

Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Le 1^{er} mars 2017

Circulaire de sollicitation
de procurations de la direction





Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires (« actionnaires ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») se tiendra le mercredi 1^{er} mars 2017, 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 2016 et du rapport de l'auditeur y afférent;
- 2) élection des administrateurs;
- 3) nomination de l'auditeur;
- 4) examen et, s'il est jugé à propos, adoption d'une résolution, 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 A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe);
- 5) examen et, s'il est jugé à propos, adoption des propositions d'actionnaires (dont les textes sont énoncés à l'annexe B de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe); et
- 6) examen de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie.

Au 17 janvier 2017, le nombre de voix éligibles qui peuvent être exprimées pour chaque vote devant être tenu à l'assemblée est de 33 843 987.

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^e étage, Toronto, Ontario, M5J 2Y1, avant la fermeture des bureaux le 28 février 2017.

Par ordre du conseil d'administration,

Le secrétaire,

Christian Marcoux

Montréal, Québec, le 17 janvier 2017

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 28 février 2017, 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**.

Veillez également vous référer à l'avis d'assemblée annuelle 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.

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE A - RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE	1
PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION	1
INSTRUCTIONS RELATIVES AUX PROCURATIONS	1
DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS	2
TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS	2
PARTIE B - ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	3
ÉTATS FINANCIERS	3
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	3
NOMINATION DE L'AUDITEUR	3
VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	4
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	4
PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	5
PARTIE D - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	12
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	12
VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UAD	12
DÉTENTION D'ACTIONS ET D'UAD	12
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	13
PARTIE E - RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	14
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	14
COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	17
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	36
ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF	37
PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE	38
PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	39
PARTIE F - RÉGIE D'ENTREPRISE	41
CONSEIL D'ADMINISTRATION	41
SUPERVISION DE LA STRATÉGIE	43
RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE	43
COMITÉS DU CONSEIL	45
DESCRIPTIONS DE FONCTIONS	49
ÉTHIQUE D'ENTREPRISE ET INTÉGRITÉ	49
RÉMUNÉRATION	49
AUTRES RENSEIGNEMENTS	49
PARTIE G - AUTRES RENSEIGNEMENTS	50
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	50
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	51
CODE DE PROCÉDURE	51
PROCÈS-VERBAL	51
AUTRES RENSEIGNEMENTS	51
VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE	51
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	51
ANNEXES	52
ANNEXE A VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	52
ANNEXE B PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	53
ANNEXE C RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS	58
ANNEXE D CODE DE PROCÉDURE	59

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») est datée du 17 janvier 2017.

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 les meilleures pratiques étaient mises en œuvre. Parmi les nouvelles initiatives de gouvernance mises en place en 2016, le conseil d'administration a adopté une nouvelle politique de gouvernance qui sert de ligne directrice quant à ses actions et ses relations. En un seul document, la politique de gouvernance offre aux actionnaires et aux autres parties prenantes une vision claire de toutes les politiques et pratiques de gouvernance de la Banque. Le conseil d'administration a également établi des lignes directrices claires en ce qui concerne la durée du mandat des administrateurs.

Après une année de transition avec une nouvelle équipe de direction, le conseil d'administration a passé en revue sa politique de rémunération et effectué quelques ajustements. Entre autres, le conseil d'administration a adopté un programme spécial de rémunération incitative à l'intention de la haute direction pour soutenir le plan de transformation de la Banque. Pour les cadres supérieurs participant significativement à la mise en œuvre du plan stratégique, ce programme spécial permet un multiplicateur de performance individuelle pouvant aller jusqu'à 175 % (antérieurement jusqu'à 150 %) pour les programmes de rémunération incitative à court terme dans le cas où une performance est jugée supérieure. De plus, les cadres supérieurs sélectionnés recevront des octrois spéciaux d'unités de performance. Le conseil d'administration croit que ce nouveau programme harmonise pleinement les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires. Les unités d'actions de performance deviennent acquises seulement lorsque 100 % des objectifs de la Banque établis sur la base du rendement des capitaux propres ajusté.

La Banque a été une véritable militante d'une bonne gouvernance d'entreprise. Par exemple, le vote consultatif sur la rémunération de la haute direction a été adopté rapidement par la Banque. Au chapitre de la diversité, les 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 d'administration a 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 les aptitudes et les compétences ainsi que pour relever ses lacunes. Au cours de la dernière décennie, la Banque a nommé 10 nouveaux membres indépendants, ce qui témoigne du 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.

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 F - 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 6 décembre 2016 et les références au rapport annuel de la Banque sont des références au rapport annuel 2016, lesquels peuvent être consultés sur le site Web de la Banque et sur SEDAR à l'adresse 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 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. 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 28 février 2017, 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 :

- **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'actionnaires.**

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 au secrétaire de la Banque, au 1981, avenue McGill College, 20^e 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 17 janvier 2017, 33 843 987 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 17 janvier 2017, 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.

Les votes peuvent être exprimés en personne ou par procuration.

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le rapport annuel 2016 posté aux actionnaires le 13 janvier 2017. 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).

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, qui s'applique à toute élection non contestée, et en vertu de laquelle un candidat au poste d'administrateur qui ne reçoit pas le nombre de voix minimum requis (50 % + 1) 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. Cette démission prendra effet dès que le conseil d'administration l'acceptera. Dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires, le conseil d'administration doit examiner la démission soumise dans le cadre d'une réunion à laquelle l'administrateur ne participera pas et annoncera promptement, par le biais d'un communiqué de presse qui sera transmis à la Bourse de Toronto (TSX), soit la démission de l'administrateur, soit les motifs justifiant sa décision de ne pas accepter la démission. 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 2017.

Honoraires de l'auditeur

Le tableau qui suit présente par catégorie les honoraires facturés par l'auditeur Ernst & Young pour les exercices 2016 et 2015.

Catégorie d'honoraires	2016 (\$)	2015 (\$)
Honoraires d'audit	2 232 000	2 017 000
Honoraires pour services liés à l'audit	567 000	792 000
Honoraires pour services fiscaux	13 000	111 000
Autres honoraires	0	12 000
Total	2 812 000	2 932 000

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 2016, 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 A de la présente Circulaire.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu trois 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 troisième proposition intitulée « Une grande menace : l'ubérisation des banques » ne sera pas soumise au vote des actionnaires, mais qu'elle sera incluse à la Circulaire à titre informatif seulement.

La Banque a également reçu deux propositions de M. Mark Wilson, actionnaire de la Banque, résidant au 56, rue Colborne, Elora, Ontario, N0B 1S0.

Le texte des propositions et les recommandations du conseil d'administration sont énoncés à l'annexe B. 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.

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 au secrétaire de la Banque au plus tard le 18 octobre 2017.

PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2016, 11 administrateurs de la Banque ont été élus. Au cours de l'année, Mme Sonia Baxendale et M. Gordon Campbell ont été nommés au conseil d'administration. Ces deux personnes sont également candidats au poste d'administrateur à la présente assemblée annuelle.

Mme Jacqueline C. Orange a décidé de ne pas se présenter à la réélection après neuf années de précieux services à la Banque.

M. Jonathan I. Wener, membre du conseil d'administration de longue date, a également décidé de démissionner. Afin de reconnaître sa grande contribution à la Banque pour ses 19 années d'expérience en tant qu'administrateur, M. Wener a reçu du conseil d'administration le statut honorifique d'administrateur émérite. Par conséquent, le conseil d'administration continuera de bénéficier de ses grandes compétences, de son expérience et de son expertise.

Le conseil d'administration tient à remercier Mme Jacqueline C. Orange et M. Jonathan I. Wener pour leurs années de service dévoué à titre d'administrateurs.

Onze administrateurs doivent être élus à l'assemblée annuelle 2017. Les personnes proposées comme fondées 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 ou a déjà servi au cours de l'année, ainsi que ses présences aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2016;
- le nombre et la valeur des actions ordinaires de la Banque dont il ou elle est, directement ou indirectement, véritable propriétaire ou sur lesquels il ou elle exerce le contrôle ou une emprise à la date de la présente Circulaire ainsi qu'en date de la précédente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (17 février 2016); la valeur de l'action au 17 janvier 2017 et au 17 février 2016 est équivalente au cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à ces dates, soit 58,30 \$ et 47,79 \$ 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 crédités à la date de la présente Circulaire ainsi qu'en date de la précédente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (17 février 2016); la valeur de l'unité au 17 janvier 2017 et au 17 février 2016 est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à ces dates, soit 58,30 \$ et 47,79 \$ 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 C - Rémunération des administrateurs;
- la valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016 à titre d'administrateur de la Banque; et
- le pourcentage de votes reçus pour son élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2016.



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.

Age: 52

Candiac, Québec, Canada

Administratrice depuis
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

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc.	(de 2003 à ce jour)	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 comité d'audit Membre du comité d'investissement
---------------------------------	---------------------	---

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
------------------------------	-----------	-------------------

Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	20 sur 20 (100 %)
--------------------------	-------------------	-------------------

Comité d'audit	8 sur 8 (100 %)	
----------------	-----------------	--

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	4 132	4 131	8 263	58,30	481 733	5 380	154 %	Oui
17 févr 2016	4 132	3 546	7 678	47,79	366 932	5 000	154 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

99 950 \$

% des votes en faveur de son éléction à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

99,63 %



Mme Baxendale est administratrice de sociétés.

Elle est titulaire d'un B.A. de l'Université de Toronto et a reçu, en 2014, le titre d'administratrice IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés, en plus d'avoir complété le programme de perfectionnement des administrateurs de la Rotman Business School de l'Université de Toronto. Mme Baxendale a été présidente des Services bancaires de détail et de Gestion du patrimoine à la CIBC et vice-présidente principale de 2005 à 2011. De 1992 à 2005, Mme Baxendale a occupé divers postes de direction à la CIBC, incluant le poste de première vice-présidente exécutive, Gestion du patrimoine, vice-présidente exécutive, Gestion des actifs, Produits de cartes et Recouvrement, vice-présidente exécutive, Gestion privée globale et Gestion de placements et directrice générale chez CIBC Wood Gundy. Auparavant, elle a occupé des fonctions de direction chez Banque Amex du Canada et Saatchi & Saatchi Compton Hayhurst. Elle est également membre du conseil d'administration et du comité du risque et du comité des ressources humaines et de rémunération de Foresters Insurance. Mme Baxendale est membre du conseil d'administration et présidente du comité d'audit et des finances du Hospital for Sick Kids Foundation et de la Toronto French School.

54 ans

Toronto, Ontario, Canada

Administratrice depuis
le 31 août 2016

Indépendante

Principaux domaines
d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Technologie / Immobilier / Gestion de projet
- Services financiers et bancaires

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

CI Financial Corp.	(de 2013 à ce jour)	Présidente du comité des ressources humaines et de rémunération Membre du comité spécial
--------------------	---------------------	---

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
------------------------------	-----------	-------------------

Conseil d'administration	1 sur 1 (100 %)	2 sur 2 (100 %)
--------------------------	-----------------	-----------------

Comité d'audit	1 sur 1 (100 %)	
----------------	-----------------	--

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	0	733	733	58,30	42 734	5 797	13 %	Non

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

17 269 \$

% des votes en faveur de son éléction à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

s.o.



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.

59 ans

Lac-Beauport, Québec, Canada

Administrateur depuis le 20 mars 2003

Indépendant

Principaux domaines d'expertise :

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

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Groupe WSP Global inc.	(de 2007 à ce jour)	Administrateur indépendant Président du comité d'audit Membre du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération
Stella Jones Inc.	(de 1997 à 2012)	

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	24 sur 24 (100 %)
Comité d'audit	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gestion des risques	4 sur 4 (100 %)	
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	2 sur 2 (100 %)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
janv 17, 2017	5 000	1 695	6 695	58,30	390 319	5 380	124 %	Oui
févr 17, 2016	5 000	1 224	6 224	47,79	297 445	5 000	124 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

120 525 \$

% des votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

96,05 %



Michael T. Boychuk est administrateur de sociétés.

Comptable agréé depuis 1979, M. Boychuk est devenu membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec en 2012. 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. 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 a récemment été élu membre du conseil d'administration de la Corporation Cadillac Fairview Limitée. Il est membre du comité consultatif de Fengate Capital Management et siège également au comité d'investissement de la Fondation de la famille J.W. McConnell et de Nunavut Trust.

61 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 2015 à ce jour)	Membre du comité d'audit
GDI Services aux immeubles inc.	(de 2015 à ce jour)	Président du comité d'audit
Yellow Média Inc.	(de 2003 à 2012)	

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	23 sur 24 (96 %)
Comité d'audit (président)	8 sur 8 (100 %)	
Comité de gestion des risques	2 sur 2 (100 %)	
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	1 sur 2 (50 %)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	1 225	5 085	6 310	58,30	367 873	5 380	117 %	Oui
17 févr 2016	1 130	4 359	5 489	47,79	262 319	5 000	110 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

108 700 \$

% des votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

99,73 %



Gordon Campbell est administrateur de sociétés.

M. Campbell détient un baccalauréat en études anglaises et urbaines et une maîtrise en administration des affaires. Il a été le Haut-commissaire du Canada au Royaume-Uni et en Irlande du Nord de septembre 2011 à septembre 2016. Auparavant, il a été premier ministre de la Colombie-Britannique pendant près de dix ans. Il a aussi été chef de l'Opposition en Colombie-Britannique de 1994 à 2001. Avant cela, il a été maire de Vancouver pendant sept ans et président du Greater Vancouver Regional District (maintenant appelé Metro Vancouver) de 1990 à 1993. Avant son élection à la mairie, il dirigeait sa propre société de développement, la Citycore Development Corporation. Il a également occupé le poste de directeur du Développement pour Marathon British Columbia, où il a travaillé de 1976 à 1981. M. Campbell siège au conseil d'administration de Brit Insurance Holding B.V. en tant qu'administrateur indépendant et membre du comité de vérification et au conseil d'administration de Grosvenor America à titre de dirigeant non exécutif et de président du comité des ressources humaines.

69 ans

Ottawa, Ontario, Canada

Administrateur depuis le 6 décembre 2016

Indépendant

Principaux domaines d'expertise :

- Expertise financière
- Régie d'entreprise / Politique publique
- Gestion des risques
- Responsabilité sociale et développement durable
- Technologie / Immobilier / Gestion de projet

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]
Conseil d'administration	s.o. (Note 2)	s.o. (Note 2)
Comité d'audit	s.o. (Note 2)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	606	117	723	58,30	42 151	5 176	14 %	Non

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

0 \$ (Note 2)

% des votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

s.o.



