembre 2018.

## Rémunération fixe et variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Lauzon pour l'exercice 2015.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
254 765 \$	81 778 \$	524 638 \$
30 %	9 %	61 %
	70 %	

## Actionnariat

M. Lauzon a pris sa retraite de la Banque le 31 juillet 2015.



**François Laurin**

Vice-président exécutif et  
chef de la direction  
financière

Membre du comité de direction depuis août 2015, M. Laurin a la responsabilité des finances, de l'audit, de la trésorerie corporative et des acquisitions. Il est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une maîtrise en comptabilité publique.

M. Laurin est entré au service de la Banque le 10 août 2015.

**Performance**

Indicateurs de performance 2015	Atteinte des résultats	Réalisations 2015
<b>Résultats financiers sectoriels</b>		
Respect du budget	√	• Tous les secteurs relevant du chef de la direction financière ont été gérés efficacement.
Plan financier	√	• M. Laurin a établi avec succès les objectifs financiers de 2016.
<b>Développement de la clientèle</b>		
Réalisation du plan de financement et de gestion du capital	√	• M. Laurin a entrepris les démarches pour établir des relations avec des intervenants externes.
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Élaboration du plan stratégique	√	• Dès son arrivée, M. Laurin s'est familiarisé avec le nouveau plan stratégique et a participé activement à l'élaboration des dernières phases de celui-ci.
<b>Gestion du capital humain</b>		
Programme de gestion de la performance et développement des employés	√	• M. Laurin a pris en charge tous les secteurs relevant du chef de la direction financière, y compris les relations avec les investisseurs et l'audit. • M. Laurin a effectué une analyse de l'écart de compétences de son équipe afin de déterminer l'ensemble des talents qui seront nécessaires dans le futur pour appuyer les initiatives stratégiques.

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Laurin en 2015 était conforme aux attentes.

## Rémunération

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

	2015 (\$)	2014 (\$)	2013 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	57 535	–	–
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	23 693	–	–
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	23 693	–	–
Partie employeur convertie en UAR	14 216	–	–
UAP	0	–	–
Options	0	–	–
DPVA	0	–	–
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>119 136</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	15 000	–	–
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	6 774	–	–
Assurances collectives et autres avantages indirects	0	–	–
<b>Total de la rémunération</b>	<b>140 910</b>	<b>–</b>	<b>–</b>

M. Laurin est entré au service de la Banque le 10 août 2015.

La cible incitative à court terme attribuée à M. Laurin pour l'exercice 2015 était de 65 % de son salaire de base, ajusté proportionnellement pour la période de temps travaillée.

## Rémunération fixe et variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Laurin pour l'exercice 2015.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
	Prime annuelle	UAR et UAP
Salaire de base		
57 535 \$	23 693 \$	37 908 \$
48 %	20 %	32 %
	52 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Laurin au 31 octobre 2015, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2016	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	300 000 \$	20	690	37 628 \$	4 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2015 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (52,97 \$).



**François Desjardins**

Vice-président exécutif et  
chef de l'exploitation de  
Banque Laurentienne

Membre du comité de direction depuis 2007 et à la Banque depuis 1991, M. Desjardins détient un baccalauréat en administration des affaires. Il a occupé plusieurs postes au sein de la ligne d'affaires Services aux particuliers et B2B Banque au cours de sa carrière. À titre de président et chef de la direction de B2B Banque, M. Desjardins était responsable des services financiers offerts par l'intermédiaire de conseillers financiers et des courtiers hypothécaires indépendants partout au Canada. À titre de vice-président exécutif, Services aux particuliers, M. Desjardins était responsable du secteur des Services aux particuliers. Il a été nommé chef de l'exploitation de la Banque le 28 février 2015 et président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2015.

**Performance**

Indicateurs de performance 2015	Atteinte des résultats	Réalisations 2015
<b>Résultats financiers sectoriels</b>		
Réalisation des objectifs budgétaires en termes de rentabilité et d'efficacité du secteur	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>B2B Banque : avec un revenu net ajusté* de 56,6 millions \$ et un ratio d'efficacité de 59,2 %, la rentabilité et les frais étaient conformes à leurs objectifs.</li> <li>Services aux particuliers : le revenu net ajusté de 27,3 millions \$ et le ratio d'efficacité ajusté de 86,1 % ont permis au secteur d'activité d'atteindre ses objectifs.</li> </ul>
<b>Développement de la clientèle</b>		
Croissance des prêts et dépôts	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>B2B Banque : la croissance des prêts, alimentée par les ventes hypothécaires excédant ses objectifs de 300 %, a largement dépassé les objectifs. Quant aux dépôts, les ventes ont surpassé les cibles permettant ainsi à la Banque de respecter ses besoins de financement.</li> <li>Services aux particuliers : les résultats n'ont pas permis d'atteindre les objectifs en raison du resserrement de l'environnement du risque de crédit.</li> </ul>
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Transition au poste de chef de la direction	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>M. Desjardins a travaillé efficacement de concert avec M. Robitaille pour assurer une transition harmonieuse des responsabilités du chef de la direction. Il a fait preuve de leadership et d'initiative solides comme le démontre la passation de la direction du comité de direction en juin 2015.</li> </ul>
Élaboration du plan stratégique	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>M. Desjardins a dépassé les attentes en élaborant, avant de devenir chef de la direction, un nouveau plan stratégique pour l'organisation. Ce nouveau plan transformera la Banque et guidera les efforts à court, moyen et long termes.</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 inférieures aux prévisions dans les deux secteurs d'activité.</li> </ul>
Gouvernance et exigences réglementaires	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les nouvelles exigences réglementaires en matière de « communication aux clients » ont été examinées et appliquées rapidement et efficacement et ont nécessité des changements importants aux processus et aux systèmes.</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>Une nouvelle équipe de direction de la Banque a été mise en place.</li> </ul>
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plusieurs séances de discussion ouverte ont été tenues afin d'améliorer le climat organisationnel, d'assurer une transition harmonieuse de la direction et de diriger les efforts vers le nouveau plan stratégique.</li> </ul>

\* Mesures ajustées (les éléments d'ajustement sont décrits à la page 14 du rapport annuel 2015).

Le Comité RH a jugé que la performance globale de M. Desjardins en 2015 était 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. Sauf indication contraire, les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites dans la présente Circulaire pour chaque programme.

	2015 (\$)	2014 (\$)	2013 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	373 976	336 377	336 579
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	350 000	190 752	160 899
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	350 000	190 752	160 899
Partie employeur convertie en UAR	210 000	114 451	96 539
UAP	495 000	579 000	629 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>1 778 976</b>	<b>1 411 332</b>	<b>1 383 916</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	1 097 000	71 000	27 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	43 214	38 137	37 868
Assurances collectives et autres avantages indirects (Note 1)	204 973	208 132	204 199
<b>Total de la rémunération</b>	<b>3 124 163</b>	<b>1 728 601</b>	<b>1 652 983</b>

Note 1 : M. Desjardins a reçu une allocation mensuelle de 16 667 \$ (200 000 \$ annuellement) relativement à son hébergement à Toronto ainsi qu'à ses déplacements entre Montréal et Toronto. Cette allocation a pris fin le 1<sup>er</sup> novembre 2015.

La cible incitative à court terme attribuée à M. Desjardins pour l'exercice 2015 était de 80 % de son salaire de base. M. Desjardins s'est également vu attribuer une prime supplémentaire de 225 000 \$ pour la période de transition au rôle de président et chef de la direction.

## Rémunération fixe et variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Desjardins pour l'exercice 2015.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
373 976 \$	350 000 \$	1 055 000 \$
21 %	20 %	59 %
	79 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Desjardins au 31 octobre 2015, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2016	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
5	550 000 \$	4 544	102 681	5 679 691 \$	207 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2015 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (52,97 \$).



**Stéphane Therrien**

Vice-président exécutif,  
Services aux entreprises et  
aux particuliers

À la Banque et membre du comité de direction depuis janvier 2012, M. Therrien est responsable du secteur Services aux entreprises. Il a pris en charge le secteur Services aux particuliers le 4 juin 2015. Avant de se joindre à la Banque, il a occupé divers postes de haute direction dans une société œuvrant dans le domaine du financement aux entreprises. M. Therrien détient un baccalauréat en administration des affaires.

**Performance**

Indicateurs de performance 2015	Atteinte des résultats	Réalisations 2015
<b>Résultats financiers sectoriels</b>		
Réalisation des objectifs budgétaires en termes d'amélioration de la rentabilité et d'efficacité	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Résultats du secteur Services aux entreprises au-delà de tous les objectifs annuels, y compris la rentabilité et la croissance.</li> <li>Excellent ratio d'efficacité pour le secteur Services aux entreprises, illustrant une gestion active des ressources.</li> </ul>
<b>Développement de la clientèle</b>		
Croissance des prêts, dépôts et autres revenus	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance des prêts commerciaux et acceptations bancaires de 20 %, des prêts immobiliers commerciaux de 15 % et des dépôts de 24 %.</li> <li>Le secteur Services aux entreprises a connu une croissance des prêts de plus de 1 milliard \$ pour l'exercice 2015, surpassant largement les objectifs.</li> </ul>
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Élaboration du plan stratégique	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diverses initiatives ont été entreprises pour appuyer l'importante croissance du secteur Services aux entreprises tout en conservant le ratio d'efficacité.</li> <li>Nouveaux tableaux de bord et améliorations apportées aux systèmes et aux processus pour assurer une meilleure gestion des données.</li> <li>Mise en place d'améliorations aux systèmes et aux processus afin d'améliorer la gestion des risques.</li> <li>M. Therrien a participé activement à l'élaboration du nouveau plan stratégique de la Banque.</li> </ul>
<b>Gouvernance et gestion des risques</b>		
Gestion du risque de crédit	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le secteur Services aux entreprises a continué son travail rigoureux et a atteint un niveau historiquement faible de pertes sur prêts, surpassant largement les objectifs.</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> </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 du personnel dans le secteur Services aux entreprises de 9 % par rapport aux niveaux de 2012.</li> <li>Plusieurs réunions ont été tenues avec le secteur Services aux particuliers afin de mettre en place un leadership aux termes du nouveau plan stratégique.</li> </ul>

Le Comité RH a jugé que la performance de M. Therrien en 2015 était au-dessus des attentes.

## Rémunération

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

	2015 (\$)	2014 (\$)	2013 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	348 814	301 175	294 770
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	252 720	155 145	114 857
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	252 720	155 145	114 857
Partie employeur convertie en UAR	151 632	93 087	68 914
UAP	402 600	457 800	382 800
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>1 408 486</b>	<b>1 162 352</b>	<b>976 198</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	172 000	76 000	65 000
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	36 999	35 949	35 784
Assurances collectives et autres avantages indirects	2 842	775	0
<b>Total de la rémunération</b>	<b>1 620 327</b>	<b>1 275 076</b>	<b>1 076 982</b>

La cible incitative à court terme attribuée à M. Therrien pour l'exercice 2015 était de 80 % de son salaire de base.

## Rémunération fixe et variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Therrien pour l'exercice 2015.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
348 814 \$	252 720 \$	806 952 \$
25 %	18 %	57 %
	75 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Therrien au 31 octobre 2015, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2016	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	400 000 \$	948	47 123	2 546 317 \$	212 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2015 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (52,97 \$).





**Michel C. Trudeau**  
 Vice-président exécutif,  
 Marchés des capitaux de la  
 Banque Laurentienne et  
 président et chef de la  
 direction de Valeurs  
 mobilières Banque  
 Laurentienne inc.

À la Banque depuis 1999, M. Trudeau est responsable des activités de courtage et des marchés des capitaux depuis 2010. Il a précédemment occupé divers postes au sein de Valeurs mobilières Banque Laurentienne, y compris le poste de président et chef de la direction depuis 2003. M. Trudeau est détenteur d'un baccalauréat en commerce et d'une maîtrise en administration des affaires.

## Performance

Indicateurs de performance 2015	Atteinte des résultats	Réalisations 2015
<b>Résultats financiers sectoriels</b>		
Réalisation des objectifs budgétaires en termes d'amélioration de la rentabilité et d'efficacité	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans un environnement de diminution de rentabilité des entreprises, les résultats nets se situent à 12,1 millions \$ (à l'exclusion d'une modification des impôts), soit une hausse de 14 % par rapport à l'exercice précédent, mais sous les objectifs.</li> <li>Ratio d'efficacité de 78,7 %.</li> </ul>
<b>Développement de la clientèle</b>		
Diversification et optimisation des revenus	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malgré quelques retards, la plupart des initiatives commencent à donner des résultats tangibles.</li> </ul>
<b>Projets et plan stratégique</b>		
Expansion du réseau de distribution	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance de 14 %, soit une augmentation de 300 millions \$ par rapport à l'exercice précédent.</li> </ul>
<b>Gouvernance et gestion des risques</b>		
Gouvernance et gestion du risque de marché, opérationnel et réglementaire	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malgré un environnement difficile, l'ensemble des opérations de gestion du risque de marché et du risque opérationnel ont bien fonctionné tout au long de l'année.</li> <li>Plusieurs améliorations ont été apportées au programme de gestion du risque réglementaire.</li> <li>Risques du marché plus diversifiés par rapport à l'exercice précédent (la gestion du risque opérationnel est demeurée solide).</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, les normes ont été haussées et plusieurs modifications ont été apportées à l'équipe.</li> </ul>
Amélioration du climat organisationnel	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>Par suite du sondage de mobilisation, plusieurs initiatives ont été mises en place afin d'améliorer la formation et la reconnaissance.</li> </ul>

Le Comité RH a jugé que la performance de M. Trudeau en 2015 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. Les montants présentés ont été calculés conformément aux modalités décrites dans la présente Circulaire pour chaque programme.

	2015 (\$)	2014 (\$)	2013 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	266 384	263 539	261 000
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	374 921	343 785	369 752
Programmes d'intéressement à moyen et à long termes			
UAR : Prime annuelle convertie en UAR	129 114	115 193	126 323
Partie employeur convertie en UAR	0	0	0
UAP	157 800	156 000	156 000
Options	0	0	0
DPVA	0	0	0
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>928 219</b>	<b>878 517</b>	<b>913 075</b>
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	0	0	0
Avantages sociaux et avantages indirects			
Allocation automobile et frais afférents	35 575	36 009	35 784
Assurances collectives et autres avantages indirects	2 429	1 528	1 017
<b>Total de la rémunération</b>	<b>966 223</b>	<b>916 054</b>	<b>949 876</b>

La cible incitative à court terme attribuée à M. Trudeau est exprimée en tant que pourcentage du résultat avant impôt de VMBL et du secteur Marchés des capitaux de la Banque.

## Rémunération fixe et variable

Le tableau ci-dessous indique la proportionnalité entre les composantes fixe et variable de la rémunération de M. Trudeau pour l'exercice 2015.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UAP
266 384 \$	374 921 \$	286 914 \$
29 %	40 %	31 %
	71 %	

## Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Trudeau au 31 octobre 2015, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2016	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	270 000 \$	2 339	21 582	1 267 095 \$	156 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2015 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (52,97 \$).

## 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.

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	2015	598 361	1 800 000	0	600 000	0	207 000	6 532 718	9 738 079
	2014	598 361	1 823 469	0	678 228	0	1 243 000	48 014	4 391 072
	2013	609 868	1 857 635	0	792 116	0	6 000	44 626	3 310 245
<b>Michel C. Lauzon</b> Précédent vice-président exécutif et chef de la direction financière	2015	254 765	442 860	0	163 556	0	81 000	369 298	1 311 479
	2014	333 886	520 156	0	273 054	0	91 000	37 363	1 255 461
	2013	337 461	553 986	0	219 152	0	66 000	39 654	1 216 253
<b>François Laurin</b> Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2015	57 535	14 216	0	47 385	0	15 000	6 774	140 910
<b>François Desjardins</b> Vice-président exécutif et chef de l'exploitation	2015	373 976	705 000	0	700 000	0	1 097 000	248 187	3 124 163
	2014	336 377	693 451	0	381 504	0	71 000	246 269	1 728 601
	2013	336 579	725 539	0	321 798	0	27 000	242 067	1 652 983
<b>Stéphane Therrien</b> Vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers	2015	348 814	554 232	0	505 440	0	172 000	39 841	1 620 327
	2014	301 175	550 887	0	310 290	0	76 000	36 724	1 275 076
	2013	294 770	451 714	0	229 714	0	65 000	35 784	1 076 982
<b>Michel C. Trudeau</b> Vice-président exécutif, Marchés des capitaux, Banque Laurentienne et président et chef de la direction, Valeurs mobilières Banque Laurentienne	2015	266 384	157 800	0	504 035	0	0	38 004	966 223
	2014	263 539	156 000	0	458 978	0	0	37 537	916 053
	2013	261 000	156 000	0	496 075	0	0	36 801	949 876

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 apparaissent dans la colonne « Plans incitatifs annuels » (voir Note 3 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 de clôture 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 cadres supérieurs en 2015, 2014 ou 2013, 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 de base annuel 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 de clôture 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 des cadres supérieurs ». Le nombre d'UAR et d'UAP détenues par les membres de la haute direction visés aux fins des exigences minimales d'actionariat se retrouve à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés ».

M. Lauzon a reçu un montant de 332 145 \$ sous forme d'attribution spéciale d'UAP dans le cadre de sa convention de rétention jusqu'à l'arrivée du nouveau chef de la direction financière. L'attribution, laquelle est présentée à la colonne « Autre rémunération » du tableau ci-dessus, sera acquise en décembre 2018.

Note 2 : Aucune option et aucun droit à la plus-value des actions (DPVA) n'ont été octroyés aux membres de la haute direction visés en 2015, 2014 ou 2013. Les principales modalités des programmes d'options et de DPVA sont décrites à la section « Composantes de la rémunération globale des cadres supérieurs ». 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 (dans le cas de M. Trudeau, 30 % de la prime annuelle qui lui est versée, entre 75 000 \$ et 500 000 \$, ainsi que 40 % de la tranche excédentaire) doit être convertie en UAR (voir note 1 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2015, 2014 ou 2013, 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 des cadres supérieurs ».

La cible incitative à court terme attribuée à M. Desjardins pour l'exercice 2015 était de 80 % de son salaire de base. Sa prime incitative fondée sur le rendement financier de la Banque et sur son rendement personnel, lequel a surpassé les attentes, s'est chiffrée à 475 000 \$. M. Desjardins s'est vu aussi attribuer une prime supplémentaire de 225 000 \$ pour la transition efficace au rôle de président et chef de la direction.

Note 4 : Montants correspondants à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, y compris 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 dans le « Tableau des régimes à prestations définies ».

Note 5 : Ces montants comprennent les sommes versées aux termes de l'entente avec M. Robitaille, comme elle est expliquée à la section « Convention d'emploi, de rétention et de transition ». Ils représentent également des allocations liées à l'usage d'un véhicule et au remboursement d'un stationnement ainsi que des primes d'assurances collectives, dont le détail de ces montants apparaît à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » ci-dessus, ainsi que l'allocation mensuelle de 16 667 \$ (200 000 \$ annuellement) touchée par M. Desjardins en 2015 relativement à son hébergement à Toronto ainsi qu'à ses déplacements entre Montréal et Toronto.

## 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 étaient en cours à la fin du dernier exercice, y compris 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 exercées (\$) (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>8 000</b>	<b>29,472</b>	<b>13 déc. 2016</b>	<b>188 000</b>	0	0	240 452
Michel C. Lauzon	0	0	–	0	0	0	48 825
François Laurin	0	0	–	0	259	13 716	22 860
François Desjardins	0	0	–	0	32 562	1 724 835	4 034 605
Stéphane Therrien	0	0	–	0	24 919	1 319 962	1 423 564
Michel C. Trudeau	0	0	–	0	6 786	359 461	873 624

Note 1 : Attributions d'options et de DPVA. Les attributions d'options sont indiquées en caractères gras. Aucune option et aucun DPVA n'a été octroyé aux membres de la haute direction visés en 2015, 2014 ou 2013. Le taux d'octroi des options en tant que pourcentage des actions en circulation est de 0 % pour 2015, 2014 et 2013. M. Robitaille était le seul employé de la Banque qui détenait des options d'achat d'actions, lesquelles ont été exercées en novembre 2015. En date du 24 novembre 2015, aucun employé n'était titulaire d'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 2015 est de 0,03 % (basé sur 28 838 627 actions ordinaires en circulation).

Note 2 : Attributions d'UAR et d'UAP, y compris 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 2015 (52,97 \$).

Note 4 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2015 (52,97 \$).

### 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	0	1 745 381	600 000
Michel C. Lauzon	0	1 965 183	163 556
François Laurin	0	0	47 385
François Desjardins	0	268 039	700 000
Stéphane Therrien	0	224 214	505 440
Michel C. Trudeau	0	150 888	504 035

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

Note 2 : Ces montants représentent la valeur globale réalisée à l'acquisition des UAR (partie employeur seulement) et des 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 2011 de même que les UAP octroyées pour l'exercice 2012 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 (48,17 \$).

Note 3 : Montants des primes annuelles. 50 % de ces primes doivent être converties en UAR (dans le cas de M. Trudeau, 30 % de la prime annuelle qui lui est versée, entre 75 000 \$ et 500 000 \$, ainsi que 40 % de la tranche excédentaire). La prime de M. Laurin a été calculée proportionnellement à compter de sa date d'emploi, soit le 10 août 2015.

## 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 Laurentienne du Canada et de ses filiales participantes* (le « Régime des officiers ») et à un régime supplémentaire de retraite, le *Régime supplémentaire de retraite pour les officiers supérieurs désignés de la Banque Laurentienne du Canada 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.

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. La participation à ce programme est optionnelle et la Banque ne cotise pas à ce volet.

M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

### Modalités applicables à certains membres de la haute direction visés

Une analyse de la compétitivité de la rémunération effectuée en 2014 a mis en évidence un écart entre les modalités de régime de retraite qui étaient applicables à M. Robitaille et les conditions de marché. Son régime se positionnait sous le 25<sup>e</sup> centile du marché de référence alors que la philosophie de la Banque est de positionner chacun des éléments de rémunération près du 50<sup>e</sup> centile.

Afin de combler une partie de cet écart, les modalités du régime de retraite applicables à M. Robitaille ont été modifiées en 2014 pour prévoir que sa rente du Régime supplémentaire soit égale à 2,75 % de sa rémunération moyenne pour chaque année de service créditée depuis le début de sa participation. Toutefois, la rémunération utilisée aux fins du calcul de sa rémunération moyenne a été limitée à 600 000 \$ par année.