Isabelle Courville est administratrice de sociétés.

Mme Courville est titulaire d'un baccalauréat en génie physique de l'École Polytechnique de Montréal et d'un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill. De 2007 à 2013, elle a occupé les postes de présidente d'Hydro-Québec Distribution et d'Hydro-Québec TransÉnergie. Auparavant, Mme Courville a travaillé pendant 20 ans dans l'industrie canadienne des télécommunications. Durant cette période, elle fut, entre autres, présidente du groupe Grandes entreprises de Bell Canada et présidente et chef de la direction du Groupe Bell Nordiq. Mme Courville siège au conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et au conseil d'administration de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP).

54 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

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	(de 2013 à ce jour)	Présidente du comité de planification des ressources en gestion et de rémunération Membre du comité de régie d'entreprise et de nomination
Veolia Environnement	(de 2015 à ce jour)	
Gecina	(de 2016 à ce jour)	Membre du comité d'audit et des risques
Groupe TVA inc.	(de 2013 à 2016)	
Miranda Technologies inc.	(de 2006 à 2012)	

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences [Total]
Conseil d'administration (Présidente du conseil)	12 sur 12 (100 %)	29 sur 29 (100 %)
Comité d'audit	8 sur 8 (100 %)	
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	9 sur 9 (100 %)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	7 896	7 565	15 461	58,30	901 376	5 380	287 %	Oui
17 févr 2016	7 896	6 819	14 715	47,79	703 230	5 000	294 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

229 900 \$

% des votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

92,15 %



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

Membre du comité exécutif 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^{er} novembre 2015.

46 ans

Toronto, Ontario, Canada

Administrateur depuis le 1^{er} 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)
Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	12 sur 12 (100 %)

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/ UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	7 489	—	7 489	58,30	436 609	(Note 3)	(Note 3)	(Note 3)
17 févr 2016	4 700	—	4 700	47,79	224 613	(Note 3)	(Note 3)	(Note 3)

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

M. Desjardins ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur.

% des votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

99,73 %



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.

71 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

Métro 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	11 sur 12 (92 %)	21 sur 22 (95 %)
Comité de gestion des risques (président)	6 sur 6 (100 %)	
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	4 sur 4 (100 %)	

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/ UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	681	7 842	8 523	58,30	496 891	5 380	158 %	Oui
17 févr 2016	681	6 452	7 133	47,79	340 886	5 000	143 %	Oui

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/ UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	681	7 842	8 523	58,30	496 891	5 380	158 %	Oui
17 févr 2016	681	6 452	7 133	47,79	340 886	5 000	143 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

122 400 \$

% des votes en faveur de son élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

99,69 %



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 siège au conseil d'administration de la Société canadienne des postes et est président du comité des pensions et est membre du comité de vérification. Il était membre du conseil d'administration des sociétés suivantes : Québecor Média inc. (était membre du comité d'audit et président du comité de rémunération), Vidéotron Ltée (était 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.

66 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 2016)	
Primary Energy Recycling Corporation	(de 2013 à 2014)	

Membre du conseil/de comités	Présences	Présences (Total)
Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	22 sur 22 (100 %)
Comité de gestion des risques	6 sur 6 (100 %)	
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	4 sur 4 (100 %)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/ UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	5 000	1 421	6 421	58,30	374 344	5 380	119 %	Oui
17 févr 2016	5 000	884	5 884	47,79	281 196	5 000	118 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

104 900 \$

% des votes en faveur de son éléction à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

99,70 %



Michelle R. Savoy est administratrice de sociétés.

Avec plus de 25 ans d'expérience dans le secteur des services financiers, y compris dans les domaines de la gestion d'investissements et des marchés des capitaux, Mme Savoy a occupé des rôles de gestion de haut niveau. 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 de Nav Canada (membre du comité des pensions et membre du comité de la gouvernance d'entreprise) et de la Commission du régime de retraite de l'Ontario (membre du comité d'audit et membre du comité d'investissement). Mme Savoy est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université d'Ottawa et a reçu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés, y compris l'achèvement du programme de formation des administrateurs à la Rotman Business School de l'Université de Toronto.

57 ans

Toronto, Ontario, Canada

Administratrice depuis le 20 mars 2012

Indépendante

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

Pizza Pizza Royalty Corporation	(de 2015 à ce jour)	
Membre du conseil/de comités		
Conseil d'administration	12 sur 12 (100 %)	21 sur 21 (100 %)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (présidente)	9 sur 9 (100 %)	

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/ UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	4 616	4 148	8 764	58,30	510 941	5 380	163 %	Oui
17 févr 2016	4 133	2 688	6 821	47,79	325 976	5 000	136 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

111 150 \$

% des votes en faveur de son éléction à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

96,71 %



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'autorégulation national qui réglemente 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 Aequitas Neo et membre du conseil de la société mère Aequitas Innovations; ainsi que membre du conseil du Global Risk Institute et membre du comité des ressources humaines et de rémunération. 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).

61 ans

Toronto, Ontario, Canada

Administratrice depuis le 9 décembre 2014

Indépendante

Principaux domaines

d'expertises :

- 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

Groupe Aecon Inc.

(de 2016 à ce jour)

Membre du comité d'audit
Membre du comité de régie d'entreprise, nomination et rémunération

Membre du conseil/de comités

Présences

Présences (Total)

Conseil d'administration

12 sur 12 (100 %)

18 sur 18 (100 %)

Comité de gestion des risques

6 sur 6 (100 %)

Titres détenus

Date	Total en actions ordinaires	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (\$)	Valeur totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis actions/ UAD (Note 1)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
17 janv 2017	1 174	2 630	3 804	58,30	221 773	5 380	71 %	No
17 févr 2016	535	1 157	1 692	47,79	80 861	5 000	34 %	No

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2016

99 950 \$

% des votes en faveur de son éléction à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2016

99,71 %

Note 1 : De nouvelles règles relatives à la détention d'actions ont été adoptées le 1^{er} mai 2016. Chaque administrateur doit détenir au moins trois fois son salaire de base en actions ordinaires et/ou en UAD. La participation minimale est basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2015, à l'exception de Mme Baxendale et de M. Campbell dont les avoirs minimums sont basés sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à la date de leur nomination, soit le 31 août 2016 et le 6 décembre 2016 respectivement.

Note 2 : Ayant été nommé après la fin du dernier exercice financier, M. Campbell n'a assisté à aucune réunion et n'a reçu aucune rémunération.

Note 3 : M. Desjardins n'est pas admissible aux UAD. Les exigences minimales en matière d'actionariat de M. Desjardins sont celles qui s'appliquent aux membres de la haute direction et qui sont décrites plus amplement à la section intitulée «Exigences minimales d'actionariat» de la Circulaire.

Interdictions d'opérations, faillites, amendes ou sanctions

Selon les informations fournies par M. Michael T. Boychuk, celui-ci 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*.

Selon les informations fournies par Mme Michelle R. Savoy, celle-ci était administratrice 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, le 3 décembre 2013, au profit de ses créanciers conformément à l'article 49 de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada).

Selon les informations fournies par M. A. Michel Lavigne, celui-ci s'est vu imposer une pénalité administrative de 20 000 \$ par le Tribunal administratif des marchés financiers qui a conclu que les administrateurs de l'émetteur assujetti NSTEIN Technologies inc. (NSTEIN) avaient réalisés une opération sur titres en adoptant une résolution du conseil d'administration octroyant des options d'achat d'actions de NSTEIN à ses dirigeants de même qu'à certains autres employés de cet émetteur assujetti, alors qu'ils étaient en possession d'informations privilégiées. La décision de ce tribunal a été portée en appel à la Cour du Québec le 14 septembre 2016.

PARTIE D - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

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

	Rémunération annuelle en vigueur jusqu'au 30 avril 2016	Rémunération annuelle en vigueur à compter du 1 ^{er} mai 2016
Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	95 000 \$ (dont 20 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)	95 000 \$ (dont 20 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président du conseil	125 000 \$	140 000 \$
Rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent	15 000 \$	20 000 \$
Rémunération fixe annuelle pour un administrateur siégeant sur plus d'un comité, à l'exception de la présidente du conseil	10 000 \$	s.o.
Rémunération fixe annuelle par comité sur lequel siège un administrateur, à l'exception de la présidente du conseil	s.o.	7 500 \$

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, certains administrateurs ont reçu une rémunération de cette nature pour leur participation à des sessions de formation. Le montant reçu par chaque administrateur est indiqué au «Tableau de la rémunération des administrateurs» ci-après. 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 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^{er} 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.

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 octroyé 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^{er} février 2000.

DÉTENTION D'ACTIONS ET D'UAD

Chaque administrateur doit détenir au moins trois fois sa rémunération fixe en actions ordinaires et/ou UAD de la Banque. Même s'il n'existe pas de politique formelle qui fixe un délai afin que les administrateurs respectent l'exigence minimum d'actionariat, au moins 50 % de la rémunération des administrateurs doit être utilisée pour l'achat d'actions et/ou d'UAD jusqu'à ce qu'ils atteignent le seuil. Au 17 janvier 2017, tous les administrateurs dépassaient le seuil de trois fois leur rémunération fixe en actions ordinaires et/ou d'UAD, à l'exception des administrateurs récemment élus, en l'occurrence Mme Baxendale (13 % de l'objectif, nommée le 31 août 2016), M. Campbell (18 % de l'objectif, nommé le 6 décembre 2016) et de Mme Wolburgh Jenah (70 % de l'objectif, nommée le 9 décembre 2014). 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, à titre de président et chef de la direction de la Banque, est aussi soumis à des règles de détention minimale d'actions 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 administrateurs de la Banque.

Name	En espèces (\$)	Actions/UAD (\$)	Autre rémunération (\$)	Total des honoraires (\$)
Lise Bastarache	78 750	20 000	1 200	99 950
Sonia Baxendale	0	17 269	0	17 269
Jean Bazin (Note 1)	39 000	8 667	0	47 667
Richard Bélanger	98 125	20 000	2 400	120 525
Michael T. Boychuk	87 500	20 000	1 200	108 700
Gordon Campbell (Note 2)	0	0	0	0
Isabelle Courville	207 500	20 000	2 400	229 900
François Desjardins (Note 3)	0	0	0	0
Pierre Genest (Note 4)	32 500	8 667	0	41 167
Michel Labonté	63 250	56 750	2 400	122 400
A. Michel Lavigne	82 500	20 000	2 400	104 900
Jacqueline C. Orange	78 750	20 000	1 200	99 950
Michelle R. Savoy	22 387	86 363	2 400	111 150
Jonathan I. Wener	3 248	95 502	0	98 750
Susan Wolburgh Jenah	1 094	97 656	1 200	99 950

Note 1 : M. Bazin a cessé d'être administrateur le 6 avril 2016.

Note 2 : M. Campbell a été nommé le 6 décembre 2016 et n'a assisté à aucune des réunions ni reçu aucune rémunération au cours de l'exercice 2016.

Note 3 : M. Desjardins n'a reçu aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque.

Note 4 : M. Genest a cessé d'être administrateur le 6 avril 2016.

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 2016, 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 des cadres supérieurs. 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 2016

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2016, le résultat net ajusté de la Banque a totalisé 187,0 millions \$, ou un montant dilué par action de 5,70 \$, en hausse de 9 % et de 1 %, respectivement, par rapport à 172,2 millions \$, ou un résultat dilué par action de 5,62 \$, pour l'exercice clos le 31 octobre 2015. Le rendement des capitaux propres (RCP) attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté s'est maintenu à 12 % pour l'exercice clos le 31 octobre 2016, comparativement à 2015.

Suivant les états financiers publiés, le résultat net s'est établi à 151,9 millions \$ ou un résultat dilué par action de 4,55 \$ pour l'exercice clos le 31 octobre 2016, comparativement à 102,5 millions \$ ou un résultat dilué par action de 3,21 \$ en 2015. Sur la même base, le RCP s'est établi à 9,6 % pour l'exercice clos le 31 octobre 2016, comparativement à 6,8 % en 2015. Les résultats présentés pour 2016 et 2015 tenaient compte d'éléments d'ajustement y compris des charges de dépréciation et de restructuration.

Pour ce qui est de notre objectif visant à dégager un RCP ajusté comparable à la moyenne des grandes banques canadiennes, la Banque a maintenu son RCP à 12 % tout en solidifiant son capital et au cours d'une période où le RCP moyen des grandes banques canadiennes est sous pression.

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 (le « Comité RH ») a décidé d'avoir recours au résultat net ajusté figurant dans le rapport annuel 2016 de la Banque, soit, aux fins du calcul des primes, à 187,0 millions \$.

Politique de rémunération des cadres supérieurs

La Banque a adopté en 2009 une politique de rémunération des cadres supérieurs (la « Politique de rémunération »). Les sujets suivants sont traités dans la Politique de rémunération : 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 de rémunération a pour objectifs de :

- favoriser, en tout temps, par les programmes de rémunération, l'alignement des intérêts des cadres supérieurs avec ceux des actionnaires;
- favoriser la transparence quant à la gestion de la rémunération des cadres supérieurs;
- attirer et retenir des cadres supérieurs compétents et motivés;
- établir une rémunération compétitive et liée à la performance de la Banque; et
- respecter les principes en matière de saines pratiques de rémunération en termes d'équité interne et externe et de gestion prudente des risques.

¹ La Banque utilise à la fois les principes comptables généralement reconnus (PCGR) et certaines mesures non conformes aux PCGR pour évaluer la performance. Ces mesures non conformes aux PCGR incluent le résultat net ajusté et le rendement ajusté des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires, lesquelles mesures n'ont pas de définition normalisée selon les PCGR et peuvent difficilement être comparables à des mesures semblables présentées par d'autres sociétés. Elles sont considérées comme utiles aux lecteurs afin d'obtenir une meilleure compréhension des résultats financiers de la Banque et d'analyser plus efficacement son potentiel de croissance et de profit. Ces mesures ajustées sont fondées sur les activités principales de la Banque et excluent l'effet de certains montants désignés comme des éléments d'ajustement en raison de leur nature ou de leur importance. Des renseignements supplémentaires et réconciliations détaillés sont fournis dans la section Mesures financières non conformes aux PCGR aux pages 17 et 18 du rapport annuel.

Gouvernance

Le Comité RH joue un rôle clé dans l'élaboration et l'application de cette Politique de rémunération. Notamment, il:

- approuve et révisé la Politique de rémunération chaque année;
- approuve tous les éléments liés à la rémunération;
- discute des évaluations de performance des cadres supérieurs relevant directement du président et chef de la direction; et
- approuve la divulgation de la rémunération des cadres supérieurs.