Afin que soit reconnu son service auprès de la Banque qui demeure à ce jour non reconnu, M. Desjardins a également conclu une convention avec la Banque selon laquelle ses prestations de retraite aux termes du Régime supplémentaire seront modifiées à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015. À compter de cette date, M. Desjardins accumulera deux années de service décomptées par année travaillée, jusqu'à ce que le total des années de service décomptées corresponde à son total d'années travaillées auprès de la Banque. M. Desjardins sera admissible à recevoir ses prestations de retraite sans pénalité à compter de l'âge de 54 ans. Toutefois, s'il choisit de mettre fin à son emploi auprès de la Banque et qu'il la quitte avant d'atteindre l'âge de 51 ans, les conditions spéciales prescrites seront annulées sans effet.

## 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 2015, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies du 31 octobre 2014 au 31 octobre 2015, 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 2015.

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	27,3	27,3	321 000	–	5 435 000	207 000	316 000	5 958 000
Michel C. Lauzon	6,6	6,6	38 000	–	571 000	81 000	(2 000)	650 000
François Laurin	0,2	0,2	1 000	57 000	–	15 000	–	15 000
François Desjardins	19,8	19,8	130 000	292 000	1 585 000	1 097 000	89 000	2 771 000
Stéphane Therrien	3,8	3,8	23 000	109 000	233 000	172 000	15 000	420 000

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 (à l'exception de M. Trudeau, qui ne participe à aucun régime de retraite), au 31 octobre 2015, correspond au nombre d'années décomptées pour les fins du Régime des officiers.

Note 2 : Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2015, et payables au titre des deux régimes en présumant une retraite à 60 ans avec 10 ans de service. Les rentes sont nettes des montants cédés à un conjoint.

Note 3 : Ces montants représentent les rentes projetées qui seraient payables au titre des deux régimes en présumant une retraite à 65 ans. Les rentes sont nettes des montants cédés à un conjoint.

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 2014 ou au 31 octobre 2015, 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 4,25 % et de 4,30 % pour les exercices clos les 31 octobre 2014 et 31 octobre 2015, respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2014 et 2015. Aucune croissance de la rémunération n'a été utilisée pour M. Robitaille en raison des modalités convenues par la Banque et décrites ci-dessus. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 18 des états financiers consolidés de la Banque se retrouvant au rapport annuel.

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 2015 est l'accumulation des intérêts sur l'obligation des prestations définies.

## PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

### 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.

<b>RETRAITE</b>	
<b>Salaire de base</b>	En cas de retraite, il y a cessation du salaire.
<b>Rémunération incitative à court terme</b>	La prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata des mois travaillés.
<b>Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de performance (UAP)</b>	Les unités non différées sont payables à la fin du cycle de trois ans (pas de prorata). Les unités différées acquises sont 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. Les unités différées non acquises sont payables à la date normale d'encaissement de chaque octroi ou, à défaut, en décembre de l'année suivant l'année de la retraite.
<b>Options et DPVA</b>	Les options et DPVA peuvent être exercés jusqu'au 31 décembre de la 3 <sup>e</sup> année suivant l'année de la retraite.
<b>Régimes de retraite</b>	Les 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 1).
<b>Avantages sociaux et indirects</b>	Cessation de tous les avantages sociaux (aucun avantage social pour les retraités).
<b>CESSATION D'EMPLOI SANS MOTIF VALABLE</b>	
<b>Salaire de base</b>	L'indemnité est établie aux termes des contrats d'emploi individuels pour MM. Robitaille, Lauzon, Laurin et Therrien ou selon les règles de droit pour M. Trudeau (Notes 2 et 3).
<b>Rémunération incitative à court terme</b>	L'indemnité est établie selon les règles de droit sauf pour le président et chef de la direction (Note 2).
<b>Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de performance (UAP)</b>	Les UAR non différées « partie employé » sont payées lors du départ. Les UAR non différées « partie employeur » et les UAP sont calculées au prorata et payées lors du départ. Les unités différées acquises sont payées lors du départ. Les unités différées non acquises sont calculées au prorata et payées lors du départ.
<b>Options et DPVA</b>	Les options et DPVA peuvent être exercés jusqu'à 30 jours après le départ s'ils sont acquis.
<b>Régimes de retraite</b>	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 1).
<b>Avantages sociaux et indirects</b>	Cessation de tous les avantages sociaux, sauf pour MM. Robitaille, Laurin et Therrien (Note 4).
<b>DÉMISSION / CESSATION AVEC MOTIF VALABLE</b>	
<b>Salaire de base</b>	En cas de démission ou cessation d'emploi avec motif, il y a cessation du salaire.
<b>Rémunération incitative à court terme</b>	Prime annuelle non versée.
<b>Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de performance (UAP)</b>	Les UAR non différées « partie employé » sont payées lors du départ. Les UAR non différées « partie employeur » et les UAP non différées sont annulées. Les unités différées acquises sont payées lors du départ. Les unités différées non acquises sont annulées.
<b>Options et DPVA</b>	Les options et DPVA peuvent être exercés jusqu'à 30 jours après le départ s'ils sont acquis.
<b>Régimes de retraite</b>	Les 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 1).
<b>Avantages sociaux et indirects</b>	Cessation de tous les avantages sociaux.
<b>PERTE D'EMPLOI DANS L'ANNÉE SUIVANT UN CHANGEMENT DE CONTRÔLE</b>	
<b>Salaire de base</b>	En cas de perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle, il y a continuation du salaire pour 18 mois, sauf pour M. Robitaille pour qui la continuation est de 24 mois.
<b>Rémunération incitative à court terme</b>	Versement pour la période de continuation de salaire de la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi.
<b>Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de performance (UAP)</b>	Toutes les unités non différées deviennent acquises et sont payées lors du départ.
<b>Options et DPVA</b>	Toutes les options et/ou DPVA deviennent acquis en date du changement de contrôle.
<b>Régimes de retraite</b>	Les droits aux prestations continuent de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'indemnité, sauf dans le cas de M. Trudeau (Note 1).
<b>Avantages sociaux et indirects</b>	Continuation des avantages sociaux (sauf assurance-invalidité) jusqu'à la fin de la période d'indemnité.

Note 1 : M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

Note 2 : Pour M. Robitaille, des prestations en cas de cessation d'emploi sous forme d'indemnité équivalant à 24 mois de salaire de base et d'une prime incitative à court terme, laquelle est calculée en fonction de la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi, lui seraient versées dans l'éventualité où la Banque mettrait fin à son emploi sans motif.

Note 3 : En cas de cessation d'emploi sans motif, les salaires de MM. Lauzon, Laurin et Therrien continueront d'être versés pour une période de 12 mois.

Note 4 : 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 proche de ces deux termes, et MM. Laurin et Therrien, pour les 12 mois suivant leur départ ou jusqu'à ce qu'ils occupent un autre emploi, selon le plus proche de ces deux termes.

Le tableau suivant présente les montants supplémentaires qui auraient été payables aux termes de chacune des composantes de la rémunération des membres de la haute direction visés en supposant la cessation de leurs fonctions le 31 octobre 2015.

Nom	Composantes de la rémunération	Démission / Cessation avec motif valable (\$)	Cessation sans motif valable (\$) (Note 3)	Retraite (\$) (Note 4)	Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle (\$)
Réjean Robitaille	Salaire de base	0	1 200 000	0	1 200 000
	Rémunération incitative à court terme	0	1 580 000	0	1 580 000
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	1 620 000	0	1 620 000
	Régimes de retraite (Note 2)	0	2 075 000	0	2 075 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	80 989	0	116 989
	Total	0	6 555 989	0	6 591 989
Michel C. Lauzon	Salaire de base	0	335 500	0	503 250
	Rémunération incitative à court terme	0	0	0	355 663
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	0	0	0
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	0	0	0
	Total	0	335 500	0	858 913
François Laurin	Salaire de base	0	300 000	0	450 000
	Rémunération incitative à court terme	0	0	0	0
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	0	0	0
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	0	127 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	5 360	0	75 675
	Total	0	305 360	0	652 675
François Desjardins	Salaire de base	0	0	0	562 500
	Rémunération incitative à court terme	0	0	0	497 901
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	795 907	0	1 522 218
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	0	0	81 375
	Total	0	795 907	0	2 663 993
Stéphane Therrien	Salaire de base	0	400 000	0	600 000
	Rémunération incitative à court terme	0	0	0	348 476
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	604 398	0	1 173 661
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	4 180	0	83 875
	Total	0	1 008 578	0	2 206 011
Michel C. Trudeau	Salaire de base	0	0	0	400 500
	Rémunération incitative à court terme	0	0	0	681 685
	UAR, UAP, options et DPVA (Note 1)	0	182 962	0	359 461
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	0	0	0	63 896
	Total	0	182 962	0	1 505 542

Note 1 : Montants payables relativement aux droits non acquis seulement, ou non couverts par les règles d'admissibilité à la retraite prévues aux programmes applicables. Les droits acquis au moment de la cessation de l'emploi ou ceux couverts par les règles d'admissibilité à la retraite prévues aux programmes applicables 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 2015. Cette valeur additionnelle est nulle pour MM. Desjardins et Therrien puisque la valeur de leurs droits, y compris les mois additionnels de participation aux régimes de retraite, est inférieure à la valeur présentée dans le « Tableau des régimes à prestation définies ». M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.

Note 3 : Les contrats d'emploi des membres de la haute direction visés prévoient des modalités spécifiques en de telles circonstances.

Note 4 : L'âge de MM. Desjardins et Therrien 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. Laurin si celui-ci avait pris sa retraite le 31 octobre 2015. M. Trudeau ne participe à aucun régime de retraite.



## PARTIE F – RÉGIE D'ENTREPRISE

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le texte décrivant les fonctions du conseil d'administration de la Banque se retrouve à la section « Régie d'entreprise » du site internet de la Banque.

Si la modification visant l'article 1 du règlement IV des règlements généraux est ratifiée à l'assemblée, le nombre d'administrateurs devant être élus est de 11. Le mandat de deux des administrateurs actuels n'est pas renouvelé.

#### Indépendance des membres du conseil d'administration

À l'exception de M. François Desjardins, 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. La présidente du conseil d'administration, Mme Isabelle Courville, est une administratrice indépendante. M. Desjardins est un administrateur non indépendant en raison du poste qu'il occupe au sein de la Banque.

Le conseil d'administration, par l'intermédiaire du Comité RH, 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 le ou de la proposer comme candidat à un poste d'administrateur.

Les administrateurs indépendants se réunissent sans la présence des membres de la direction à la fin de chaque réunion du conseil, tel qu'indiqué ci-dessous.

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

#### 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.

	Lise Bastarache	Jean Bazin	Richard Bélanger	Michael T. Boychuk	Isabelle Courville	François Desjardins	Pierre Genest	Michel Labonté	A. Michel Lavigne	Jacqueline C. Orange	Michelle R. Savoy	Jonathan I. Wener	Susan Wolburgh Jenah	Total
Régie d'entreprise / Politique publique		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
Expertise financière	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		10
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11
Responsabilité sociale et développement durable		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	9
Ressources humaines / Rémunération	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
Technologie / Immobilier / Gestion de projets			✓	✓	✓	✓		✓				✓		6
Affaires juridiques et réglementaires		✓			✓								✓	3
Services financiers et bancaires	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
Marchés financiers / Trésorerie	✓		✓	✓				✓			✓		✓	6

## Sélection des candidats du conseil d'administration

Le Comité RH, entièrement composé d'administrateurs indépendants, a notamment comme mandat de proposer au conseil d'administration de la Banque des candidats pour pourvoir à un poste d'administrateur.