La description du mandat du Comité RH figure à la Partie F - Régie d'entreprise.

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

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

Michelle R. Savoy (présidente)

- a occupé plusieurs postes en gestion et à la haute direction de Capital Guardian (Canada) Inc. de 2003 à 2011;
- vaste expertise 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 en charge du recrutement pour une firme internationale de recrutement de cadres supérieurs de 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;
- détient le titre IAS.A octroyé par l'Institut des administrateurs de sociétés; et
- membre du Comité RH de la Banque depuis décembre 2014 et présidente depuis avril 2016.

Richard Bélanger

- associé délégué et fondateur de Bélanger, Girard, Lavoie, Mooney, une société de comptables agréés, de 1982 à 1992
- administrateur, président et copropriétaire de Groupe Toryvel inc. depuis 1993;
- président et chef de la direction de Bois Daaquam inc. de 1996 à 2003;
- administrateur et président de Doryfor inc. depuis 2004;
- membre du comité d'audit de la Banque de mars 2003 à août 2016, président du comité de mars 2006 à août 2016;
- membre du comité de gestion des risques de la Banque de mars 2006 à août 2016;
- administrateur, président du comité d'audit et membre du comité de la gouvernance, de l'éthique et de la rémunération de Groupe WSP Global inc. depuis 2007;
- administrateur et président de Terminal exécutif de Québec inc. depuis janvier 2012; et
- membre du Comité RH de la Banque depuis août 2016.

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;
- administratrice et membre du comité d'audit de l'Institut des administrateurs de sociétés depuis 2013;
- membre du comité de rémunération de Groupe TVA inc. de 2013 à 2016;
- présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération de Chemin de fer Canadien Pacifique 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.

Michel Labonté

- vice-président, Finance et Contrôle, et premier vice-président, Finance, Technologie et Affaires corporatives, de la Banque Nationale du Canada de 1993 à 2005; a participé à plusieurs volets du processus décisionnel concernant la rémunération et les avantages;
- administrateur et président du comité d'audit, ainsi que membre du comité des ressources humaines de Metro inc. depuis 2006;
- détient le titre ISA.A octroyé par l'Institut des administrateurs de sociétés;
- membre du comité de gestion des risques de la Banque depuis mars 2009 et président depuis mars 2013; et
- membre du Comité RH de la Banque depuis avril 2016.

A. Michel Lavigne

- président et chef de la direction de Raymond Chabot Grant Thornton à Montréal de 2001 à 2005;
- diplômé du Programme de certification universitaire en gouvernance de sociétés du Collège des administrateurs de sociétés, qui traite de divers sujets tels que la gestion des compétences et la rémunération des cadres supérieurs, ainsi que la régie d'entreprise concernant les régimes de retraite;
- membre du comité des pensions de Postes Canada depuis 2008 et président depuis 2012;
- membre du comité des ressources humaines et de rémunération de Québecor Média de 2005 à 2016 et président de 2013 à 2016;
- membre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de Groupe TVA depuis 2013;
- président du comité des ressources humaines et de rémunération de Québecor inc. de 2013 à 2016;
- membre du comité d'audit de la Banque de mars 2013 à avril 2015;
- membre du comité de gestion des risques de la Banque depuis avril 2015; et
- membre du comité RH de la Banque depuis avril 2016.

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.

Groupe de référence et étude de marché de la rémunération

Afin de maintenir sa rémunération alignée avec le marché, la Banque mandate régulièrement des conseillers externes pour effectuer des études de marché en fonction d'un groupe de référence composé de compagnies canadiennes ouvrant dans son secteur d'activité. Les critères de sélection sont les suivants :

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

Le Comité RH passe en revue la liste des critères ainsi que le groupe de référence avant de procéder à l'analyse de la rémunération.

Des conseillers externes analysent et comparent la rémunération totale cible des cadres supérieurs de la Banque avec celle du groupe de référence.

Le Comité RH examine ensuite les résultats de l'étude de marché par les conseillers externes, reçoit et évalue les recommandations du président et chef de la direction et, le cas échéant, approuve la rémunération des cadres supérieurs, à l'exception du président et chef de la direction. Dans le cas de ce dernier, le Comité RH soumet ses recommandations au conseil d'administration.

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 entreprises suivantes (Note 1) :

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

Note 1: Afin de s'assurer que les organisations considérées pour les études de marchés répondent aux critères mentionnés ci-haut, la Banque a procédé à la mise à jour de son groupe de référence en octobre 2016 afin qu'il reflète bien les changements survenus dans le marché.

Les organisations suivantes seront retirées du groupe de référence : ATB Financial, AMF, Banque de développement du Canada, Banque ING du Canada (Tangerine), Compagnie d'assurance Standard Life, Corporation financière Mackenzie, Fidelity Investments Canada, La Capitale assurances générales inc., Patrimoine Dundee inc., Placements Franklin Templeton, Placements IA Clarington inc. et Vancity Savings Credit Union.

Les organisations suivantes seront ajoutées au groupe de référence : Caisse de dépôt et placement du Québec, Groupe Canaccord Genuity inc., Element Financial, E-L Financial Corporation Limited, Equitable Group Inc., Exportation et développement Canada, First National Financial Corporation, Genworth MI Canada Inc., Great-West Lifeco Inc., Home Capital Group Inc., Intact Corporation Financière, Investissements PSP et Groupe TMX Limitée.

Conseillers externes

La Politique de rémunération prévoit que des conseillers externes soient mandatés pour analyser et comparer la rémunération cible totale des cadres supérieurs de la Banque avec le groupe de référence. Dans 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. La rémunération des cadres supérieurs est établie selon une analyse de régression qui estime le montant de la rémunération concurrentielle en fonction de la taille de la Banque comparativement à celle d'autres entreprises canadiennes dans le groupe de référence.

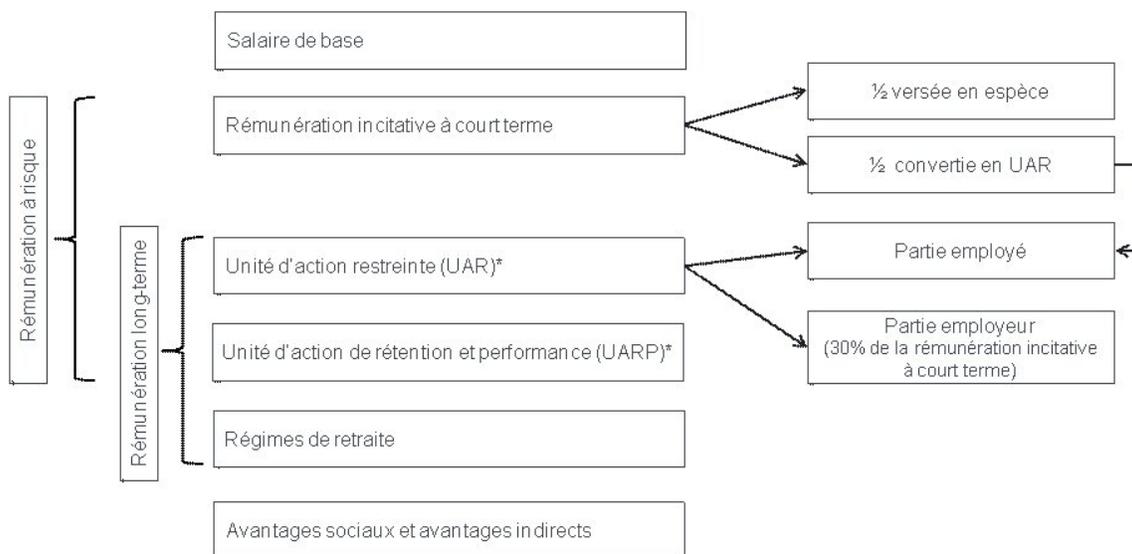
Conformément à sa pratique d'effectuer aux deux ans une étude sur le positionnement de la rémunération totale directe des cadres supérieurs, une étude a été demandée à Willis Towers Watson en octobre 2016. Aucun changement appréciable à la rémunération n'a été recommandé au terme de cet exercice.

Conseiller	Rémunération des cadres supérieurs honoraires connexes (\$)		Autres honoraires (\$)	
	2016	2015	2016	2015
Willis Towers Watson	167 158	—	140 095	—

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

La rémunération des membres de la haute direction visés prend en considération les critères suivants :

- rémunération sur le marché pour un poste comparable;
- performance et contribution individuelle;
- résultats et performance de la Banque;
- niveau de responsabilité; et
- compétences démontrées.



* Les UAR et UARP peuvent être différées, tel qu'il est expliqué à la section « Rémunération incitative à long terme » ci-après.

Les composantes de la rémunération des membres de la haute direction visés sont les suivantes :

Composante de la rémunération	Fréquence	Élément de l'analyse
Salaire de base	Révision annuelle	<ul style="list-style-type: none"> • rémunération sur le marché pour un poste comparable; • performance et contribution individuelle; • niveau de responsabilité; et • compétences démontrées.
Rémunération incitative à court terme	Attribution annuelle	<ul style="list-style-type: none"> • comparaison avec le marché dans l'établissement des cibles; et • performance individuelle et corporative.
Unités d'actions restreintes (UAR)	Octrois annuels (seulement si une prime est versée en vertu du programme de rémunération incitative à court terme)	<ul style="list-style-type: none"> • comparaison avec le marché dans l'établissement des cibles; et • performance individuelle et corporative.
Unités d'actions de rétention et de performance (UARP)	Octroi annuel	<ul style="list-style-type: none"> • comparaison avec le marché dans l'établissement des cibles; et • performance corporative.
Régimes de retraite à prestations définies	Payable lorsque le cadre supérieur prend sa retraite ou quitte la Banque	<ul style="list-style-type: none"> • comparaison avec le marché externe; • salaire admissible uniquement composé du salaire de base; et • années de participation.
Avantages sociaux et avantages indirects	Sur une base continue	<ul style="list-style-type: none"> • comparaison avec le marché externe; et • les cadres supérieurs, selon leur niveau, peuvent bénéficier de certains avantages additionnels, tels que assurance-vie et assurance accident complémentaires, compte santé additionnel, allocations automobile et stationnement et examen médical annuel (en supplément des programmes de base).

Chacune des composantes de la rémunération globale des membres de la haute direction visés est commentée dans les sections suivantes.

Salaire de base

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

- rémunération sur le marché pour un poste comparable;
- performance et contribution individuelle;
- niveau de responsabilité; et
- compétences démontrées.

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

Les cadres supérieurs sont éligibles à une révision salariale annuelle. Le président et chef de la direction soumet ses recommandations de majoration salariale au Comité RH pour les cadres supérieurs relevant directement de lui. Les majorations salariales sont déterminées en fonction des critères précités.

Gestion de la performance et rémunération incitative

La gestion de la performance est considérée comme un exercice primordial à la Banque et un facteur déterminant de la rémunération versée aux cadres supérieurs. Le Comité RH porte une attention toute particulière et s'assure de son application de façon rigoureuse.

L'établissement des objectifs annuels est aligné avec le plan stratégique de la Banque. Le président et chef de la direction évalue annuellement la performance de tous les vice-présidents exécutifs et les résultats sont soumis au Comité RH pour approbation.

Pour ce qui est du président et chef de la direction, ses objectifs et son évaluation de performance sont établis par le conseil d'administration, sur la recommandation du Comité RH.

Les évaluations de performance individuelle sont basées sur le degré d'atteinte des objectifs en fonction des indicateurs de performance suivant :

Indicateurs de performance	Description
Éléments financiers	La rentabilité est un objectif commun pour tous les membres de l'équipe de la Banque. Cette rentabilité est mesurée en fonction du résultat net ajusté qui figure aux états financiers de la Banque.
Responsabilités principales	Les responsabilités principales sont propres à chaque cadre supérieur, en fonction de leurs rôles et responsabilités respectifs. Elles peuvent être évaluées en tenant compte de facteurs tels que la qualité, l'efficacité, la gestion des coûts et la croissance.
Conformité et risques	La conformité et la gestion des risques sont évaluées en fonction du respect des exigences réglementaires.
Projets et stratégies	Selon l'évolution du plan stratégique et des livrables relevant du cadre supérieur. Gestion appropriée des projets et adhésion des principaux intéressés.
Gestion du capital humain	Gestion appropriée de l'effectif en démontrant leurs compétences en leadership, planification et organisation, communication, formation et encadrement.

Bien que l'évaluation individuelle détermine le niveau de performance, le Comité RH se réserve le droit de prendre d'autres éléments en compte lors de l'évaluation de la performance.

Rémunération incitative

La rémunération incitative se compose des trois éléments suivants :

- rémunération incitative à court terme;
- rémunération incitative à long terme; et
- rémunération incitative liée à la transformation.

Rémunération incitative à court terme

L'objet premier du programme de rémunération incitative à court terme est de reconnaître l'atteinte des objectifs individuels ainsi que des objectifs financiers de la Banque.

Les versements aux termes du programme sont calculés comme suit :

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

Les deux facteurs de performance (individuel et financier) peuvent varier entre 0 % et 150 % de la cible. Puisque les facteurs sont cumulatifs, la rémunération incitative à court terme peut varier entre 0 % et 225 % de la cible.

Prime cible

La prime cible est déterminée en fonction du marché et du niveau hiérarchique du cadre supérieur, comme suit :

- président et chef de la direction : 100 % du salaire de base; et
- vice-présidents exécutifs : 65 % ou 80 % du salaire de base.

Facteur de performance individuelle

La performance individuelle est évaluée en fonction des indicateurs de performance précités. La grille ci-dessous présente les facteurs individuels pour chaque cote de performance.

Performance supérieure	Au-dessus des attentes	À la hauteur des attentes	Près des attentes	Sous les attentes
150 %	120 %	100 %	50 % à 80 %	0 %

Facteur de performance financière

Le facteur de performance financière 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. Ce facteur est déterminé en fonction du revenu net ajusté de la Banque (revenu net après impôts et avant dividendes), et s'applique à tous les cadres supérieurs.

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

Versement de la rémunération incitative à court terme

Les cadres supérieurs touchent la moitié de leur prime de rémunération incitative à court terme en espèces et l'autre moitié doit être convertie en unités d'actions restreintes. Ces unités deviendront acquises après trois ans de façon à promouvoir l'actionnariat et favoriser un alignement accru avec les intérêts des actionnaires.

Rémunération incitative à long terme

La Banque octroie annuellement des unités d'actions restreintes et des unités de rétention et de performance aux cadres supérieurs. Ces programmes visent à :

- aligner les intérêts des cadres supérieurs avec ceux des actionnaires sur le long terme (trois ans);
- favoriser une performance soutenue et à long terme;
- retenir les cadres supérieurs clés; et
- créer un lien direct entre la performance de la Banque et la rémunération des cadres supérieurs.

Unités d'actions restreintes (UAR)

Les cadres supérieurs doivent convertir 50 % de leur prime annuelle en UAR. La Banque contribue un montant additionnel représentant 30 % de la prime annuelle. Aucune UAR n'est octroyée à un cadre supérieur si aucune prime annuelle ne lui est payable en vertu du programme de rémunération incitative à court terme.

Les UAR deviennent acquises au troisième anniversaire de leur octroi. Les cadres supérieurs doivent choisir de participer aux UAR ou aux UAR différées (UARD). En vertu du programme d'UAR, le versement se fait à la date d'acquisition, soit trois ans après l'octroi. Dans le cas du programme d'UARD, le versement se fait au moment où le cadre quitte la Banque, sous réserve du délai d'acquisition de trois ans.

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

Les unités d'actions de rétention et de performance comprennent deux éléments :

- rétention : vise à retenir les cadres supérieurs clés (75 % de l'octroi cible n'est pas lié à la performance); et
- performance : afin d'aligner la rémunération et la performance de la Banque.

Les UARP sont octroyées à la discrétion du Comité RH, et sont généralement octroyés annuellement. L'octroi est déterminé en fonction du niveau hiérarchique du cadre supérieur. Il correspond à 132 % du salaire de base des vice-présidents exécutifs et 270 % de celui du président et chef de la direction. Les UARP deviennent acquises au troisième anniversaire de leur octroi.

Au moment de l'acquisition, le nombre d'UARP est rajusté en fonction de la performance de la Banque. Le versement varie entre 75 % et 125 % du nombre d'unités octroyées. La mesure de la performance est le retour total aux actionnaires (RTA) moyen sur trois ans comparé à la performance du groupe de comparaison de la Banque. Le groupe de comparaison est l'indice *XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund*, qui est composé d'émetteurs du secteur financier canadien inscrits à la Bourse de Toronto.

Le RTA est égal au cours de l'action à la fin de la période, moins le cours de l'action au début de la période, auquel s'ajoutent les dividendes versés, et divisé par le cours de l'action au début de la période.

Les cadres supérieurs rencontrant les exigences minimales d'actionnariat doivent choisir de participer aux UARP ou aux UARP différées (UARPD). Les cadres supérieurs qui ne rencontrent pas les principes directeurs de l'actionnariat recevront des UARPD. En vertu du programme d'UARP, le versement se fait à la date d'acquisition, soit trois ans après l'octroi. Dans le cas du programme d'UARPD, le versement se fait au moment où le cadre quitte la Banque, sous réserve du délai d'acquisition de trois ans.

Rémunération incitative liée à la transformation

La Banque s'engage dans un plan de transformation stratégique visant à doubler la taille de la Banque au cours des sept prochaines années et d'accroître le RCP à un niveau comparable à la moyenne du secteur bancaire. Dans ce contexte, la Banque a mis en place un programme de rémunération incitative spécial pour les cadres supérieurs de la Banque lié à l'exécution réussie du plan de transformation. Les objectifs du programme de rémunération incitative spécial sont les suivants :

- offrir aux cadres supérieurs un incitatif direct à promouvoir l'exécution réussie du plan de transformation;
- promouvoir la rétention de l'équipe de direction pendant la période de la transformation; et
- offrir aux cadres supérieurs la possibilité de partager directement la valeur économique des actionnaires générée par l'exécution réussie du plan de transformation.

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

Ce programme sera révisé et approuvé par le Comité RH sur une base annuelle. Le programme spécial débutera en 2017 avec l'intention que les derniers octrois soient acquis en 2022.

Pour les cadres supérieurs participant significativement à la mise en œuvre du plan stratégique, ce programme spécial permet un multiplicateur de performance individuelle pouvant aller jusqu'à 175 % (antérieurement jusqu'à 150 %) pour le programme de rémunération incitative à court terme dans le cas où une performance est jugée supérieure. Le multiplicateur maintenant accru favorisera davantage l'actionariat au sein des cadres supérieurs étant donné qu'un minimum de 50 % de la prime de rémunération incitative ainsi qu'un octroi de 30 % de l'employeur doivent être converti en UAR.

De plus, les cadres supérieurs sélectionnés recevront des octrois spéciaux d'unités de performance (UAP).

Les UAP spéciales seront acquises au troisième anniversaire de l'octroi et seront sujettes au rendement de la Banque, lequel est basé sur le RCP ajusté, comparé à celui des six principales banques canadiennes, un objectif du plan de transformation.

Les cadres supérieurs recevront un paiement relatif aux UAP spéciales uniquement si les objectifs de rendement suivants sont atteints à 100 % à la fin de l'exercice 2019 :

- le RCP ajusté de la Banque ne doit pas être inférieur à 300 points de base en comparaison au RCP moyen des six principales banques canadiennes pour l'exercice 2019 (rendement relatif); ou
- le RCP ajusté de la Banque est de 14 % et plus pour l'exercice 2019 (rendement absolu).

Il n'y a aucune acquisition partielle, ni aucun paiement garanti si les cibles établies ne sont pas rencontrées.

Le tableau suivant illustre l'acquisition des droits en vertu des divers scénarios de performance :

[Scénario A] RCP Banque	[Scénario B] RCP six principales banques canadiennes	[Scénario C] Écart du RCP (points de base)	Acquisition
13 %	18 %	-500	0 %
14 %	18 %	-400	100 %
13 %	16 %	-300	100 %
12 %	16 %	-400	0 %
13 %	11 %	+200	100 %

En décembre 2016, le comité RH a accordé un octroi spécial d'UAP pour l'exercice 2017 aux dirigeants suivants :

Membres de la haute direction visés	Octrois spéciaux d'UAP (% de salaire de base)
François Desjardins Président et chef de la direction	100 %
François Laurin Vice-président exécutif et chef de la direction financière	40 %
Stéphane Therrien Vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers, Banque Laurentienne et président et chef de la direction, BLC Services financiers	80 %
Deborah Rose Présidente et chef de la direction, B2B Banque et vice-présidente exécutive, Services aux intermédiaires et chef de la direction informatique, Banque Laurentienne	80 %
Susan Kudzman Vice-présidente exécutive, Chef de la gestion des risques et Affaires corporatives	40 %

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

Bien que ces programmes existent, aucun octroi n'a été fait en vertu de ceux-ci, et aucun membre de la haute direction visé ne détient actuellement d'options d'achat d'actions ni de DPVA. Bien que le Comité RH passe en revue périodiquement les programmes de rémunération incitative offerts aux cadres supérieurs, il ne prévoit pas pour le moment offrir de nouveaux programmes d'options ou de DPVA.

Les principales modalités du régime d'options d'achat d'actions de la Banque figurent à l'annexe C.

Le tableau suivant présente de l'information concernant les programmes 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 2016	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2016 (\$)	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 2016
Plans de rémunération fondés sur les titres de capitaux propres approuvés par les porteurs (Note 1)	—	—	124 962 (Note 2)
Plans de rémunération fondés sur les titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs	—	—	—

Note 1: Régime d'options d'achat d'action 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 0,369 % (basé sur 33 842 170 actions ordinaires en circulation au 31 octobre 2016).

Régimes de retraite

Les membres de la haute direction visés 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. Les régimes sont entièrement financés par la Banque et sont donc non contributifs pour les participants.

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 le Régime de 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.

Afin que soit reconnu son service auprès de la Banque qui demeure à ce jour non reconnu, M. Desjardins a conclu une convention avec la Banque selon laquelle ses prestations de retraite aux termes du Régime supplémentaire sont modifiées depuis le 1^{er} 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.

Les cadres supérieurs visés peuvent aussi participer au volet flexible du Régime des officiers au moyen de cotisations accessoires optionnelles. Ces cotisations permettent de bonifier les prestations versées en vertu du Régime des officiers. À la retraite, le cadre supérieur peut, parmi d'autres possibilités, utiliser les montants accumulés pour diminuer la réduction en cas de retraite anticipée ou pour indexer sa rente. La participation est facultative et la Banque ne contribue pas à ce volet.

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 et à une assurance accident pouvant représenter jusqu'à quatre fois leur salaire (jusqu'à un maximum de 1,2 million \$ et de 1,0 million \$, respectivement). 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 cadres supérieurs et ceux-ci ont droit au remboursement de leur stationnement.

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.

L'intention du Comité RH est de maintenir le juste équilibre et la cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et la rémunération offerte. La section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés » illustre la proportion de rémunération fixe et variable pour chacun des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2016.

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 et des unités d'actions dont le nombre accordé était lié à la performance financière afin d'ajuster ce nombre en fonction des résultats financiers redressés.

Exigences minimales d'actionnariat

Afin de favoriser la mobilisation à long terme des cadres supérieurs, le Comité RH a adopté des exigences minimales d'actionnariat. Ces exigences 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

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

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

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'UARP jusqu'à ce que les exigences soient atteintes. Des simulations effectuées par la Banque démontrent qu'en utilisant la version différée du programme d'UARP, les exigences minimales d'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 2016.

Analyse des risques

Dans le cadre de l'adoption de pratiques de rémunération et de la détermination 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. Les mandats du Comité RH et du comité de gestion des risques permettent à ces derniers de procéder à des analyses de risque liés aux divers programmes de rémunération. Une grille d'analyse a été développée afin d'évaluer le risque associé à chaque programme de rémunération de la Banque. Cette grille porte sur 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 Affaires corporatives sur la base de la grille d'analyse. La dernière analyse a été effectuée en décembre 2016. À la suite de cette analyse, le Comité RH a jugé satisfaisant le niveau de risque lié aux divers programmes de rémunération.

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

- la rémunération incitative à court terme est plafonnée à 225 % de la cible;
- les UARP représentent une rémunération incitative à moyen terme basée sur la performance de la Banque sur une période de trois ans, et sont plafonnées à 125 % de l'octroi;
- la politique de récupération; et
- l'interdiction des opérations de couverture.

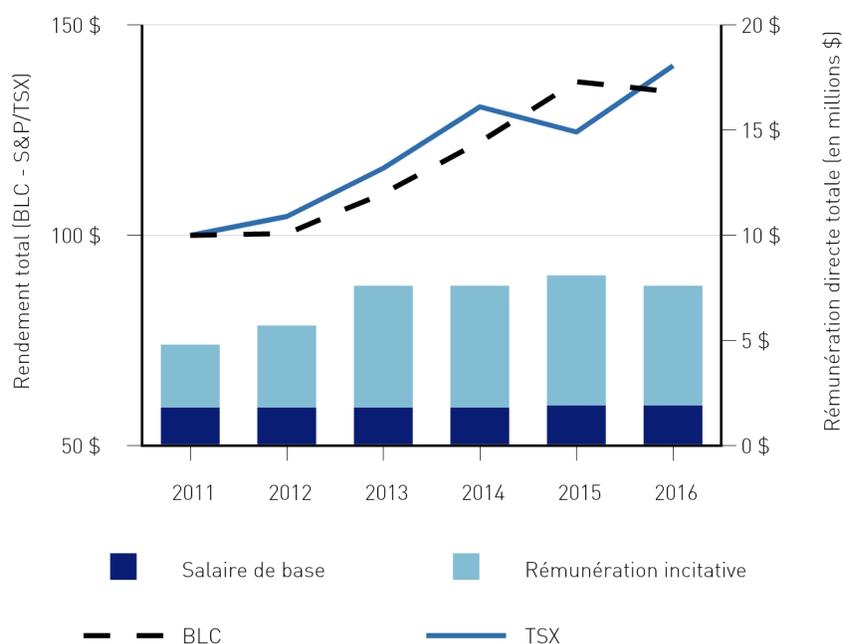
Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), de 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 du 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, directement ou indirectement, des titres de la Banque dont ils ne sont pas propriétaires ou qu'ils n'ont pas entièrement acquittés (opération communément appelée « vente à découvert » ou « short selling ») ou d'acheter ou de vendre, 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 la performance totale cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2011, en supposant le réinvestissement des dividendes, et la performance totale cumulative 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 pour les cinq derniers exercices.



	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Salaire de base (en millions \$)	1,8 \$	1,8 \$	1,8 \$	1,8 \$	1,9 \$	1,9 \$
Rémunération incitative (en millions \$)	3,0 \$	3,9 \$	5,8 \$	5,8 \$	6,2 \$	5,7 \$
Rémunération directe totale (en millions \$)	4,8 \$	5,7 \$	7,6 \$	7,6 \$	8,1 \$	7,6 \$
Banque Laurentienne du Canada	100 \$	100 \$	110 \$	122 \$	137 \$	134 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	104 \$	116 \$	131 \$	124 \$	140 \$

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 43 %, de 130,4 millions \$ en 2011 à 187,0 millions \$ en 2016. Comme présenté, le résultat net a augmenté de 23 %, passant de 123,7 millions \$ en 2011 à 151,9 millions \$ en 2016;
- augmentation du résultat dilué par action ajusté sur cinq ans de 4,93 \$ en 2011 à 5,70 \$ en 2016, une croissance de 16 %. Comme présenté, le résultat dilué par action a baissé de 2 %, passant de 4,65 \$ en 2011 à 4,55 \$ en 2016, en partie à cause des charges de dépréciation et de restructuration inscrites au quatrième trimestre de 2016;
- prêts et acceptations bancaires en hausse de 51 % au cours des cinq dernières années, de 22,1 milliards \$ en 2011 à 33,4 milliards \$ en 2016;
- la qualité de crédit est demeurée excellente, les provisions pour pertes sur prêts, exprimées en tant que pourcentage des prêts moyens, s'est établi à 0,11 % en 2016;
- croissance de 38 % des dépôts au cours des cinq dernières années, lesquels sont passés de 20,0 milliards \$ en 2011 à 27,6 milliards \$ en 2016; et
- augmentation du dividende trimestriel de 0,42 \$ par action à 0,60 \$ par action sur cinq ans, soit une croissance de 43 %.

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 de la performance totale des actions ordinaires de la Banque.

Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés



François Desjardins

Président et Chef de la direction

François Desjardins a gravi tous les échelons depuis son arrivée à la Banque en 1991 avant d'être nommé président et chef de la direction de la Banque Laurentienne le 1^{er} novembre 2015. Gestionnaire aguerrri, il a notamment été nommé président et chef de la direction de B2B Banque en 2004 et est devenu vice-président exécutif de la Banque Laurentienne en 2006.