Afin d'assurer une composition optimale du conseil, le Comité RH a établi une grille complète et diversifiée des compétences et de l'expertise requises avec laquelle il évalue chacun de ses membres. En 2015, le Comité RH a révisé la grille pour s'assurer que les compétences requises correspondaient aux besoins associés au plan de transformation et à l'étendue et à la complexité de l'activité. Lorsque vient le temps de combler un poste au conseil, le comité détermine le profil recherché pour s'assurer que la composition du conseil est optimale. Divers autres critères de sélection sont également appliqués, tels la composition géographique et la diversité.

La Banque Laurentienne a joué un rôle de chef de file parmi les banques canadiennes quant à la représentation des femmes à son conseil d'administration. Elle a été la première institution financière canadienne à nommer une femme à la présidence de son conseil, en 1997, et ensuite à nommer Mme Isabelle Courville en 2013 comme deuxième femme présidente du conseil. La Banque se classe aujourd'hui parmi les entreprises de son secteur ayant la plus forte représentativité féminine avec cinq femmes sur les onze candidats aux postes d'administrateurs (45 %). Par ailleurs, en excluant du calcul le président et chef de la direction, le seul administrateur non indépendant du conseil, la Banque atteindrait la parité des genres avec une répartition de cinq hommes et de cinq femmes.

Poursuivant ses efforts en vue d'obtenir un conseil équilibré, la Banque a adopté une politique sur la diversité du conseil, aux termes de laquelle le Comité RH étudiera la valeur de tous les candidats à un poste d'administrateur en fonction de critères objectifs et en tenant compte des avantages que procure la diversité au sein du conseil. L'examen tiendra compte des avantages liés à la diversité tels que les différences en matière de compétences, d'expérience régionale et sectorielle, d'antécédents, de race et de genre et d'autres distinctions entre les administrateurs.

## Orientation et formation continue

Chaque nouvel administrateur est guidé 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 la présidente du conseil sont également organisées, de même qu'avec le président et chef de la direction de la Banque. Chaque nouvel administrateur bénéficie d'un programme d'intégration sur support électronique et il est également invité à assister 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 sur support électronique. Ce manuel contient toute l'information de base concernant la Banque, telle que la structure organisationnelle, les lettres patentes et les règlements généraux, certaines politiques, de même qu'un document traitant des devoirs et responsabilités des administrateurs.

Toute la documentation des comités est mise à la disposition de tous les administrateurs. De plus, les administrateurs peuvent participer aux comités sur lesquels ils ne siègent pas. Ces initiatives sont des outils mis à la disposition des administrateurs afin de favoriser le développement de leur connaissance des activités de la Banque.

La plupart des réunions du conseil d'administration comportent par ailleurs des présentations sur des sujets d'intérêt pour les administrateurs. Une séance de formation d'une journée complète est organisée chaque année. Ainsi, au cours de l'exercice 2015, le conseil d'administration a tenu deux réunions informelles au cours desquelles le nouveau plan de transformation leur a été expliqué en détail. De plus, tout administrateur qui désire parfaire ses connaissances ou compétences aux fins de lui permettre de mieux s'acquitter de ses responsabilités à titre de membre du conseil peut suivre, aux frais de la Banque, des formations à l'externe.

## Évaluation annuelle

Le conseil consacre beaucoup d'efforts à l'évaluation annuelle de ses besoins au sein du conseil ainsi que des compétences et du rendement de chaque administrateur. Chacun remplit des questionnaires d'évaluation du conseil et de ses comités, de la présidente du conseil et du président de chaque comité. Chaque administrateur remplit également son propre questionnaire d'auto-évaluation. Des rencontres individuelles entre chaque administrateur et la présidente du conseil fournissent aussi l'occasion de discuter d'une manière plus poussée des résultats relatifs à l'apport de chaque administrateur et de l'efficacité du conseil dans son ensemble. Un rapport est ensuite remis au Comité RH, qui décide s'il convient ou non de revoir la composition du conseil d'administration ou d'apporter d'autres améliorations.

Le conseil d'administration de la Banque n'a pas adopté de politique fixant l'âge de la retraite ou la durée des mandats des administrateurs. Il privilégie davantage une approche basée sur les compétences par rapport aux besoins de la Banque, sur l'apport de chaque administrateur aux travaux du conseil et de ses comités et sur le processus d'évaluation pour déterminer si un administrateur doit se retirer. De plus, la présence d'administrateurs plus expérimentés au sein du conseil, ainsi que l'expertise qui en découle représente une valeur ajoutée dont la Banque et les actionnaires eux-mêmes profitent. Le Comité RH s'assure annuellement que le nombre d'administrateurs siégeant au conseil et la durée de leurs mandats sont suffisants. Malgré l'absence de politique à cet égard, 10 nouveaux membres indépendants ont été nommés au conseil d'administration au cours des 10 dernières années, ce qui démontre que l'approche privilégiée par la Banque, qui consiste à déterminer les compétences et évaluer l'apport de chaque administrateur, est efficace et qu'elle porte ses fruits.

La Banque continuera de s'assurer du renouvellement réel du conseil à l'avenir et de maintenir un taux de renouvellement conforme à sa stratégie d'entreprise, comme elle le fait depuis dix ans. En outre, à sa réunion du 17 février 2016, le conseil a approuvé la diminution du nombre d'administrateurs de 13 à 11.

### **Administrateurs siégeant aux mêmes conseils d'administration d'émetteurs assujettis externes**

La Banque s'assure qu'il n'y ait pas plus de deux administrateurs siégeant au conseil d'administration du même émetteur assujetti externe, à moins d'obtenir l'autorisation de la présidente du conseil. La Partie C – Candidats aux postes d'administrateurs présente une courte biographie des candidats aux postes d'administrateurs et indique à quels conseils d'administration d'émetteur public chacun des candidats siège ou a siégé au cours des cinq dernières années. Actuellement, seuls M. Michel Lavigne et Mme Isabelle Courville siègent ensemble au conseil d'administration du Groupe TVA. La Banque est d'avis que cette relation n'empêche pas les administrateurs d'exercer un jugement indépendant dans la prise de décisions au sein du conseil d'administration de la Banque.

### **Relevé des réunions du conseil d'administration**

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence des membres de la direction
Conseil d'administration	11	11

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, à l'exception de MM. Jean Bazin et Pierre Genest dont la candidature n'est pas soumise à l'élection cette année.

Au cours de l'exercice 2015, MM. Bazin et Genest ont assisté à 11 réunions du conseil d'administration sur 11 et à 9 réunions du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise sur 9.

### **SUPERVISION DE LA STRATÉGIE**

Le conseil d'administration est conscient que la supervision de la stratégie de la Banque constitue l'une de ses principales responsabilités.

Il assure cette supervision en consacrant des séances complètes à ce sujet afin que son attention ne soit pas détournée par d'autres questions. Ainsi, en 2015, pendant l'établissement du plan de transformation, le conseil a consacré des séances de deux journées complètes à ce sujet. À chaque réunion du conseil, la direction présente de l'information à jour sur le plan de transformation, ses risques et ses projets.

### **RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE**

La responsabilité sociale et le développement durable sont au cœur des pratiques d'affaires de la Banque. La priorité accordée par le conseil d'administration à la gouvernance a permis à la Banque d'évoluer et de prospérer, au cours de ses 168 années d'histoire, dans le respect des parties prenantes de l'entreprise. C'est dans cet esprit que la Banque a établi des règles de régie d'entreprise et des politiques destinées à encadrer ses actions et ses relations.

#### **Expertises des administrateurs**

Plusieurs membres du conseil d'administration ont déjà occupé ou occupent des postes au sein d'organisations gouvernementales, paragouvernementales et commerciales qui leur permettent d'évaluer et de cerner les enjeux liés à la responsabilité sociale et au développement durable.

À cet égard, Mme Isabelle Courville a occupé des postes variés auprès de sociétés concernées par la question de la responsabilité sociale et du développement durable. Elle est ainsi membre du conseil d'administration de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée et a été présidente d'Hydro-Québec Distribution et d'Hydro-Québec TransÉnergie. Mme Courville participe également activement à la communauté par son implication auprès de différentes fondations, telles la fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal et la fondation du Centre hospitalier universitaire de Sainte-Justine.

Pour sa part, M. Richard Bélanger a participé au développement de nombreuses entreprises du milieu des ressources naturelles, plus particulièrement dans le domaine de l'industrie forestière. Il a été président de Bois Daaquam inc. et de Gérard Crête et Fils inc., et président du conseil et chef de la direction de Produits forestiers Anticosti inc., qui sont toutes des sociétés soucieuses du développement durable et de la protection de l'environnement. Il a été président du conseil d'administration de Forintek Canada Corp., un institut de recherche, dont le rôle consiste à aider l'industrie des produits forestiers à optimiser les procédés de fabrication et administrateur de FERIC (Forest Engineering Research Institute of Canada), un organisme privé de recherche et de développement à but non lucratif, dont l'objectif vise à améliorer les opérations forestières canadiennes liées à la récolte et au transport du bois ainsi qu'à la sylviculture, dans le contexte du développement durable. M. Bélanger a également été président du conseil d'administration du Conseil de l'industrie forestière du Québec, lequel oriente et soutient l'industrie forestière dans différents enjeux, dont l'environnement.

Tout au long de sa carrière et plus particulièrement auprès de sociétés telles que Bell Canada et Nunavut Trust, M. Michael T. Boychuk a développé une expertise en matière de saines pratiques de développement durable d'entreprise. Entre autres, M. Boychuk a dirigé de 2002 à 2006 le groupe responsable de l'environnement chez Bell Canada, lequel avait pour mandat de suivre et respecter le Pacte mondial des Nations Unies (*UN Global Compact*) visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail et à la lutte contre la corruption. M. Boychuk siège au conseil d'administration de la Fondation de la famille J.W. McConnell. La fondation a notamment financé un programme d'envergure internationale qui encourage les jeunes à participer activement à la création d'un avenir durable en collaboration avec leurs écoles et leurs communautés.

M. Jonathan I. Wener a été nommé chancelier de l'Université Concordia en octobre 2014. Au-delà de ses engagements à Concordia, M. Wener a siégé au conseil de nombreux organismes communautaires et caritatifs ainsi que de plusieurs entreprises. En 1989, il a lancé le Défi Canderel visant à amasser des fonds au profit de la recherche sur le cancer. Le Défi a permis de recueillir plus de 10 millions \$ en 25 ans pour cette cause importante. De plus, le Groupe Canderel, qu'il dirige, a construit ou géré, seul ou en partenariat, des édifices ayant obtenu la certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

Dans le cadre des différentes fonctions de direction qu'elle a exercées au sein de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM) et de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO), Mme Susan Wolburgh Jenah a travaillé à l'établissement de normes élevées de conduite et d'intégrité des marchés dans le secteur des services financiers. Elle a également été présidente de l'International Forum for Investor Education, organisme mondial sans but lucratif ayant pour mission de promouvoir la formation et la littératie financière des investisseurs. Mme Wolburgh Jenah a siégé à plusieurs conseils et comités consultatifs d'organismes sans but lucratif tout au long de sa carrière. Elle siège actuellement à titre de représentante du gouvernement de l'Ontario au conseil du Global Risk Institute, partenariat entre le secteur public et le secteur privé axé sur les pratiques exemplaires et la recherche de calibre mondial en gestion intégrée des risques touchant plusieurs secteurs. Mme Wolburgh Jenah participe activement à la vie de sa collectivité en tant que membre du conseil d'administration de l'hôpital Humber River, membre du conseil consultatif du doyen de la Ryerson University (TRSM) et professeure adjointe de l'Osgoode Hall Law School.