Performance

		Performance 2016
		Réalisations
	Indicateurs de performance	
Contribution au secteur	Éléments financiers	<p>La Banque a dégagé un résultat net ajusté de 187,0 millions \$, en hausse de 9,0 % par rapport à l'an dernier.</p> <p>Le rendement des capitaux propres attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté s'est élevé à 12,0 % en 2016, soit au même niveau que l'année précédente.</p> <p>Le ratio d'efficacité ajusté s'est chiffré à 69,6 % en 2016, comparativement à 71,3 % l'année précédente.</p> <p>Le résultat dilué par action ajusté, à 5,70 \$, a progressé de 1 % par rapport à l'année précédente.</p> <p>Le levier d'exploitation ajusté en 2016 s'est établi à 2,5 %, comparativement à -0,4 % en 2015.</p>
	Responsabilités principales	<p>Prêts à la clientèle commerciale : le portefeuille a augmenté de 2,0 milliards \$ pour atteindre 10,0 milliards \$, soit une hausse de 25 % d'un exercice à l'autre.</p> <p>Prêts hypothécaires résidentiels par l'intermédiaire des courtiers et des conseillers indépendants : le portefeuille a augmenté de 1,3 milliard \$, pour atteindre 7,0 milliards \$, en hausse de 23 % d'un exercice à l'autre.</p> <p>Fonds communs de placement aux particuliers : le portefeuille a connu une hausse de 0,1 milliard \$ pour s'établir à 3,4 milliards \$, une hausse de 3 % d'un exercice à l'autre.</p> <p>Les actifs sous gestion chez Valeurs mobilières Banque Laurentienne ont augmenté de 0,4 milliard \$ pour atteindre 3,5 milliards \$, une hausse de 13 % en un an.</p>
	Conformité et risque	<p>Les projets de conformité ont été intégrés au Plan de transformation stratégique 2015-2022 ainsi qu'au mécanisme de gestion des initiatives.</p> <p>Grâce à la gestion rigoureuse des activités de crédit et à la diversification du portefeuille, les provisions pour pertes sur créances sont demeurées inférieures à la moyenne dans le secteur bancaire canadien en 2016.</p>
	Projets et stratégies	<p>M. Desjardins a mis en œuvre les principaux piliers ainsi qu'un processus de gestion des initiatives exhaustif en vue d'assurer le succès du Plan de transformation stratégique 2015-2022.</p> <p>Tous les objectifs stratégiques de la première année ont été atteints, notamment en ce qui a trait à l'optimisation des services aux particuliers, le financement par titrisation, le choix d'un nouveau système bancaire central ainsi que l'augmentation de la proportion provenant de nos activités commerciales par l'acquisition des activités canadiennes de CIT.</p>
Compétences	Comportement et valeurs	<p>M. Desjardins a fait preuve d'un leadership mobilisateur et a bien communiqué la vision de la Banque, tout en incarnant les valeurs d'honnêteté, de simplicité et de proximité de la Banque. Plusieurs activités de mobilisation du personnel se sont déroulées au pays, en vue de faciliter la communication et de bien aligner les objectifs, les aspirations et les priorités stratégiques.</p>
	Développement professionnel	<p>M. Desjardins a partagé la teneur du Plan de transformation stratégique de la Banque avec les représentants des principales parties prenantes des communautés d'affaires, financières et réglementaires.</p>
	Gestion des ressources humaines	<p>M. Desjardins a mis en place une nouvelle équipe exécutive, optimisé le processus décisionnel, et recruté des personnes hautement compétentes pour occuper les postes clés. Les objectifs de performance et le programme de rémunération de l'équipe exécutive ont été revus de façon à appuyer le Plan de transformation stratégique 2015-2022.</p>

Le Comité RH a jugé la performance globale de M. Desjardins comme étant supérieure en 2016.

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.

	2016 (\$)	2015 (\$)	2014 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	549 910	373 976	336 377
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	423 720	350 000	190 752
Programme de rémunération incitative à moyen et long terme			
UAR: Prime annuelle convertie en UAR	423 720	350 000	190 752
Partie employeur convertie en UAR	254 232	210 000	114 451
UARP	1 012 500	495 000	579 000
Rémunération directe totale	2 664 082	1 778 976	1 411 332
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	279 000	1 097 000	71 000
Avantages sociaux et avantages indirects (Note 1)	54 858	248 187	246 269
Rémunération totale	2 997 940	3 124 163	1 728 601

Note 1 : M. Desjardins a touché une allocation mensuelle de 16 667 \$ (200 000 \$ annuellement) pour son hébergement à Toronto, ainsi que ses déplacements entre Montréal et Toronto. Cette allocation a pris fin le 1^{er} novembre 2015.

La cible de rémunération incitative à court terme de M. Desjardins pour l'exercice 2016 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. Desjardins pour l'exercice 2016.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UARP
549 910 \$	423 720 \$	1 690 452 \$
21 %	16 %	63 %
	79 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Desjardins au 31 octobre 2016, tel qu'il est défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était le suivant :

Exigence de détention (x fois le 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 \$	7 290	138 684	7 235 931 \$	263 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2016 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (49,57 \$).



François Laurin
FCPA, FCA, CFA

Vice-président exécutif
et chef de la direction
financière

François Laurin est responsable depuis 2015 des activités de la Banque Laurentienne liées aux finances, à la comptabilité, à la trésorerie, à la fiscalité, aux relations avec les investisseurs, aux fusions et acquisitions et à l'audit interne. Cumulant plus de 30 années d'expérience en financement d'entreprise et en comptabilité financière, François Laurin a œuvré auprès de grandes organisations, notamment dans les secteurs financier, minier et des télécommunications.

Performance

		Performance 2016	
		Indicateurs de performance	Réalisations
Contribution au secteur	Éléments financiers		<p>La Banque a dégagé un résultat net ajusté de 187,0 millions \$, en hausse de 9,0 % par rapport à l'an dernier.</p> <p>Le rendement des capitaux propres attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté s'est élevé à 12,0 % en 2016, soit au même niveau que l'année précédente.</p> <p>Le ratio d'efficacité ajusté s'est chiffré à 69,6 % en 2016, comparativement à 71,3 % l'année précédente.</p> <p>Le résultat dilué par action ajusté, à 5,70 \$, a progressé de 1 % par rapport à l'année précédente.</p> <p>Le levier d'exploitation ajusté en 2016 s'est établi à 2,5 %, comparativement à -0,4 % en 2015.</p> <p>Le ratio CET1 de la Banque s'est établi à 8,0 % à la fin de l'exercice 2016, en hausse de 40 points de base comparativement à la fin de l'exercice 2015.</p> <p>M. Laurin a fait preuve d'un solide leadership en qualité de président du Comité des finances corporatives, mis sur pied en 2016 pour assurer une gestion proactive de la croissance des actifs, du financement, des liquidités, du capital et de la rentabilité.</p>
	Responsabilités principales		<p>M. Laurin a dirigé le développement d'un projet visant à renforcer la gestion des liquidités et du capital de même que le système de rentabilité.</p> <p>Il a amélioré la gestion proactive du risque des taux d'intérêt structurels, des liquidités, du capital et du financement.</p> <p>Il a aussi mis au point une nouvelle méthode d'allocation des coûts qui sera mise en application en 2017.</p>
	Conformité et risque		<p>Il a exécuté avec succès des contrôles financiers rigoureux ainsi que des certifications au cours de l'exercice et a assuré une gestion serrée des liquidités et des placements corporatifs dans les limites de risque.</p>
	Projets et stratégies		<p>Il a optimisé la diversification du financement, y compris au moyen de la titrisation, afin d'appuyer la croissance attendue.</p> <p>Il a renforcé l'équipe des fusions et acquisitions en vue de possibles acquisitions futures.</p>
Compétences	Comportement et valeurs		<p>Le leadership de M. Laurin a permis que toutes les activités financières de la Banque respectent les normes de qualité les plus élevées.</p>
	Développement professionnel		<p>Les connaissances spécialisées acquises par M. Laurin dans d'autres secteurs ont permis de mettre en place des solutions de gestion du financement novatrices.</p>
	Gestion des ressources humaines		<p>M. Laurin a permis aux membres de son équipe de jouer un plus grand rôle dans le processus de prise de décision améliorant ainsi leur responsabilisation et leur performance.</p>

Le Comité RH a jugé la performance globale de M. Laurin comme étant supérieure en 2016.

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.

	2016 (\$)	2015 (\$)	2014 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	299 182	57 535	—
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	150 228	23 693	—
Programme de rémunération incitative à moyen et long terme			
UAR: Prime annuelle convertie en UAR	150 228	23 693	—
Partie employeur convertie en UAR	90 137	14 216	—
UARP	396 000	0	—
Rémunération directe totale	1 085 775	119 136	—
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	76 000	15 000	—
Avantages sociaux et avantages indirects	39 543	6 774	—
Rémunération totale	1 201 318	140 910	—

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 2016 était de 65 % 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. Laurin pour l'exercice 2016.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UARP
299 182 \$	150 228 \$	636 365 \$
28 %	14 %	58 %
	72%	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Laurin au 31 octobre 2016, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois le 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 \$	387	10 741	551 615 \$	61 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2016 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (49,57 \$).



Stéphane Therrien

Vice-président exécutif,
Services aux
entreprises et aux
particuliers, Banque
Laurentienne et
président et chef de la
direction, BLC Services
financiers

Stéphane Therrien assume depuis 2015 la direction des Services aux particuliers, en plus de son rôle de dirigeant des Services aux entreprises qu'il occupe depuis 2012, année où il a joint la Banque Laurentienne. Gestionnaire chevronné, il possède près de 30 années d'expérience dans le domaine financier. Auparavant, il a occupé des postes de direction chez GE Capital pendant 18 ans, dont sept années comme chef de la direction commerciale pour le Canada.

Performance

		Performance 2016
		Réalisations
	Indicateurs de performance	
Contribution au secteur	Éléments financiers	<p>La Banque a dégagé un résultat net ajusté de 187,0 millions \$, en hausse de 9,0 % par rapport à l'an dernier.</p> <p>Le rendement des capitaux propres attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté s'est élevé à 12,0 % en 2016, soit au même niveau que l'année précédente.</p> <p>Le ratio d'efficacité ajusté s'est chiffré à 69,6 % en 2016, comparativement à 71,3 % l'année précédente.</p> <p>Le résultat dilué par action ajusté, à 5,70 \$, a progressé de 1 % par rapport à l'année précédente.</p> <p>Le levier d'exploitation ajusté en 2016 s'est établi à 2,5 %, comparativement à -0,4 % en 2015.</p> <p>Le secteur des Services aux entreprises a de loin dépassé ses objectifs annuels, plus particulièrement au niveau des prêts à la clientèle commerciale : le portefeuille a augmenté de 2,0 milliards \$, pour atteindre 10,0 milliards \$, soit une hausse de 25 % d'un exercice à l'autre.</p>
	Responsabilités principales	<p>Les prêts aux particuliers et à la clientèle commerciale, y compris le portefeuille de prêts de CIT, ont affiché une croissance de 61 % supérieure aux budgets annuels.</p> <p>Acquisition des activités canadiennes de CIT Canada, augmentant le pourcentage des revenus tirés des activités commerciales.</p>
	Conformité et risque	<p>La gouvernance des activités de conformité a été améliorée grâce aux initiatives d'optimisation réalisées au cours de l'exercice.</p> <p>Les pertes sur créances ont été inférieures aux prévisions tant dans les secteurs des Services aux particuliers et des Services aux entreprises.</p>
	Projets et stratégies	<p>Il a dirigé avec succès la stratégie d'excellence commerciale permettant la gestion proactive des capacités et des ressources.</p> <p>Les initiatives planifiées d'optimisation des activités des Services aux particuliers ont été menées à bien : fusions de succursales, simplification de l'offre de produits et différentes initiatives visant à accroître l'efficacité des ventes.</p>
Compétences	Comportement et valeurs	<p>Nette amélioration du climat aux Services aux entreprises et aux Services aux particuliers en raison d'un dialogue régulier et ouvert avec tous les employés de ces deux secteurs.</p>
	Développement professionnel	<p>M. Therrien a présidé le nouveau Comité des opérations, qui a pour mandat de gérer les initiatives du plan stratégique de la Banque.</p>
	Gestion des ressources humaines	<p>Amélioration importante et mesurable de la culture des ventes dans le secteur des Services aux entreprises, comme en fait foi le rendement du secteur.</p> <p>Des initiatives visant à améliorer la culture des ventes dans le secteur des Services aux particuliers ont été lancées en 2016.</p> <p>Intégration de l'effectif de CIT Canada à la suite de l'acquisition de ses activités.</p>

Le Comité RH a jugé la performance globale de M. Therrien comme étant supérieure en 2016.

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.

	2016 (\$)	2015 (\$)	2014 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	400 489	348 814	301 175
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	246 528	252 720	155 145
Programme de rémunération incitative à moyen et long terme			
UAR: Prime annuelle convertie en UAR	246 528	252 720	155 145
Partie employeur convertie en UAR	147 917	151 632	93 087
UARP	528 000	402 600	457 800
Rémunération directe totale	1 569 462	1 408 486	1 162 352
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	111 000	172 000	76 000
Avantages sociaux et avantages indirects	41 893	39 841	36 724
Rémunération totale	1 722 355	1 620 327	1 275 076

La cible incitative à court terme attribuée à M. Therrien pour l'exercice 2016 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 2016.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UARP
400 489 \$	246 528 \$	922 445 \$
26 %	16 %	58 %
	74 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de M. Therrien au 31 octobre 2016, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois le 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 \$	1 437	64 789	3 282 823 \$	274 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2016 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (49,57 \$).



Deborah Rose

Présidente et chef de la direction, B2B Banque et vice-présidente exécutive, Services aux intermédiaires et chef de la direction informatique, Banque Laurentienne

Deborah Rose a joint l'équipe de B2B Banque en 2011. En 2015, elle est devenue présidente et chef de la direction de B2B Banque. À titre de chef de la direction informatique, elle est responsable du développement et de la gestion des technologies de l'information. Avant de rejoindre les rangs de B2B Banque, Deborah Rose a occupé le poste de vice-présidente exécutive, opérations financières, au sein de la firme International Financial Data Services. Sa carrière dans l'industrie des services financiers s'étend sur plus de 20 ans.