Se reporter aux biographies à la Partie C – Candidats aux postes d'administrateurs et à la grille de compétences et d'expertises des membres du conseil à la Partie F – Régie d'entreprise.

## **Diversité des employés**

La Banque a mis en place un comité sur la diversité ayant pour mandat de créer un environnement favorisant la diversité et l'inclusion. Le comité compte des représentants patronaux et syndicaux, des employés provenant de différents secteurs d'affaires ainsi que des personnes issues des quatre groupes cibles de diversité, soit les femmes, les minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes handicapées. Ces membres du comité font évoluer de manière constante les pratiques de la Banque en gestion de la diversité.

Parmi les 52 cadres supérieurs de la Banque et de ses filiales, 18 sont des femmes, ce qui équivaut à une représentation féminine de 35 %. La Banque ne s'est pas fixée de cible quant au nombre de femmes devant faire partie des cadres supérieurs puisqu'elle a toujours maintenu de bonnes pratiques en la matière. Quand vient le temps de sélectionner un(e) candidat(e) pour un nouveau poste ou un remplacement, la Banque considère la représentation féminine parmi ses facteurs de sélection.

## **Rapport de responsabilité sociale de la Banque**

La Banque produit annuellement un rapport de responsabilité sociale, et ce, depuis 2007. Celui-ci fait état des pratiques de la Banque en ce qui a trait à la gouvernance, aux pratiques d'affaires éthiques et respectueuses avec ses clients, au développement de ses employés, à ses actions dans la communauté et à la réduction de son empreinte écologique. Le rapport de responsabilité sociale s'inspire des indicateurs de performance de la *Global Reporting Initiative* (GRI) et le nombre d'indicateurs pour lesquels la Banque divulgue des informations s'élève maintenant à 70. Conformément à l'engagement de la Banque envers la protection de l'environnement, le rapport de responsabilité sociale est disponible sous format électronique sur le site internet de la Banque.

## COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil d'administration de la Banque a trois comités, soit le Comité RH, 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 se retrouvent à la section « Régie d'entreprise » du site internet de la Banque.

### 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	5	5 (Note 2)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	9	7 (Note 3)

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

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

Note 3 : Les membres du comité se sont réunis en privé, sans la présence des membres de la direction, au cours de sept de ces neuf réunions, deux réunions ayant été tenues au moyen d'une conférence téléphonique.

### 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
Lise Bastarache	Oui		√	
Jean Bazin	Oui	Président		
Richard Bélanger	Oui		Président	√
Michael T. Boychuk	Oui		√	
Isabelle Courville	Oui	√	√	
François Desjardins	Non			
Pierre Genest	Oui	√		
Michel Labonté	Oui			Président
A. Michel Lavigne	Oui			√
Jacqueline C. Orange	Oui		√	
Michelle R. Savoy	Oui	√		
Jonathan I. Wener	Oui			√
Susan Wolburgh Jenah	Oui			√

Des renseignements supplémentaires concernant le comité d'audit se retrouvent à la section 12 de la notice annuelle de la Banque.

## 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 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 complété sont les suivantes :

<p><i>Ressources humaines</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le comité a révisé et approuvé la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Banque, dont les principales modalités sont présentées à la Partie E – Rémunération des membres de la haute direction.</li> <li>➤ Le comité a révisé les conditions régissant la retraite de M. Réjean Robitaille, président et chef de la direction, et en a recommandé l'approbation au conseil d'administration.</li> <li>➤ Le comité a recommandé au conseil de nommer un nouveau président et chef de la direction. Avec le concours d'une société de recrutement, le comité a mis au point un profil de président et chef de la direction et a identifié des candidats externes possibles. Un candidat interne a été choisi en fonction de ce profil, mais aussi en fonction de la priorité donnée par le comité à une transition en douceur.</li> <li>➤ Le comité a procédé à l'évaluation de la performance du président et chef de la direction pour le dernier exercice. Le comité a revu les évaluations des membres du comité de direction ainsi que leurs objectifs pour l'année prochaine, particulièrement en ce qui concerne la transition vers un nouveau chef de la direction. Il a revu la rémunération des membres de la haute direction, y compris le salaire de base et la rémunération incitative à long, moyen et court termes. Un rapport détaillé sur ces sujets se retrouve à la Partie E – Rémunération des membres 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 11 février 2015.</li> <li>➤ Le comité a été tenu informé du déroulement du recrutement d'un nouveau chef de la direction financière et les membres du conseil ont rencontré les candidats finalistes. Le comité s'est assuré que le processus de recrutement soit aussi rigoureux que celui du recrutement du chef de la direction.</li> <li>➤ Le comité a revu les primes cibles du programme de rémunération incitative à court terme applicable aux membres de la haute direction. Le programme de rémunération incitative à court terme de la Banque est expliqué plus en détails à la Partie E – Rémunération des membres de la haute direction de la présente Circulaire. Le comité a également approuvé des augmentations salariales pour le personnel non syndiqué de la Banque.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ Le comité a approuvé le budget salarial des employés pour l'année 2016 proposé par la direction et revu la participation des employés dans le programme d'achat d'actions de la Banque.</li> <li>➤ Le comité a approuvé la rémunération des cadres supérieurs de la Banque, de même que les évaluations des postes des membres du comité de direction.</li> <li>➤ Le comité a également revu la politique de capitalisation des régimes de retraite et reçu le rapport sur les régimes de retraite.</li> <li>➤ Le comité a approuvé la politique de rémunération des employés de Marchés des capitaux et la politique sur les avantages financiers sur les produits de la Banque.</li> <li>➤ Le comité a approuvé la nouvelle structure organisationnelle de la Banque et les nominations de membres de la haute direction proposées par la direction.</li> <li>➤ Dans le cadre des règles de Bâle (Bâle II, Pilier 3), le comité a approuvé le texte d'un rapport qui a ensuite été publié sur le site internet de la Banque, rendant ainsi publiques certaines informations sur la rémunération des cadres supérieurs.</li> </ul>
<p><i>Gouvernance des régimes de retraite</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La Banque s'est dotée d'une structure de gouvernance pour l'ensemble de ses régimes de retraite afin d'en assurer une surveillance continue et rigoureuse. La structure de gouvernance traite notamment de la répartition des responsabilités entre les différents intervenants ayant un rôle à jouer au niveau des régimes de retraite. Le comité a la responsabilité première d'exercer la surveillance de l'ensemble des régimes de retraite de la Banque. Le comité délègue au comité de direction de la Banque la gouvernance des régimes. Afin d'assurer une gestion serrée des placements, celui-ci délègue certaines responsabilités courantes de gestion de l'actif au comité d'investissement de la Banque, composé de membres de la haute direction dont les fonctions sont reliées à la gestion d'actif. Le comité de direction fait rapport au comité au moins deux fois par année des activités de gouvernance effectuées. Le rapport fait notamment état de la participation, de la situation financière des régimes, du suivi des placements et des modifications proposées à la politique de placement. De plus, la Banque administre ses régimes en retenant les services de sociétés conseils en actuariat et en gestion d'actifs.</li> <li>➤ Afin d'encadrer la gestion des actifs des régimes et de gérer les risques financiers, la Banque dispose d'une politique de placement ainsi que d'une politique de capitalisation. Elle a également mis en place un plan de réduction des risques qui se traduit par un meilleur appariement entre l'actif et le passif des régimes. De plus, des évaluations actuarielles ainsi que des états financiers audités des régimes sont produits annuellement. Ces derniers sont vérifiés par un bureau de comptables externes et les états financiers audités sont approuvés par le comité d'audit. Les actifs des régimes sont gardés de façon distincte des avoirs de la Banque par l'intermédiaire d'un gardien de valeurs externe.</li> <li>➤ La Banque administre et finance ses régimes de retraite conformément à l'ensemble des lois et des règlements applicables, en plus de fournir de l'information au Bureau du surintendant des institutions financières (Canada), à la Régie des rentes du Québec et à l'Agence du revenu du Canada. Les régimes à prestations déterminées sont bien capitalisés et la Banque verse les cotisations requises conformément aux rapports d'évaluations actuarielles. La Banque a même excédé par le passé les cotisations minimalement requises à plus d'une occasion. D'autre part, les états financiers 2015 de la Banque comportent à la Note 18 un ensemble d'informations sur la situation financière des régimes de la Banque.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En terminant, la Banque communique régulièrement avec les participants des régimes en leur fournissant un ensemble d'informations sur la situation financière des régimes, le suivi des placements ainsi que les modalités des régimes, et ce, via des relevés de participation, des sites internet mis à la disposition des participants et des séances d'information. De plus, un comité de retraite, composé de représentants de l'employeur et des employés, rend compte trimestriellement aux représentants syndicaux des différentes activités réalisées ou modifications apportées à la gestion du régime de retraite du personnel syndiqué.</li> </ul>
<i>Régie d'entreprise</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le comité a revu la rémunération et la composition du conseil d'administration en tenant compte de la stratégie révisée de la Banque ainsi que la sélection des candidatures aux postes d'administrateurs, tel que plus amplement décrit à la section « Sélection des candidats du conseil d'administration » de la Partie F – Régie d'entreprise.</li> <li>➤ Le comité a approuvé les modifications apportées à la composition du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise et du comité de gestion des risques de la Banque.</li> <li>➤ 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, le nombre de membres, la durée de leur mandat, les critères d'indépendance des administrateurs, la composition des comités, 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 ont été revus par le comité et se retrouvent à la section « Régie d'entreprise » sur le site internet de la Banque.</li> <li>➤ Le comité a revu la politique de vote majoritaire, de même que la politique de vérification des antécédents des administrateurs et des membres de la haute direction.</li> <li>➤ 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 section « Évaluation annuelle » de la Partie F – Régie d'entreprise.</li> <li>➤ Le comité s'est tenu informé de divers sujets relatifs à la régie d'entreprise, dont l'entrée en vigueur du préavis de modification de la composition du conseil d'administration ou de la haute direction publié par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).</li> </ul>
<i>Membres</i>	<p>Jean Bazin, président  Isabelle Courville  Pierre Genest  Michelle R. Savoy</p>

Les membres du comité se sont rencontrés en privé, sans la présence des membres de la direction, à chaque réunion (à l'exception des réunions tenues par conférence téléphonique).