Performance

		Performance 2016
		Indicateurs de performance
		Réalisations
Contribution au secteur	Éléments financiers	<p>La Banque a dégagé un résultat net ajusté de 187,0 millions \$, en hausse de 9,0 % par rapport à l'an dernier.</p> <p>Le rendement des capitaux propres attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté s'est élevé à 12,0 % en 2016, soit au même niveau que l'année précédente.</p> <p>Le ratio d'efficacité ajusté s'est chiffré à 69,6 % en 2016, comparativement à 71,3 % l'année précédente.</p> <p>Le résultat dilué par action ajusté, à 5,70 \$, a progressé de 1 % par rapport à l'année précédente.</p> <p>Le levier d'exploitation ajusté en 2016 s'est établi à 2,5 %, comparativement à -0,4 % en 2015.</p> <p>B2B Banque est bien positionnée dans le secteur des courtiers hypothécaires, et a enregistré une croissance de 23 % de son portefeuille de prêts hypothécaires par rapport à l'an dernier pour amener ce portefeuille à 7,0 milliards \$ à la fin de 2016.</p>
	Responsabilités principales	<p>Mme Rose s'est concentrée, comme chef de la direction informatique de la Banque, sur l'accroissement des capacités de service pour que toute l'entreprise puisse compter sur un soutien technologique adéquat afin de mener à bien les initiatives de transformation.</p> <p>Une gestion adéquate de tous les aspects des activités de B2B Banque lui a permis d'atteindre ou de dépasser les objectifs fixés par les plans stratégique et opérationnel de B2B Banque.</p>
	Conformité et risque	<p>Tous les éléments de conformité en matière de recyclage des produits de la criminalité et du financement des activités terroristes ont été livrés. De plus, la mise en œuvre du Modèle de relation conseiller-client (phase 2) à B2B Banque Services de courtiers a progressé comme prévu.</p>
	Projets et stratégies	<p>Le leadership de Mme Rose a été crucial dans plusieurs initiatives stratégiques telles que le remplacement du système bancaire central, la mise à niveau de la gestion de l'infrastructure de TI, la gouvernance du plan de transformation et l'achèvement de la gamme de produits de B2B Banque.</p>
Compétences	Comportement et valeurs	<p>Les objectifs de performance individuelle des employés ont été relevés, y compris par l'ajout de comportements d'affaires choisis, pour mieux appuyer les valeurs de l'entreprise.</p>
	Développement professionnel	<p>L'expérience et les connaissances spécialisées et diversifiées de Mme Rose ont été mises à profit dans l'expansion stratégique des affaires et le déploiement du plan de transformation de l'entreprise.</p>
	Gestion des ressources humaines	<p>Plusieurs initiatives ont été lancées afin de favoriser un degré de mobilisation élevé à tous les paliers de B2B Banque.</p>

Le Comité RH a jugé la performance globale de Mme Rose comme étant supérieure en 2016.

Rémunération

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

	2016 (\$)	2015 (\$)	2014 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	325 957	282 044	219 830
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	162 747	166 835	104 732
Programme de rémunération incitative à moyen et long terme			
UAR: Prime annuelle convertie en UAR	162 747	166 835	104 732
Partie employeur convertie en UAR	97 648	100 101	62 839
UARP (Note 1)	429 000	181 250	178 650
Rémunération directe totale	1 178 099	897 064	670 783
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	87 000	166 000	49 000
Avantages sociaux et avantages indirects	36 179	29 930	31 320
Rémunération totale	1 301 278	1 092 994	751 103

Note 1 : Mme Rose a reçu un octroi additionnel d'UARP de 40 000 \$ en 2015.

Mme Rose est devenue présidente et chef de la direction de B2B Banque et vice-présidente exécutive de la Banque Laurentienne le 1^{er} juin 2015.

La cible de rémunération incitative à court terme de Mme Rose pour l'exercice 2016 était de 65 % 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 Mme Rose pour l'exercice 2016.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UARP
325 957 \$	162 747 \$	689 395 \$
28 %	14 %	58 %
	72 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de Mme Rose au 31 octobre 2016, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois le salaire)	Salaire de base établi au début de l'exercice 2016	Actions (#)	Unités d'actions (#)	Valeur totale (Note 1)	Niveau d'atteinte
3	325 000 \$	387	37 568	1 881 429 \$	193 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2016 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (49,57 \$).



Susan Kudzman,
FSA, FICA, CERA

Vice-présidente
exécutive, chef de la
gestion des risques et
des affaires
corporatives

Depuis 2015, Susan Kudzman est responsable de la gestion des risques, de la gestion du crédit, des affaires juridiques et des ressources humaines corporatives. Actuaire et forte de ses 30 ans d'expérience, Susan Kudzman est spécialiste en gestion des risques et en ressources humaines. Auparavant, elle a assuré le poste de chef de la direction des risques à la Caisse de dépôt et placement du Québec et a tenu des postes de direction dans de grandes entreprises. Elle siège sur les conseils d'administration de Transat A.T. inc. et de Groupe Pages Jaunes Limitée.

Performance

		Performance 2016	
		Indicateurs de performance	Réalisations
Contribution au secteur	Éléments financiers		<p>La Banque a dégagé un résultat net ajusté de 187,0 millions \$, en hausse de 9,0 % par rapport à l'an dernier.</p> <p>Le rendement des capitaux propres attribuable aux actionnaires ordinaires ajusté s'est élevé à 12,0 % en 2016, soit au même niveau que l'année précédente.</p> <p>Le ratio d'efficacité ajusté s'est chiffré à 69,6 % en 2016, comparativement à 71,3 % l'année précédente.</p> <p>Le résultat dilué par action ajusté, à 5,70 \$, a progressé de 1 % par rapport à l'année précédente.</p> <p>Le levier d'exploitation ajusté en 2016 s'est établi à 2,5 %, comparativement à -0,4 % en 2015.</p> <p>La gestion proactive du risque de crédit pour la Banque (y compris la gestion des comptes spéciaux) a permis d'inscrire un ratio de pertes sur créances de 11 points de base de moins que les prévisions et inférieur à la moyenne dans le secteur.</p> <p>La gestion efficace des limites a permis une utilisation optimale des budgets de risque de marché, de taux d'intérêt structurels et de liquidités.</p>
	Responsabilités principales		<p>Le leadership efficace de Mme Kudzman a permis une gouvernance de la rémunération et une gestion des relations de travail optimales.</p> <p>Elle a dirigé le processus de recrutement pour des postes clés, y compris le responsable des RH.</p> <p>Elle a géré tous les aspects des risques conformément au cadre d'appétit des risques de la Banque, y compris les simulations de crise et la gestion du crédit.</p> <p>Elle a assuré avec succès le règlement d'un important recours collectif.</p> <p>En tant que chef de la gestion des risques, elle a établi des relations constructives avec les autorités réglementaires.</p>
	Conformité et risque		<p>Le cadre de conformité en matière de lutte au recyclage des produits de la criminalité et du financement des activités terroristes a été révisé et mis à niveau.</p> <p>Révision du cadre d'appétit et de gestion des risque incluant le cadre, les politiques et les limites en matière de risque de crédit.</p>
	Projets et stratégies		<p>Mme Kudzman a fait preuve d'un solide leadership dans plusieurs initiatives de la Banque, procurant à celle-ci de nouvelles bases stratégiques structurelles, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'une méthode de calcul du risque de pointe basée sur les notations internes (AIRB); • Plan de redressement à l'échelle de la Banque; • Révision et conception des programmes de rémunération; • Planification de l'effectif.
Compétences	Comportement et valeurs		La solide expérience de Mme Kudzman lui a permis d'établir d'excellents rapports professionnels avec les membres du Conseil et les autorités réglementaires.
	Développement professionnel		Mme Kudzman a fait la promotion du plan de transformation auprès des différentes parties prenantes.
	Gestion des ressources humaines		Mme Kudzman a réuni une équipe de gestionnaires chevronnés et établi des normes de performance élevées.

Le Comité RH a jugé la performance globale de Mme Kudzman comme étant supérieure en 2016.

Rémunération

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

	2016 (\$)	2015 (\$)	2014 (\$)
Rémunération à court terme			
Salaire de base	299 182	124 778	105 556
Rémunération incitative à court terme non convertie en UAR	150 228	62 127	30 393
Programme de rémunération incitative à moyen et long terme			
UAR: Prime annuelle convertie en UAR (Note 1)	150 228	62 127	60 393
Partie employeur convertie en UAR	90 137	37 276	18 236
UARP	396 000	92 450	—
Rémunération directe totale	1 085 775	378 758	214 578
Régimes de retraite			
Coût annuel des prestations de retraite	82 000	56 000	29 000
Avantages sociaux et avantages indirects	36 954	25 692	20 076
Rémunération totale	1 204 729	460 450	263 654

Note 1 : Mme Kudzman a reçu un octroi additionnel d'UAR de 30 000 \$ lors de son embauche en mars 2014.

Mme Kudzman est entrée au service de la Banque le 10 mars 2014 à titre de première vice-présidente, Ressources humaines, pour un mandat à court terme qui a pris fin le 25 juin 2015. Le 5 octobre 2015, Mme Kudzman s'est jointe à nouveau à la Banque comme vice-présidente exécutive, chef de la gestion des risques et Affaires corporatives.

Des modalités de retraite particulières s'appliquent pour les programmes d'UAP et d'UARP de Mme Kudzman. Son âge d'admissibilité à la retraite est 56 ans.

La cible de rémunération incitative à court terme de Mme Kudzman pour l'exercice 2016 était de 65 % 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 Mme Kudzman pour l'exercice 2016.

Rémunération fixe	Rémunération variable	
Salaire de base	Prime annuelle	UAR et UARP
299 182 \$	150 228 \$	636 365 \$
28 %	14 %	58 %
	72 %	

Actionnariat

Le niveau d'actionnariat de Mme Kudzman au 31 octobre 2016, tel que défini à la section « Exigences minimales d'actionnariat » ci-dessus, était comme suit :

Exigence de détention (x fois le 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 \$	—	15 204	753 662 \$	84 %

Note 1 : La valeur au 31 octobre 2016 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (49,57 \$).

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 les actions (\$) (Note 1)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondée sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$) (Note 3)	Autre rémunération (\$) (Note 4)	Rémunération total (\$)
				Plan incitatifs annuels (Note 2)			
François Desjardins Président et chef de la direction	2016	549 910	1 266 732	847 440	279 000	54 858	2 997 940
	2015	373 976	705 000	700 000	1 097 000	248 187	3 124 163
	2014	336 377	693 451	381 504	71 000	246 269	1 728 601
François Laurin Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2016	299 182	486 137	300 456	76 000	39 543	1 201 318
	2015	57 535	14 216	47 385	15 000	6 774	140 910
Stéphane Therrien Vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers, Banque Laurentienne, président et chef de la direction, BLC Services financiers	2016	400 489	675 917	493 056	111 000	41 893	1 722 355
	2015	348 814	554 232	505 440	172 000	39 841	1 620 327
	2014	301 175	550 887	310 290	76 000	36 724	1 275 076
Deborah Rose Présidente et chef de la direction, B2B Banque et vice-présidente exécutive, Services aux intermédiaires et chef de la direction informatique, Banque Laurentienne (Note 5)	2016	325 957	526 648	325 494	87 000	36 179	1 301 278
	2015	282 044	281 351	333 669	166 000	29 930	1 092 994
	2014	219 830	241 489	209 464	49 000	31 320	751 103
Susan Kudzman Vice-présidente exécutive, Chef de la gestion des risques et Affaires corporatives (Note 6)	2016	299 182	486 137	300 456	82 000	36 954	1 204 729
	2015	124 778	129 726	124 254	56 000	25 692	460 450
	2014	105 556	18 236	90 786	29 000	20 076	263 654

Note 1 : Ces montants représentent 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 2 ci-dessous). En vertu du programme d'UAR, les membres de la haute direction visés 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. Les UAR font partie de la rémunération des cadres supérieurs en 2016, 2015 et 2014 selon le cas, mais ont été attribuées après la fin de l'exercice.
- Unités d'actions de rétention et de performance (UARP) octroyées en vertu du *Programme d'unités d'actions de rétention et de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne*. En vertu de ce programme, des UARP sont attribuées en fonction d'un pourcentage cible du salaire de base annuel du membre de la haute direction visé.

La juste valeur des UAR et UARP à leur date d'attribution correspond au produit du nombre d'unités octroyées et du prix de l'action. Le prix de l'action est la moyenne arithmétique du cours moyen pondéré du titre de la Banque à la Bourse de Toronto pour les dix (10) jours de bourse précédant l'ouverture de la fenêtre pour les opérations d'initié suivant la publication des résultats annuels.

Les principales modalités des programmes d'UAR et d'UARP sont décrites à la section « Composantes de la rémunération globale des cadres supérieurs ». Le nombre d'UAR et d'UARP 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 ».

Note 2 : Montants des primes annuelles versées en vertu du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque. 50 % de cette prime annuelle doit être convertie en UAR (voir note 1 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2016, 2015 et 2014, 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 ».

Note 3 : Montants correspondant 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 participation reconnues, tel qu'il est détaillé dans le « Tableau des régimes à prestations définies ».

Note 4 : Ces montants comprennent les sommes versées aux termes des allocations liées à l'usage d'un véhicule et au remboursement d'un stationnement ainsi que du compte santé et du programme d'achat d'actions, dont le détail de ces montants apparaît à la section « Performance et rémunération totale des membres de la haute direction visés ».

Note 5 : Mme Rose a reçu un octroi additionnel d'UARP de 40 000 \$ en 2015. Mme Rose a été nommée présidente et chef de la direction de B2B Banque et vice-présidente de la Banque Laurentienne le 1^{er} juin 2015.

Note 6 : Mme Kudzman est entrée au service de la Banque le 10 mars 2014 à titre de première vice-président, Ressources humaines, pour un mandat à court terme qui a pris fin le 25 juin 2015. Mme Kudzman a reçu un octroi additionnel d'UAR de 30 000 \$ en mars 2014. Le 5 octobre 2015, Mme Kudzman s'est jointe à nouveau à la Banque comme vice-présidente exécutive, Chef de la gestion des risques et Affaires corporatives.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions fondées sur des actions (Note 1) 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.

	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 2)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) (Note 2)
François Desjardins	41 099	2 037 295	5 209 375
François Laurin	9 467	469 295	156 921
Stéphane Therrien	26 351	1 306 218	2 079 064
Deborah Rose	17 140	849 616	1 162 686
Susan Kudzman	12 295	609 483	262 682

Note 1 : Attributions d'UAR et d'UARP y compris les équivalents de dividendes.

Note 2 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2016 (49,57 \$).