Jean Bazin, président

#### RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

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

<i>À l'égard de l'auditeur externe</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le comité a assuré le suivi de la mission de l'auditeur externe pendant toute l'année. Il a revu l'information détaillée portant sur les principales questions liées à l'audit et à la comptabilité soulevées par l'audit annuel, la lettre de recommandation annuelle remise par l'auditeur ainsi que les rapports trimestriels portant sur les missions d'examen.</li> <li>➤ Le comité a procédé à l'évaluation annuelle de l'auditeur externe, y compris en fonction de critères de qualité de l'audit tels que l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur, la qualité de l'équipe affectée à la mission par l'auditeur externe et les constatations de l'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Compte tenu de son évaluation, le comité a recommandé au conseil d'administration la nomination de l'auditeur externe.</li> <li>➤ Le comité a revu la politique relative à l'approbation des services fournis par les auditeurs externes. Plus de détails sur cette politique et les honoraires de l'auditeur pour le dernier exercice se retrouvent à la section « Nomination de l'auditeur » de la Partie B – Ordre du jour de l'assemblée de la présente Circulaire.</li> <li>➤ Le comité a rencontré les responsables de l'audit externe sur une base trimestrielle, sans la présence de la direction.</li> </ul>
<i>À l'égard de l'information financière</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conformément à son mandat et à la politique de divulgation de l'information financière, le comité a revu les états financiers annuels et le rapport de gestion de la direction inclus dans le 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 avant que ceux-ci ne soient présentés au conseil d'administration. Il a également revu la notice annuelle de la Banque avant qu'elle ne soit approuvée par le conseil d'administration.</li> <li>➤ Le comité a revu les communiqués sur les résultats trimestriels et annuels et a recommandé leur approbation par le conseil d'administration.</li> <li>➤ Le comité a reçu le rapport annuel d'activités du comité de divulgation de l'information financière.</li> <li>➤ Le comité a revu la politique de divulgation de l'information financière.</li> <li>➤ Le comité a revu les états financiers des filiales supervisées par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).</li> <li>➤ Le comité a également revu et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque.</li> </ul>

À l'égard de la fonction d'audit interne	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le comité a revu 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.</li> <li>➤ Le comité a rencontré sur une base trimestrielle, sans la présence de la direction, la responsable de l'audit interne afin de discuter de tous les aspects de son mandat et des questions qui s'y rapportent.</li> </ul>
À l'égard des contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le comité s'assure que la direction a mis en œuvre et qu'elle maintient des procédures de contrôle interne appropriées, y compris un contrôle interne à l'égard de l'information financière. Au cours de l'exercice, le comité a revu l'avancement des travaux de la direction quant à son évaluation de l'efficacité du contrôle interne exercé sur l'information financière et a reçu le rapport de la direction pour chaque trimestre et pour l'exercice clos le 31 octobre 2015.</li> <li>➤ Le comité a reçu de la direction une lettre d'attestation pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 ainsi que pour chacun des trimestres de l'exercice 2015 visant l'ensemble des opérations de la Banque.</li> </ul>
À l'égard des organismes de surveillance	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ De manière continue, le comité s'est assuré que les recommandations et questions des organismes de réglementation soient dûment prises en compte.</li> <li>➤ Le comité a rencontré, en compagnie des autres membres du conseil d'administration, les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) en l'absence des représentants de la direction.</li> </ul>
Membres	Richard Bélanger, président Lise Bastarache Michael T. Boychuk Isabelle Courville Jacqueline C. Orange

Les membres du comité se sont rencontrés en privé, sans la présence des membres de la direction, à chaque réunion.



Richard Bélanger, président

#### RAPPORT DU COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

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

Fonctions de surveillance	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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 réglementaires ainsi que les risques de réputation et d'assurance. Le rapport évalue également la question de savoir si les risques respectent l'appétit et les limites de la Banque en ce qui a trait aux risques.</li> <li>➤ Le comité s'est tenu informé des constatations et des recommandations du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).</li> <li>➤ Après son examen des risques, 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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadre d'appétit et de gestion des risques</li> <li>• Politiques de crédit</li> <li>• Politique en matière de recyclage des produits de la criminalité et de financement des activités terroristes</li> <li>• Politique de gestion du risque réglementaire</li> <li>• Politique de gestion des prix de transfert du coût des fonds</li> <li>• Politiques de gestion des risques de trésorerie et marchés des capitaux de la Banque et de ses filiales</li> <li>• Politique de gestion et d'adéquation du capital</li> <li>• Politique de gestion du risque de réputation</li> <li>• Politique de gestion de la continuité des opérations</li> <li>• Politique d'évaluation des instruments financiers</li> <li>• Politique sur les initiés et sur les opérations interdites sur les titres de la Banque</li> <li>• Politique de gestion du risque d'impartition</li> <li>• Plan de capital</li> <li>• Code de confidentialité sur la protection des renseignements personnels</li> <li>• Code de déontologie</li> <li>• Procédures de gestion des plaintes</li> </ul> </li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ Le comité a examiné et, le cas échéant, approuvé certains prêts qui dépassaient les limites prévues aux politiques de crédit.</li> <li>➤ Le comité a revu et approuvé le mandat 2015 de la gestion intégrée des risques.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ Le comité s'est assuré qu'un suivi soit effectué sur les éléments importants de gestion du risque réglementaire. Le comité a notamment reçu et revu le rapport annuel et le rapport intermédiaire en date du 31 juillet 2015 sur la gestion du risque réglementaire.</li> <li>➤ Le comité s'est tenu informé des activités de la Banque en vue de détecter et de décourager le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et a revu les rapports semestriel et annuel qui ont été déposés.</li> <li>➤ Le comité s'est également tenu régulièrement informé de la réglementation portant sur la gouvernance des risques du capital et des liquidités, y compris l'implantation des nouvelles règles de capital (Bâle III).</li> </ul>
---------------------------	---



	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le comité a approuvé le rapport d'adéquation du capital/ICAAP démontrant que la Banque est adéquatement capitalisée.</li> <li>➤ Le comité a revu le cadre de simulation de crises, dont le but est de tester la résistance de la Banque face aux divers risques auxquels elle s'expose.</li> <li>➤ Le rapport annuel de l'Ombudsman a été présenté au comité.</li> </ul>
<i>Fonctions de révision</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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.</li> <li>➤ 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 (Canada).</li> </ul>
<i>Membres</i>	<p>Michel Labonté, président  Richard Bélanger  A. Michel Lavigne  Jonathan I. Wener  Susan Wolburgh Jenah</p>

Le comité a rencontré trimestriellement, en l'absence des représentants de la direction, les dirigeants des fonctions de surveillance (Audit interne, Gestion 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. Les membres du comité se sont également rencontrés en privé, sans la présence des membres de la direction, à chaque réunion (à l'exception des réunions tenues par conférence téléphonique).



Michel Labonté, 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 se retrouve à la section « Régie d'entreprise » sur le site internet de la Banque.

## ÉTHIQUE D'ENTREPRISE ET INTÉGRITÉ

Il est de toute première importance pour la Banque d'assurer le développement rentable de l'entreprise en respectant les principes de transparence, d'intégrité et d'éthique. À cet égard, le conseil d'administration travail diligemment afin de s'assurer notamment que le développement de la Banque se fasse dans le respect de l'intégrité et de la conformité aux lois et règlements applicables.

La Banque s'est aussi dotée de valeurs qui servent de lignes directrices pour les employés au quotidien afin qu'ils prennent les meilleures décisions, dans le respect de la culture de l'entreprise. Au cœur de toutes les actions de la Banque se trouve l'intégrité, grâce à laquelle nous maintenons notre engagement à agir de façon intègre et avec rigueur afin de mériter la confiance de nos clients et celle de nos actionnaires. Les employés de la Banque sont aussi soumis au code de déontologie des employés et se doivent de respecter le code de confidentialité sur la protection des renseignements personnels.

Le conseil d'administration est aussi assujéti au code de conduite des administrateurs de la Banque. Ainsi, les membres du conseil doivent observer ce code qui incorpore par renvoi les dispositions applicables du code de déontologie. Le Comité RH en surveille l'application. Afin de bien gérer toute situation pouvant entraîner un conflit d'intérêt, le code de conduite des administrateurs prévoit que ceux-ci doivent s'abstenir de participer à toute discussion du conseil ou d'un comité impliquant une situation de conflit ou de voter sur toute question s'y rapportant.

Le texte intégral du code de déontologie des employés et du code de conduite des administrateurs de la Banque est disponible sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)).

## RÉMUNÉRATION

Le Comité RH a notamment comme responsabilité de fixer la rémunération des dirigeants de la Banque, tel qu'il est plus amplement décrit à la Partie E – Rémunération des membres de la haute direction.

Le conseil d'administration, par l'intermédiaire du Comité RH, 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.

## AUTRES RENSEIGNEMENTS

Des informations complémentaires sur les pratiques de la Banque en matière de régie d'entreprise se trouvent à la section « Régie d'entreprise » du rapport annuel 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 et aux anciens membres de la haute direction, administrateurs, salariés de la Banque ou d'une de ses filiales en date du 31 janvier 2016.

Finalité	Encours total des prêts (\$)	
	Consentis par la Banque ou ses filiales	Consentis par une autre entité
Achat de titres	0	0
Autres	220 615 980	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 janvier 2016 (\$)	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 (\$)
François Desjardins Vice-président exécutif et chef de l'exploitation	B2B Banque (prêteur)	625 000 (Note 1)	505 000	–	–	0
Susan Kudzman Vice-présidente exécutive, chef de la gestion des risques et des affaires corporatives	Banque (prêteur)	813 000 (Note 2)	779 826	–	–	0
Réjean Robitaille Président et chef de la direction	Banque (prêteur)	1 033 982 (Note 3)	453 709	–	–	0
Michel C. Trudeau Vice-président exécutif, Marchés des capitaux, Banque Laurentienne et président et chef de la direction, Valeurs mobilières Banque Laurentienne	Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteur)	90 000 (Note 4)	28 500	–	–	0

Note 1 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 2,99 % (B2B Banque); marges de crédit hypothécaire sur résidence principale au taux préférentiel + 0,50 % (B2B Banque); marge de crédit hypothécaire sur résidence secondaire au taux préférentiel + 0,50 % (B2B Banque).

Note 2 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 1,39 %; marge de crédit au taux de 4,70 %.

Note 3 : Prêts hypothécaires sur résidence principale aux taux de 1,95 %, 1,65 % et 1,14 %.

Note 4 : Marge de crédit contre portefeuille de valeurs mobilières à taux préférentiel +1 %.

## **INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES**

Depuis le début du dernier exercice 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.

## **CODE DE PROCÉDURE**

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. Le texte de ce code de procédure est énoncé à l'annexe E.

## **PROCÈS-VERBAL**

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 1<sup>er</sup> avril 2015 est transmise aux actionnaires avec la présente Circulaire. Le procès-verbal est également disponible à l'adresse [www.banquelaurentienne.ca](http://www.banquelaurentienne.ca).

## **AUTRES RENSEIGNEMENTS**

L'information financière de la Banque figure dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion du dernier exercice 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 autre 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, Montréal (Québec) H3A 3K3.

## **VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE**

La vidéo de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2016 sera disponible sur le site internet de la Banque dans la section « Relations avec les investisseurs » sous l'onglet « Présentation et événements ».

## **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,



Christiane Vachon

Montréal (Québec), le 17 février 2016

## ANNEXE A

### MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX DE LA BANQUE

#### 1- ABROGATION DU PARAGRAPHE 8.1 DU RÈGLEMENT III DES RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX DE LA BANQUE (VOTE CUMULATIF)

##### IL EST RÉSOLU PAR RÉOLUTION EXTRAORDINAIRE DE CONFIRMER

**QUE** le paragraphe 8.1 du règlement III des règlements généraux de la Banque soit abrogé;

**QUE** tout dirigeant ou administrateur de la Banque soit autorisé à signer tous les documents et à prendre toutes les mesures nécessaires ou souhaitables afin de donner plein effet à la présente résolution.

#### 2- MODIFICATION DE L'ARTICLE 1 DU RÈGLEMENT IV DES RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX DE LA BANQUE (NOMBRE DES ADMINISTRATEURS)

##### IL EST RÉSOLU PAR RÉOLUTION EXTRAORDINAIRE DE CONFIRMER

**QUE** le texte de l'article 1 du règlement IV des règlements généraux de la Banque soit amendé et remplacé par ce qui suit :

##### « 1. Nombre des administrateurs

Le conseil d'administration est composé d'un minimum de sept (7) et d'un maximum de treize (13) administrateurs. Au moins les trois quarts des administrateurs doivent avoir la citoyenneté canadienne et résider habituellement au Canada.

Le nombre d'administrateurs à élire à toute assemblée annuelle des actionnaires est fixé par résolution du conseil d'administration avant l'assemblée. Les administrateurs peuvent, en outre, à tout moment s'il y a quorum, dans les limites permises par la Loi et le présent règlement, nommer, en cours d'année, des administrateurs supplémentaires. »;

**QUE** tout dirigeant ou administrateur de la Banque soit autorisé à signer tous les documents et à prendre toutes les mesures nécessaires ou souhaitables afin de donner plein effet à la présente résolution.

#### 3- AUTRES MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX

##### IL EST RÉSOLU PAR RÉOLUTION EXTRAORDINAIRE DE CONFIRMER

##### QUE

- a) les paragraphes 2.7, 2.8, 2.9, 2.10 et 2.11 du règlement XIII des règlements généraux de la Banque soient abrogés;
- b) le passage suivant soit supprimé du paragraphe 2.1 du règlement XIII des règlements généraux de la Banque : « *(autres que les actions privilégiées de catégorie A, série 1, série 2, série 3, série 4 et série 5 dont les désignations, droits, privilèges, restrictions et conditions sont prévus ci-après)* »;
- c) le texte du premier paragraphe de l'article 6 du règlement III des règlements généraux de la Banque soit amendé et remplacé par ce qui suit :

##### « 6. Quorum et ajournement

Lors d'une assemblée des actionnaires, le quorum est atteint lorsque deux détenteurs d'actions disposant d'au moins vingt-cinq pour cent des actions de la Banque en circulation et conférant le droit de vote à une assemblée, sont présents ou représentés par procuration. Toutefois, lorsque les dispositions relatives à une catégorie ou série d'actions prévoient un quorum différent pour les assemblées de leurs détenteurs, ces dispositions s'appliquent aux assemblées de ces actionnaires. »;

- d) L'article 2 du règlement IV des règlements administratifs de la Banque soit amendé et remplacé par ce qui suit :

##### « 2. Élection et durée du mandat

À moins que les règlements ne prévoient le contraire, chaque administrateur est élu à l'assemblée annuelle des actionnaires. Chaque administrateur demeure en poste jusqu'à la clôture de la première assemblée des actionnaires qui suit leur élection ou nomination ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs successeurs. »;

**QUE** tout dirigeant ou administrateur de la Banque soit autorisé à signer tous les documents et à prendre toutes les mesures nécessaires ou souhaitables afin de donner plein effet à la présente résolution.

## **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 et extraordinaire des actionnaires 2016. »

## ANNEXE C

### PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

#### PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

##### PROPOSITION 1                      Durée des mandats

**Il est proposé que le conseil d'administration («CA») adopte une politique de renouvellement de ses administrateurs en fixant à 15 ans, la durée maximale d'un mandat d'administrateur indépendant.**

##### **Argumentaire**

Actuellement, 2 administrateurs siègent depuis 15 ans et plus au conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada.

Au cours de la dernière année, l'AMF et certains autres régulateurs canadiens ont invité les entreprises canadiennes à considérer un renouvellement plus soutenu de leurs administrateurs afin de faire la place à de nouveaux talents, notamment les femmes. Dans certains pays, comme la France, l'Angleterre et l'Australie, la question de limite de mandat est soulevée dans la perspective de l'indépendance des administrateurs. Il est en effet permis de penser qu'après une certaine période, les administrateurs ne peuvent plus procurer le recul nécessaire pour créer de la valeur ajoutée dans le processus de décision. Une routine s'installe et il devient plus difficile de voir l'entreprise autrement que dans ses paradigmes de développement traditionnels. Tout en reconnaissant qu'il faut un équilibre entre les administrateurs d'expérience et les administrateurs fraîchement nommés, il est essentiel d'avoir cet apport de sang neuf, notamment provenant d'administratrices féminines et plus jeunes.

Dans une étude récente intitulée *Zombie Boards : Board Tenure and Firm Performance*, il est suggéré que la contribution d'un administrateur atteint un plateau après 12 ans de participation à un CA. Cette contribution moindre après une certaine période s'exprimerait notamment dans les décisions portant sur les fusions et acquisitions, les stratégies d'affaires, l'innovation, la reddition de compte financière et la rémunération.

À l'instar de l'ensemble des entreprises québécoises et canadiennes, la Banque Laurentienne du Canada doit se mesurer à des contextes économique, technologique et politique de plus en plus complexes. Tout en reconnaissant que la fonction d'administrateur exige une période de familiarisation de la part des nouveaux administrateurs, il est dans l'intérêt des entreprises de renouveler régulièrement leur conseil d'administration en faisant appel à des personnes qui non seulement apportent de nouvelles compétences, mais peuvent analyser les défis de l'entreprise avec un nouveau regard.

Enfin, nous préconisons que cette limitation s'exprime sous forme de durée de mandats plutôt que d'âge, pratique que nous jugeons discriminatoire à l'égard des aînés.

##### **Recommandation de la Banque**

La Banque ne peut souscrire aux arguments avancés en soutien à la proposition d'instaurer une durée maximale de mandat de 15 ans.

Malgré l'absence de politique à ce sujet, 10 nouveaux membres ont été nommés au conseil d'administration de la Banque dans les 10 dernières années. Cela démontre que l'approche basée sur la recherche de compétences et l'évaluation de la contribution de chacun des membres, privilégiée par la Banque, est dynamique et porte fruit.

La Banque consacre beaucoup d'énergie à évaluer annuellement ses besoins au sein du conseil, ainsi que les compétences et la performance de chaque administrateur. D'une part, des questionnaires évaluant le conseil d'administration et ses comités, la présidente du conseil et le président de chaque comité sont complétés par chaque administrateur. Chaque administrateur complète également un questionnaire concernant son autoévaluation. D'autre part, une rencontre individuelle entre chaque membre et la présidente du conseil permet de discuter plus amplement des résultats qui concernent tant l'apport de chaque administrateur que l'efficacité globale du conseil. Un rapport est ensuite fait au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise qui détermine si la composition du conseil devrait faire l'objet d'une révision ou si d'autres améliorations sont requises.

Tant dans le cadre de cette démarche que pour la sélection de nouveaux candidats à proposer pour pourvoir à un poste d'administrateur, une grille de compétences et d'expertises complète et diversifiée (voir la circulaire 2016, page 45) est analysée afin de s'assurer de la composition optimale du conseil. D'autres facteurs tels que la diversité et la représentation géographique sont également pris en compte.

Ce processus d'évaluation rigoureux s'inscrit dans les pratiques recommandées par l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) dans le but de favoriser l'efficacité du mécanisme de renouvellement du conseil. Dans son document de politique de janvier 2015 intitulé *Au-delà des limites de mandat : utiliser la gestion de la performance pour guider le renouvellement du conseil*, l'IAS discute des effets nuisibles des limites obligatoires de mandat :

*Les limites de mandat sont un outil brutal et, sans souplesse aucune, elles éliminent des administrateurs efficaces aussi bien que des administrateurs inefficaces. Pour cette raison, nous croyons que les conseils doivent conserver une certaine discrétion afin de préserver la mémoire institutionnelle vitale de leurs membres les plus performants qui contribuent le plus au progrès de l'organisation.*

Ainsi, le renouvellement des administrateurs doit se faire de manière réfléchie et ordonnée, afin de permettre l'intégration des nouveaux membres et l'évolution du conseil. Par ailleurs, la présence d'administrateurs plus expérimentés au sein du conseil comporte une plus-value qui bénéficie à la Banque et aux actionnaires eux-mêmes.

La Banque continuera à assurer le renouvellement efficace des administrateurs dans le futur et à maintenir un taux de renouvellement qui répondra à sa stratégie d'entreprise, et ce, de manière semblable à ce qu'elle a fait au cours des dix dernières années. De plus, en date du 17 février 2016, le conseil d'administration a adopté une résolution en vue de porter le nombre d'administrateurs de 13 à un nombre variable (se situant entre 7 et 13). Le 17 février 2016, le conseil a fixé le nombre d'administrateurs devant être élus à la prochaine assemblée annuelle à 11.

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 2                    Simplification de l'information financière**

**Il est proposé que le conseil d'administration adopte un plan d'action afin de simplifier et de rendre plus accessibles les états financiers ou crée un comité avec les petits actionnaires afin de simplifier et de rendre plus accessibles les états financiers.**

### **Argumentaire**

Depuis maintenant près de vingt ans, le MÉDAC fait lecture d'un très grand nombre d'états financiers et de rapports annuels. Au cours des années, nous avons pu observer une surcharge d'information et constater que l'information financière est devenue un lourd exercice de conformité dont la pertinence pour les actionnaires diminue. Bref, les rapports annuels sont de plus en plus volumineux et mêlent les lecteurs plus souvent qu'ils les informent.

Il est impérieux que la Banque réfléchisse à cette problématique et s'engage sur une période donnée à revoir la présentation de son information financière afin de la simplifier et de la rendre plus accessible. À cet égard, nous donnons comme exemple **la Fiche du MÉDAC** qui, présente sur une feuille 8 ½ x 11 recto verso, les faits saillants de la performance extrafinancière et financière du dernier exercice annuel d'une organisation.

Sur le plan financier, ces fiches contiendront des informations qui permettent à l'investisseur peu aguerri d'évaluer la capacité de l'entreprise à générer des profits de façon soutenue et d'évaluer le niveau de sécurité financière que l'entreprise peut procurer, en fonction de son taux d'endettement, de sa capitalisation boursière, ainsi que de sa cote de crédit auprès des agences de notation. Sur le plan extrafinancier, ces fiches permettent d'avoir un aperçu des améliorations apportées par la direction à des aspects de sa gouvernance d'entreprise, notamment en matière de rôles et de composition du conseil d'administration, de rémunération des hauts dirigeants, d'écart salariaux entre le personnel et les dirigeants, de présence des femmes sur le conseil d'administration, etc.

Nous offrons notre collaboration pour participer à votre comité de simplification et entreprenons des efforts auprès des autorités de réglementation et de l'Association des banquiers canadiens afin de concrétiser ce projet.

### **Recommandation de la Banque**

La Banque fait beaucoup pour simplifier et vulgariser l'information financière et s'améliore constamment à cet égard.

Avec l'entrée en fonction du nouveau président et chef de la direction de la Banque, M. François Desjardins, une nouvelle approche dans ce domaine est préconisée. En effet, l'expérience dont ce dernier bénéficie au sein du secteur des opérations de la Banque lui confère une vision différente de la présentation et de la divulgation de l'information.

Les normes comptables sont de plus en plus complexes, surtout pour les institutions financières, étant donné que les instruments et les risques financiers ont beaucoup évolué au cours des dernières années. Bon nombre d'utilisateurs des états financiers, dont les organismes de réglementation comme le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada), exigent davantage d'information. Dans un souci de transparence accrue et dans le contexte de l'économie mondiale actuelle, la somme de renseignements figurant dans les états financiers a augmenté. Devant ces exigences, la Banque a peu de possibilités de simplifier son information financière. En outre, la Banque tente de fournir de l'information financière semblable à celle présentée par les autres banques canadiennes afin de permettre la comparaison de la performance et de favoriser ainsi la discipline du marché.

Malgré tout, la Banque tient à présenter une information financière claire et concise. À cet égard, il convient de noter que le rapport annuel de la Banque compte 131 pages alors que celui d'autres banques canadiennes peut en compter plus de 200. L'information actuellement présentée comporte divers sommaires, faits saillants et graphiques permettant aux épargnants plus novices d'évaluer la performance de la Banque. De plus, la Banque publie déjà, chaque trimestre, une fiche de l'investisseur qui présente des indicateurs clés et des renseignements sur les activités de la Banque et sa performance. Plutôt que d'adopter une nouvelle fiche tel que suggéré par le MÉDAC, la Banque souhaite continuer ses efforts de vulgarisation de l'information présentée. Cela cadre d'ailleurs mieux avec le plan de transformation annoncé par la Banque qui vise notamment la migration vers un modèle d'exploitation plus simple et plus efficace.