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 actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 1)	Rémunération en vertu d'un programme incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) (Note 2)
François Desjardins	958 840	847 440
François Laurin	0	300 456
Stéphane Therrien	571 125	493 056
Deborah Rose	233 514	325 494
Susan Kudzman	0	300 456

Note 1 : Ces montants représentent la valeur globale réalisée à l'acquisition des UAR (partie employeur seulement) et des UARP 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 et les UARP octroyées en décembre 2013 sont devenues acquises. La valeur est basée sur un cours de l'action ordinaire de 54,90 \$.

Note 2 : Montants des primes annuelles (50 % de ces primes doit être converti en UAR).

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Modalités applicables à certains membres de la haute direction visés

Afin que soit reconnu son service auprès de la Banque qui demeure à ce jour non reconnu, M. Desjardins a conclu une convention avec la Banque selon laquelle ses prestations de retraite aux termes du Régime supplémentaire sont modifiées depuis le 1^{er} 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 2016, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies du 31 octobre 2015 au 31 octobre 2016, 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 2016.

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)				
François Desjardins	20,8	21,8	165 000	337 000	2 771 000	279 000	818 000	3 868 000
François Laurin	1,2	1,2	7 000	57 000	15 000	76 000	18 000	109 000
Stéphane Therrien	4,8	4,8	31 000	115 000	420 000	111 000	108 000	639 000
Deborah Rose	5,0	5,0	24 000	100 000	350 000	87 000	101 000	538 000
Susan Kuzdman	2,1	2,1	10 000	64 000	87 000	82 000	33 000	202 000

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. Dans le cas de Mme Kuzdman, tel que prévu au texte du Régime des officiers, sa participation débute le 10 mars 2014, puisqu'elle a été embauchée de nouveau dans les 12 mois qui ont suivi sa cessation d'emploi.

Note 2 : Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2016, et payables au titre des régimes en presumant une retraite à 60 ans avec 10 ans de service.

Note 3 : Ces montants représentent les rentes projetées qui seraient payables au titre des deux régimes en presumant une retraite à 65 ans.

Note 4 : La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de participation au 31 octobre 2015 ou au 31 octobre 2016, 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 4,30 % et de 3,45 % pour les exercices clos les 31 octobre 2015 et 31 octobre 2016, respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2015 et 2016. 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 au niveau de rémunération) et aux changements dans les hypothèses actuarielles. L'élément le plus important parmi ces derniers pour l'exercice 2016 est le changement du taux d'actualisation.

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.

Retraite	
Salaire de base	Cessation du salaire.
Rémunération incitative à court terme	La prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata des mois travaillés durant l'année.
Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de rétention et de performance (UARP)	L'acquisition des unités non différées se poursuit après la retraite. Les unités sont payables après la période d'acquisition. 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.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente.
Avantages sociaux et indirects	Cessation de tous les avantages.
Résiliation d'emploi sans cause juste et suffisante	
Salaire de base	Il y a continuation de salaire équivalente à un mois par année de service de leur salaire de base, sous réserve d'un minimum de 12 mois pour les vices-présidents exécutifs et d'un maximum de 24 mois. La continuation salariale du président et chef de la direction est de 36 mois.
Rémunération incitative à court terme	La prime annuelle de l'année en cours est versée au prorata des mois travaillés durant l'année.
Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de rétention et de performance (UARP)	Les unités acquises sont payées lors du départ. Les unités non acquises sont prorataées et payées lors du départ.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler (Note 1).
Avantages sociaux et indirects	Les avantages sociaux (sauf l'assurance-invalidité) sont maintenus pendant 12 mois, ou jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi.
Démission/Résiliation d'emploi pour cause juste et suffisante	
Salaire de base	Cessation du salaire.
Rémunération incitative à court terme	Prime annuelle non versée.
Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de rétention et de performance (UARP)	Les unités acquises sont payées lors du départ. Les unités non acquises sont annulées.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler. Paiement d'une rente mensuelle ou transfert de la valeur de la rente.
Avantages sociaux et indirects	Terminaison de tous les avantages.
Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle	
Salaire de base	Il y a continuation du salaire pour 18 mois pour les vice-présidents exécutifs et 36 mois pour le président et chef de la direction.
Rémunération incitative à court terme	Paiement de la rémunération incitative pour la période de continuation de salaire basée sur la moyenne des primes annuelles payées au cours des trois années précédant la cessation d'emploi.
Unités d'actions restreintes (UAR) et unités d'actions de rétention et de performance (UARP)	Toutes les unités deviennent acquises et sont payées lors du départ.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations continuent de s'accumuler jusqu'à la fin de la période d'indemnité (Note 1).
Avantages sociaux et indirects	Continuation de tous les avantages (sauf assurance-invalidité) jusqu'à la fin de la période d'indemnité.

Note 1 : Aux fins du calcul de la rente et de la réduction applicables au régime de retraite de M. Desjardins, l'âge et le nombre d'années de participation seront majorés d'un mois par année de service (jusqu'à concurrence de 36 mois).

Tableaux sommaires des versements estimés lors de la cessation des fonctions et d'un changement de contrôle

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 2016.

Nom	Composantes de la rémunération	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle (\$) (Note 3)
François Desjardins	Salaire de base	1 650 000	1 650 000
	Rémunération incitative à court terme	0	1 178 302
	UAR et UAP (Note 1)	1 809 719	1 809 719
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0
	Avantages sociaux et indirects	3 458	116 903
	Total	3 463 177	4 754 924
François Laurin	Salaire de base	300 000	450 000
	Rémunération incitative à court terme	0	71 078
	UAR et UAP (Note 1)	129 536	388 609
	Régimes de retraite (Note 2)	0	144 000
	Avantages sociaux et indirects	4 708	74 680
	Total	434 245	1 128 367
Stéphane Therrien	Salaire de base	400 000	600 000
	Rémunération incitative à court terme	0	522 722
	UAR et UAP (Note 1)	567 929	1 173 811
	Régimes de retraite (Note 2)	0	9 000
	Avantages sociaux et indirects	3 458	82 774
	Total	971 387	2 388 307
Deborah Rose	Salaire de base	325 000	487 500
	Rémunération incitative à court terme	0	407 350
	UAR et UAP (Note 1)	341 060	762 207
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0
	Avantages sociaux et indirects	3 458	75 274
	Total	669 518	1 732 330
Susan Kudzman	Salaire de base	300 000	450 000
	Rémunération incitative à court terme	0	161 280
	UAR et UAP (Note 1)	215 713	528 798
	Régimes de retraite (Note 2)	0	86 000
	Avantages sociaux et indirects	4 708	74 680
	Total	520 422	1 300 758

Note 1 : Montants payables des droits non acquis au moment de la cessation de l'emploi et n'étant pas couverts par les règles d'admissibilité à la retraite prévues aux programmes applicables.

Note 2 : Montants des prestations de retraite. Dans les colonnes « Cessation d'emploi sans motif valable » 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 2016. Cette valeur additionnelle est nulle pour M. Desjardins et Mme Rose 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 « Tableaux des régimes à prestation définies ».

Note 3 : Les membres de la haute direction visés sont assujettis à des obligations de non-sollicitation en cas de résiliation d'emploi.

PARTIE F - RÉGIE D'ENTREPRISE

La priorité accordée à la bonne gouvernance par le conseil d'administration a permis à la Banque d'évoluer et de prospérer au cours de sa longue histoire avec le plus grand respect pour toutes ses parties prenantes. C'est dans cet esprit que la Banque a établi une politique de gouvernance qui sert de lignes directrices quant à ses actions et à ses relations. Le 6 décembre 2016, le conseil d'administration de la Banque a adopté la politique de gouvernance avec un objectif clair, celui de donner aux actionnaires et aux autres parties prenantes une vision claire de ses politiques et de ses pratiques en matière de gouvernance. Cette section de la Circulaire présente les faits saillants de nos pratiques de gouvernance et de notre politique de gouvernance. Vous trouverez la politique de gouvernance dans la section « Régie d'entreprise » sur le site Web de la Banque.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration a fixé à 11 le nombre d'administrateurs pour l'année à venir.

Le texte décrivant le mandat du conseil d'administration de la Banque se retrouve à la politique de gouvernance.

Indépendance des membres du conseil

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-après.

Compétences et expertise des membres du conseil d'administration

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

	Lise Bastarache	Sonia Baxendale	Richard Bélanger	Michael T. Boychuk	Gordon Campbell	Isabelle Courville	François Desjardins	Michel Labonté	A. Michel Lavigne	Jacqueline C. Orange	Michelle R. Savoy	Jonathan I. Wener	Susan Wolburgh Jenah	Total
Régie d'entreprise / Politique publique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
Expertise financière	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		12
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	11
Responsabilité sociale et développement durable			✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	8
Ressources humaines / Rémunération	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
Technologie / Immobilier / Gestion de projets		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		8
Affaires juridiques et réglementaires						✓							✓	2
Services financiers et bancaires	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
Marchés financiers / Trésorerie	✓		✓	✓	✓			✓			✓		✓	7

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 d'administration et de bénéficier de la complémentarité des membres du conseil, le Comité RH a établi une grille complète et diversifiée des compétences et de l'expertise requise avec laquelle il évalue chacun de ses membres. Lors du recrutement d'un administrateur au conseil d'administration, le comité RH détermine le profil recherché et applique certains critères de sélection. Ces critères incluent, entre autres, l'indépendance, la diversité, la durée du mandat et la participation à d'autres conseils d'administration. Le rendement de chaque administrateur est également évalué annuellement et pris en compte par le Comité RH, lorsqu'il propose des candidats au conseil d'administration.

Diversité

La Banque 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. Ensuite Mme Isabelle Courville est devenue la deuxième femme présidente du conseil en 2013. 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 au conseil avec une répartition de cinq hommes et de cinq femmes.

En examinant la composition du conseil d'administration, le Comité RH étudiera tous les aspects des avantages liés à la diversité, notamment les compétences, l'expérience régionale et de l'industrie, les antécédents, la race, le sexe et d'autres distinctions entre les administrateurs, afin de leur permettre de s'acquitter efficacement de leurs devoirs et responsabilités. Lors de l'identification des candidats aptes à être élus au conseil d'administration, le Comité RH examinera également les candidats en fonction de critères objectifs et en tenant dûment compte des avantages de la diversité au sein du conseil d'administration.

La politique sur la diversité du conseil d'administration est incluse à la politique de gouvernance.

Orientation et formation continue

Le conseil d'administration a un processus formel d'introduction pour aider les nouveaux membres du conseil d'administration à comprendre rapidement leur rôle, les orientations stratégiques de la Banque de même que son positionnement sur le marché, ainsi que les domaines d'intervention du conseil d'administration. Ce processus comprend les éléments suivants :

- un manuel électronique fourni à chaque administrateur, contenant tous les renseignements de base relatifs à la Banque, tels que sa structure organisationnelle, ses lettres patentes, ses règlements généraux, sa politique de gouvernance de même que certaines autres politiques et documents concernant les devoirs et les responsabilités des membres du conseil d'administration;
- tous les nouveaux administrateurs participent à un programme d'intégration via supports électroniques et ils sont invités à participer à une séance de formation visant à les familiariser avec la Banque et leurs obligations et responsabilités liées à leur poste; et
- des réunions sont organisées avec le président du conseil d'administration, le président et chef de la direction de la Banque et d'autres membres de la haute direction.

La documentation remise aux comités du conseil est disponible pour tous les administrateurs et ces derniers peuvent participer aux réunions des comités sur lesquels ils ne siègent pas. Ces initiatives ont pour objectif de développer leurs connaissances des affaires de la Banque.

La plupart des réunions du conseil d'administration comprennent des présentations sur des sujets d'intérêt pour les administrateurs. Une séance de formation d'une journée est prévue annuellement. Le 15 juin 2016, tous les administrateurs ont reçu une formation sur les sujets suivants : la gestion de l'initiative, la lutte en matière de recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, l'impact du plan stratégique sur la fonction des ressources humaines, la gouvernance des technologies de l'information et la cybersécurité. De plus, le conseil d'administration a reçu une formation sur la propension du risque et la gestion des risques. Enfin, tous les administrateurs qui désirent parfaire leurs connaissances ou compétences aux fins de mieux s'acquitter de leurs responsabilités en tant que membres du conseil d'administration peuvent suivre, aux frais de la Banque, des formations à l'externe, y compris des événements organisés par l'Institut des administrateurs de sociétés.

Évaluation annuelle

Le conseil d'administration consacre beaucoup d'efforts à l'évaluation annuelle du conseil et aux compétences et au rendement de chaque administrateur.

Le conseil d'administration a un processus formel d'évaluation qui se compose des éléments suivants :

- chaque année, chaque membre du conseil est invité à évaluer son rendement, le rendement de son collègue, y compris les présidents des comités et la présidente du conseil ainsi que le rendement du conseil d'administration dans son ensemble et de chaque comité;
- la présidente du conseil rencontre chaque membre du conseil pour discuter de leur évaluation; et
- la présidente du conseil fait un compte rendu sur les conclusions des évaluations au Comité RH et à l'ensemble du conseil d'administration et formule des recommandations sur la composition du conseil et autres améliorations potentielles.

Durée des mandats

Le conseil d'administration de la Banque a adopté, par l'entremise de la politique de gouvernance, une politique sur les mandats qui prévoit les lignes directrices en ce qui concerne la durée des mandats des administrateurs, mais ne prescrit pas formellement l'âge de la retraite d'un administrateur. Toutefois, le conseil d'administration préfère une approche basée sur les compétences, l'expérience, la contribution de chaque administrateur et le processus d'évaluation en relation avec les besoins de la Banque. La politique de gouvernance prévoit que la durée des mandats des administrateurs se situe généralement entre 10 et 15 ans. Le mandat d'un président du conseil ou d'un comité se situe généralement entre cinq et huit ans. Le conseil d'administration peut proposer des durées plus longues dans certaines circonstances, dont la récente nomination d'un administrateur à titre de président du conseil ou d'un comité, ou l'expertise et l'expérience d'un administrateur sur un sujet pertinent pour la Banque. La présence des administrateurs plus expérimentés et leur expertise au sein du conseil d'administration a une valeur ajoutée au bénéfice de la Banque et pour les actionnaires. Le Comité RH veille chaque année à ce que le nombre d'administrateurs siégeant au conseil d'administration et la durée de leur mandat soient appropriés. Au cours des 10 dernières années, 10 nouveaux membres indépendants ont été élus au conseil d'administration, ce qui démontre que l'approche privilégiée de la Banque en matière d'identification des compétences et la méthode d'évaluation de la contribution de chaque administrateur sont efficaces et couronnées de succès.

La Banque continuera de s'assurer que le renouvellement efficace du conseil d'administration et le maintien du taux de renouvellement soient toujours conformes à sa stratégie commerciale comme elle l'a fait au cours des dix dernières années.