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 3**                      **Service à la clientèle**

**Il est proposé que le conseil d'administration dépose un rapport sur les moyens qu'il a entrepris au cours de la dernière année pour accroître le taux de satisfaction de la clientèle tant à court qu'à moyen terme.**

#### **Argumentaire**

Selon le rapport publié le 31 juillet 2015 par la firme J.D. Power<sup>1</sup>, l'une des firmes les plus réputées au monde dans l'évaluation des produits et services aux consommateurs, la recherche de profits à court terme par les banques canadiennes s'effectue au détriment de la satisfaction de la clientèle. Deux exemples : l'augmentation significative du temps moyen d'attente en succursale et la hausse des frais divers.

Pour un actionnaire, cette performance est fort préoccupante puisqu'elle peut avoir de graves répercussions sur la performance de la Banque à moyen et long termes. Selon une étude d'Accenture<sup>2</sup>, 27 % de tous les clients bancaires canadiens qui pourraient envisager de changer de banque le feraient pour une banque numérique, c'est-à-dire sans succursale. Autre résultat de cette étude soulevant des inquiétudes : les plus jeunes clients des banques nord-américaines seraient ouverts au fait que des entreprises technologiques leur offrent des services bancaires tels que Google, Amazon ou Apple. Selon une représentante d'Accenture Canada :

«Le jeu est en train de changer quant aux services bancaires au Canada et aux États-Unis, et les clients de demain ont une perception différente de ce qu'une banque devrait être. Les attentes de ces nouveaux consommateurs auront un effet perturbateur sur les banques, si le phénomène des banques sans succursale prend de l'ampleur et qu'elles ne s'adaptent pas rapidement.»

Nous formulons donc cette proposition pour obtenir davantage d'information sur la stratégie de la Banque en regard de ces nouvelles tendances et des actions qu'elle entend prendre à court terme pour mieux répondre aux attentes de leur clientèle.

#### **Recommandation de la Banque**

Le portrait du marché présenté dans l'argumentaire quant à la venue de nouveaux joueurs et à la mutation des attentes des clients dans le secteur des produits et services financiers apparaît juste et concorde avec le plan de transformation de la Banque.

La Banque accorde une grande priorité au service à la clientèle dans toutes ses lignes d'affaires. Plusieurs de ses initiatives en témoignent, notamment l'uniformisation de sa façon de mesurer la satisfaction des clients dans ses services d'affaires. La Banque a recours à la méthodologie « *Net Promoter Score* », utilisée dans le secteur des services, laquelle repose sur un sondage de suivi simple dont le but est l'obtention de commentaires en continu de clients actifs. Cette méthodologie est décrite en détail par Fred Reichheld dans son livre *The Ultimate Question: Driving Good Profits and True Growth*. Une seule question est posée dans ce sondage de suivi : Quelles sont les probabilités que vous recommandiez X à un ami ou à un collègue? La réponse est ensuite soumise à une formule permettant d'obtenir un score général indiquant dans quelle mesure les clients sont satisfaits de vos services. Tant la question que la formule sont le fruit de longues recherches selon lesquelles cette méthodologie pourrait prévoir le succès à long terme des entreprises.

<sup>1</sup> Sondage réalisé auprès de 14 000 clients particuliers de banques canadiennes au Canada.

<http://affaires.lapresse.ca/economie/services-financiers/201507/31/01-4889437-plus-dinsatisfaction-envers-les-banques-canadiennes.php>

<sup>2</sup> <http://www.conseiller.ca/nouvelles/services-bancaires-que-veut-la-generation-y-47955>



Au terme d'un examen qui a duré un an, la Banque a conclu qu'une transformation devait être mise en branle pour pouvoir progresser comme organisation devant les attentes changeantes des clients. Tel qu'annoncé dans le Rapport annuel 2015 et le communiqué du 9 décembre 2015 sur les résultats de l'exercice 2015, un plan de transformation visant à devenir une entreprise plus simple, plus efficace et moderne sera mis en œuvre au cours des sept prochaines années. Le service aux clients est au cœur même du plan et améliorera la manière dont la Banque sert ses clients.

Pour plus de détails sur les mesures que la Banque entend prendre afin d'atteindre ses objectifs, les documents précités peuvent être consultés. La Banque estime que les informations qui y sont contenues permettent déjà de répondre à l'objet de la proposition avec le plus grand degré de précision qu'il soit possible d'employer tout en ne risquant pas de révéler des informations sensibles sur les orientations stratégiques de la Banque et compromettre sa compétitivité.

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 4 Payer sa juste part d'impôts**

**Il est proposé que la Banque comme l'ensemble des autres citoyens québécois participe à l'effort d'optimisation des finances publiques du Québec.**

##### **Argumentaire**

Lors de sa dernière mise à jour économique, le ministre des Finances du Québec, M. Carlos Leitão, annonçait une augmentation, applicable à partir du 3 décembre 2014 jusqu'au 31 mars 2017, de la contribution temporaire pour les salaires versés par les institutions financières. Cette taxe temporaire sur la masse salariale passerait de 2,8 % à 4,48 %. À la suite de cette annonce, il a été rapporté, dans les médias, que l'Association des banquiers canadiens (ABC)<sup>1</sup> s'activait en coulisses pour tenter de faire reculer le gouvernement québécois.

Dans une telle situation où tous doivent mettre l'épaule à la roue, on peut se questionner sur cette réaction des banques canadiennes d'autant plus qu'au cours de la dernière année financière, les sept grandes banques canadiennes ont engrangé des profits de l'ordre de 33,4 milliards \$.

##### **Recommandation de la Banque**

L'argumentaire avancé à l'appui de cette proposition ne paraît pas applicable à la Banque.

En premier lieu, il importe de mentionner que la Banque exerce ses activités de manière responsable, respecte toutes les lois fiscales applicables et n'emploie pas de stratégies fiscales illégales. À ce titre, la charge d'impôts sur le résultat s'est élevée à elle seule à 30,9 millions \$ pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 et à 40,7 millions \$ pour celui clos le 31 octobre 2014. Ainsi, la Banque est un contribuable important au Québec.

En date du 31 octobre 2015, la Banque comptait près de 3 600 employés équivalents temps plein. De plus, elle offre à de nombreuses familles le financement dont celles-ci ont besoin pour acheter une maison ou épargner en vue de la retraite. Enfin, la Banque appuie la croissance des entreprises québécoises en leur offrant diverses options de financement.

Bien que la Banque soit fière de sa contribution importante tant sur le plan social qu'économique, il importe de rappeler qu'en tant que société inscrite en bourse, celle-ci a pour objectif de générer des revenus constants et de la valeur à long terme pour ses actionnaires, dont font partie tant les petits épargnants que les grands investisseurs institutionnels.

Tel que mentionné, la Banque s'acquitte de toutes ses obligations sur le plan fiscal et a notamment versé les sommes dues en vertu de la surtaxe temporaire sur les salaires payés par les banques. Elle estime toutefois qu'une telle taxe sur les emplois n'est pas avantageuse pour ses actionnaires, non plus qu'elle ne l'est pour ses employés ou encore ses clients.

Par ailleurs, la Banque n'est pas responsable des politiques fiscales qui lui sont applicables, ni des agissements d'autres organisations.

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.

---

<sup>1</sup> <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/economie/2014/12/16/004-baue-surtaxe-quebec-equilibre-budgetaire-lobbyisme.shtml>

## **PROPOSITION NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES**

### **Politique exemplaire de mixité**

**Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque agisse comme moteur de changement en matière de mixité en se dotant d'objectifs et d'échéances tel que fortement suggéré par l'AMF.**

### **Argumentaire**

Actuellement, la Banque compte 5 administratrices sur un total de 13 membres, soit près de 40 %. Elle s'illustre également dans sa gouvernance en ayant deux femmes sur cinq (40 %) qui siègent à chacun des comités du conseil, soit le Comité RH, le comité d'audit et le comité de gestion des risques. Elle est la preuve que, lorsque la volonté existe, il est possible de recruter une masse critique de talents féminins pour répondre aux besoins.

Toutefois, cette volonté est loin d'être partagée par la majorité des entreprises canadiennes qui invoquent souvent, lorsqu'il est question d'un meilleur équilibre des sexes au sein des CA et de la haute direction, la même raison pour ne pas se doter d'objectifs et d'échéances précis, à savoir que les nominations doivent être faites sur la base des « meilleurs talents, connaissances et expériences », que la méritocratie doit être privilégiée et que l'âge, le sexe, les origines ethniques ne doivent pas être considérés comme facteurs discriminants.

Or, nous nous permettons de penser que, pour la Banque, l'équilibre des sexes est une question de justice et d'équité et qu'il est du devoir des dirigeants de considérer tous les talents, qu'ils soient masculins ou féminins. En se dotant d'une politique, elle affirmerait que la mixité est une question de valeur et qu'il est important, pour les entreprises, de se doter des moyens nécessaires pour que les femmes aient les mêmes chances que les hommes d'accéder à des fonctions décisionnelles et ce, à compétences, expériences et volontés égales.

### **Position de la Banque**

La Banque est un chef de file quant à la représentation des femmes à son conseil d'administration. Elle fut la première institution financière canadienne à nommer une femme à la présidence de son conseil, Mme Jeannine Guillevin-Wood, en 1997. De plus, elle a répété cette pratique en 2013, en nommant Mme Isabelle Courville.

La Banque figure parmi les entreprises du secteur avec la plus forte représentativité féminine puisque sur 11 membres du conseil, cinq sont des femmes, soit 45 %. En excluant du calcul le seul membre non indépendant du conseil, le ratio s'établit à 50 % et la parité des genres est atteinte. Elle est d'ailleurs fière d'être représentée à la section canadienne du 30 % Club, qui vise à ce qu'au moins 30 % des postes d'administrateurs soient occupés par des femmes d'ici 2019.

Les efforts de la Banque quant à la diversité des genres ne s'arrêtent pas au conseil d'administration. En effet, dans la haute direction, sur les six membres du comité exécutif, deux sont des femmes. Également, plus de 50 % des gestionnaires à la Banque sont des femmes et la Banque s'est dotée d'un comité de diversité ayant pour mandat de créer un environnement favorisant la diversité et l'inclusion des groupes cibles incluant les femmes.

Ayant eu l'opportunité de bénéficier de la contribution des femmes dans tous les paliers décisionnels de son organisation, la Banque a été en mesure de reconnaître leur apport à tous les niveaux. Dans la foulée de ses efforts en vue d'atteindre l'équilibre au sein du conseil, la Banque a adopté une politique sur la diversité du conseil. Aux termes de cette politique, le Comité RH étudiera toutes les candidatures au conseil au mérite selon des critères objectifs et eu égard à l'avantage de la diversité au sein du conseil. L'examen des candidatures tiendra compte des avantages que procure la diversité, comme la complémentarité des compétences, la provenance régionale et sectorielle, les antécédents, l'origine ethnique, le genre et autres traits qui distinguent les administrateurs.

## 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 des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « Comité »).

**Octrois** - 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 n'octroie plus d'options d'achat d'actions aux membres du Comité de direction de la Banque ou tout autre employé. Toutefois, le Comité peut accorder en tout temps des octrois spéciaux dans des circonstances jugées appropriées par le Comité.

**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

### 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.