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, aucun des candidats au poste d'administrateur ne siège aux mêmes conseils d'administration d'émetteurs assujettis externes.

Relevé des réunions du conseil d'administration

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence des membres de la direction
Conseil d'administration	12	12

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 Mme Jacqueline C. Orange et de M. Jonathan I. Wener dont la candidature n'est pas soumise à l'élection cette année.

Au cours de l'exercice 2016, Mme Orange a assisté à 11 réunions du conseil d'administration sur 12 et à 7 réunions du comité d'audit sur 8 et M. Wener a assisté à 10 réunions du conseil d'administration sur 12 et 5 réunions du comité de gestion des risques sur 6.

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. 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 170 années d'histoire, dans le respect des parties prenantes de l'entreprise.

Expertises des administrateurs

Plusieurs membres du conseil d'administration ont déjà occupé ou occupent des postes au sein d'organisations gouvernementales, paragonnementales 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 a participé également 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. Cette 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. Gordon Campbell a été premier ministre de la province de la Colombie-Britannique tout près de dix ans et a joué un rôle important dans le développement économique et social de la province. Son gouvernement a entrepris des réformes majeures pour stimuler l'économie, améliorer le système éducatif, ouvrir la voie à une vie saine et à la condition physique et mettre en place un meilleur système de soutien pour les personnes handicapées, les besoins spéciaux, les enfants à risque et les aînés. Au cours de son mandat, la Colombie-Britannique est devenue un chef de file en matière de gestion environnementale durable. M. Campbell a été un fonctionnaire pendant la majeure partie de sa carrière, d'une part à titre de maire de Vancouver de 1986 à 1993, et d'autre part, à titre de Haut-commissaire du Canada au Royaume-Uni et en Irlande du Nord de septembre 2011 à septembre 2016.

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 à l'École de gestion Ted Rogers de la Ryerson University et professeure auxiliaire de 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'expertise des membres du conseil à la Partie F - Régie d'entreprise.

Diversité des employés

La Banque a 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 59 cadres supérieurs de la Banque et de ses filiales, 23 sont des femmes, ce qui équivaut à une représentation féminine de 39 %. La Banque ne s'est pas fixé 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 les avantages de la diversité 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, 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 Web 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. Les membres se réunissent régulièrement sans la présence de la direction, 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 et chef de la gestion des risques).

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 politique de gouvernance.

Relevé des réunions des comités

	Nombre de réunions	Nombre de réunions sans la présence des membres de la direction
Comité d'audit	8	7 (Note 1)
Comité de gestion des risques	6	6 (Note 2)
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	9	8 (Note 3)

Note 1 : Les membres du comité ont aussi rencontré en privé les auditeurs externe et interne lors de sept de ces réunions, une réunion ayant été tenue au moyen d'une conférence téléphonique.

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 huit 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		✓	
Sonia Baxendale	Oui		✓	
Richard Bélanger	Oui	✓		
Michael T. Boychuk	Oui		Président	✓
Gordon Campbell	Oui		✓	
Isabelle Courville	Oui	✓		
François Desjardins	Non			
Michel Labonté	Oui	✓		Président
A. Michel Lavigne	Oui	✓		✓
Jacqueline C. Orange*	Oui		✓	
Michelle R. Savoy	Oui	Présidente		
Jonathan I. Wener*	Oui			✓
Susan Wolburgh Jenah	Oui			✓

* Ne se présente pas pour réélection.

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 :

<i>Ressources humaines</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. ➤ 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 exécutif ainsi que leurs objectifs pour l'année prochaine. 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. ➤ 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. ➤ Le comité a examiné, conjointement avec le comité de gestion des risques, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée dans le cadre des exigences établies conformément aux principes et normes du Conseil de stabilité financière. ➤ Le comité a approuvé le budget salarial des employés pour l'année 2017 proposé par la direction et revu la participation des employés dans le programme d'achat d'actions de la Banque. ➤ Le comité a approuvé la rémunération des cadres supérieurs de la Banque, de même que les évaluations des postes des membres du comité de exécutif. ➤ Le comité a également revu la politique de capitalisation des régimes de retraite et reçu le rapport sur les régimes de retraite. ➤ 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 Web de la Banque, rendant ainsi publiques certaines informations sur la rémunération des cadres supérieurs.
<i>Gouvernance des régimes de retraite</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 exécutif 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 de retraite de la Banque, composé de membres de la haute direction dont les fonctions sont reliées à la gestion d'actif. Le comité exécutif 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. ➤ 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. ➤ 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 Retraite 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 2016 de la Banque comportent à la Note 18 un ensemble d'informations sur la situation financière des régimes de la Banque. ➤ 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.
<i>Régie d'entreprise</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a procédé à une révision majeure des documents de gouvernance d'entreprise de la Banque, notamment les politiques, les mandats et les descriptions de postes. Cela a permis de créer une nouvelle politique de gouvernance qui donne aux actionnaires et aux autres parties prenantes une vision claire de toutes les politiques et pratiques de gouvernance de la Banque en un seul document. ➤ Le comité a revu la rémunération et la composition du conseil d'administration en tenant compte de la stratégie 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. ➤ Le comité a approuvé les modifications apportées à la composition du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise et du comité d'audit de la Banque. ➤ 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. ➤ 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. ➤ Le comité a supervisé le processus d'intégration des nouveaux administrateurs. ➤ Le comité a recommandé au conseil d'administration la création d'une nouvelle catégorie d'administrateurs : administrateur émérite. ➤ Le comité s'est tenu informé de divers sujets relatifs à la régie d'entreprise.

Membres	Michelle R. Savoy, présidente Richard Bélanger Isabelle Courville Michel Labonté A. Michel Lavigne
---------	--

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



Michelle R. Savoy, présidente

Rapport du comité d'audit

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

À l'égard de l'auditeur externe	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité a assuré le suivi de la mission de l'auditeur externe pendant toute l'année. Il a revu et approuvé le plan d'audit 2016 et 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. ➤ 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. ➤ 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. ➤ Le comité a rencontré les responsables de l'audit externe sur une base trimestrielle, sans la présence de la direction.
À l'égard de l'information financière	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. ➤ Le comité a revu les communiqués sur les résultats trimestriels et annuels et a recommandé leur approbation par le conseil d'administration. ➤ Le comité a reçu le rapport annuel d'activités du comité de divulgation de l'information financière. ➤ Le comité a revu la politique de divulgation de l'information financière. ➤ Le comité a revu les états financiers des filiales supervisées par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada). ➤ Le comité a également revu et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque.
À l'égard de la fonction d'audit interne	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. ➤ 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.
À l'égard des contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité s'assure que la direction ait mis en œuvre et qu'elle maintienne 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 2016. ➤ Le comité a reçu de la direction une lettre d'attestation pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 ainsi que pour chacun des trimestres de l'exercice 2016 visant l'ensemble des opérations de la Banque.
À l'égard des organismes de surveillance	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De manière continue, le comité s'est assuré que les recommandations et questions des organismes de réglementation soient dûment prises en compte. ➤ 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.
Membres	Michael T. Boychuk, président Lise Bastarache Sonia Baxendale Gordon Campbell Jacqueline C. Orange

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



Michael T. Boychuk, 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 :

<p><i>Fonctions de surveillance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. ➤ Le comité s'est tenu informé des constatations et des recommandations du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada). ➤ 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"> • Cadre d'appétit et de gestion des risques • Politiques de crédit • Politique en matière de recyclage des produits de la criminalité et de financement des activités terroristes • Politique de gestion du risque réglementaire • Politique de gestion des prix de transfert du coût des fonds • Politiques de gestion des risques de trésorerie et marchés des capitaux de la Banque et de ses filiales • Politique de gestion et d'adéquation du capital • Politique de gestion du risque de réputation • Politique de gestion de la continuité des opérations • Politique d'évaluation des instruments financiers • Politique sur les initiés et sur les opérations interdites sur les titres de la Banque • Politique de gestion du risque d'impartition • Plan de capital • Code de confidentialité sur la protection des renseignements personnels • Code de déontologie • Procédures de gestion des plaintes ➤ Le comité a suivi de près l'évolution du portefeuille de prêts de la Banque, notamment les prêts douteux et les prêts sous surveillance ainsi que l'état des pertes sur prêts et la suffisance des provisions pour pertes sur prêts. ➤ Le comité a examiné et, le cas échéant, approuvé certains prêts qui dépassaient les limites prévues aux politiques de crédit. ➤ Le comité a revu et approuvé le mandat 2016 de la gestion intégrée des risques. ➤ Le comité a examiné, conjointement avec le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée dans le cadre des exigences établies conformément aux principes et normes du Conseil de stabilité financière. ➤ Le comité s'est assuré qu'un suivi soit effectué sur les éléments importants de gestion du risque réglementaire. ➤ 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 semestriels et annuel avant qu'ils ne soient déposés. ➤ 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). ➤ 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. ➤ Le rapport annuel de l'Ombudsman a été présenté au comité.
<p><i>Fonctions de révision</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lorsque requis, le comité a revu les décisions du comité d'examen des relations entre apparentés de la Banque afin de s'assurer de leur caractère raisonnable. ➤ Le comité a également approuvé le rapport des administrateurs sur les travaux du comité de gestion des risques pour la fonction « révision » et sa transmission au Bureau du surintendant des institutions financières (Canada).
<p><i>Membres</i></p>	<p>Michel Labonté, président Michael T. Boychuk 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 politique de gouvernance.

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 travaille 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'intérêts, 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).

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 décembre 2016.

Finalité	Consentis par la Banque et ses filiales
Autres	236 229 763 \$

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 (\$)
François Desjardins Président et chef de la direction	B2B Banque et Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteurs)	328 000 (Note 1)	300 000
Susan Kudzman Vice-présidente exécutive, Chef de la gestion des risques et Affaires corporatives	Banque (prêteur)	786 565 (Note 2)	763 965
Michel C. Trudeau Président et chef de la direction, Valeurs mobilières Banque Laurentienne et vice-président exécutif, Marchés des capitaux, Banque Laurentienne	Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteur)	123 000 (Note 3)	100 000

Note 1 : Lignes de crédit hypothécaires sur résidence secondaire au taux préférentiel + 0,50 % (B2B Banque); compte sur marge contre portefeuille de valeurs mobilières à taux préférentiel +1 % (Valeurs mobilières Banque Laurentienne).

Note 2 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 1,39 %.

Note 3 : Compte sur marge 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 D.

PROCÈS-VERBAL

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 6 avril 2016 est transmise aux actionnaires avec la présente Circulaire. Le procès-verbal est également disponible sur le site Web de la Banque.

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 et sur le site Web de la Banque. Les actionnaires peuvent s'adresser par écrit au secrétaire de la Banque au 1981, avenue McGill College, 20^e 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

La vidéo de l'assemblée annuelle des actionnaires 2017 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.

Le secrétaire,



Christian Marcoux
Montréal, Québec, le 17 janvier 2017

ANNEXE A

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 des actionnaires 2017. »

ANNEXE B

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu trois propositions du MÉDAC dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal, Québec, H2X 1X3.

PROPOSITION 1 - Changement d'auditeurs

Il est proposé que le conseil d'administration recommande à la prochaine assemblée annuelle la nomination d'un nouvel auditeur.

Le cabinet Ernst & Young est auditeur de la Banque soit seul ou de concert avec un autre cabinet, de façon continue depuis 1990.

Bien que le conseil affirme dans la dernière lettre circulaire qu'il s'assure la rotation périodique de l'associé de l'auditeur responsable de la mission auprès de la Banque, ceci n'est pas suffisant étant donné que ce sont toujours les mêmes pratiques d'audition qui sont appliquées.

Nous portons à votre attention les résultats de vote suivant quant à la reconduction du mandat des auditeurs au cours des dernières années.

Abstention contre le renouvellement du mandat de l'auditeur

2016	5.55%
2015	5.76%
2014	10.77%

L'objectif d'une rotation des auditeurs est de réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou le vérificateur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées. Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Nous sommes d'avis que le conseil d'administration devrait proposer à la prochaine assemblée annuelle les services d'un nouveau cabinet d'auditeur ce qui permettrait aux actionnaires de bénéficier d'un regard nouveau sur l'exercice de vérification de la Banque.

Recommandation de la Banque

Compte tenu de l'évaluation annuelle de l'auditeur externe de la Banque à laquelle le comité d'audit a procédé, qui a porté sur des considérations relatives à la qualité de l'audit (c.-à-d. indépendance, objectivité et scepticisme professionnel de l'auditeur; qualité de l'équipe de mission; et constatations de l'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes), le conseil d'administration recommande aux actionnaires de renouveler le mandat d'Ernst & Young à titre d'auditeur de la Banque pour 2017. Le conseil d'administration et le comité d'audit continuent d'avoir pleine confiance en Ernst & Young. Il n'existe actuellement aucune preuve établissant un lien entre la durée du mandat d'un cabinet d'audit et des déficiences dans l'audit ou le manque d'indépendance de l'audit.

Ernst & Young possède une réputation impeccable et fait partie des « Quatre Grands » cabinets comptables du Canada; il est assujéti à toutes les lois et à tous les règlements applicables, notamment le Code de déontologie de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, qui prévoient tous des lignes directrices claires concernant l'indépendance. Différentes mesures qui renforcent l'indépendance de l'auditeur sans nuire à la qualité de l'audit ont été mises en œuvre au cours des dernières années. On peut citer notamment les mesures suivantes :

1. Règles de rotation des associés en audit : La rotation des associés en audit réduit le risque de trop grande familiarité et d'intérêt personnel et favorise l'objectivité. Conformément à ces règles, l'associé responsable de mission et les associés de référence sont soumis à une rotation obligatoire aux sept ans, suivie d'une période de cinq ans d'absence de participation à l'audit consolidé. La durée de la mission de l'associé responsable de mission et des associés de référence comprend le temps pendant lequel ceux-ci ont exercé ces fonctions.
2. Surveillance des organismes de réglementation (Conseil canadien sur la reddition de comptes) : Une surveillance accrue de la part des organismes de réglementation a donné lieu à des processus d'audit plus rigoureux. L'évaluation de l'auditeur effectuée par le comité d'audit tient compte des résultats des inspections.
3. Évaluations de l'auditeur : Le comité d'audit procède à des évaluations annuelle et complètes de l'auditeur.

Le conseil d'administration est d'avis que le fait de changer l'auditeur externe de la Banque à ce moment-ci pourrait entraîner les conséquences négatives suivantes, alors que la Banque procède à un plan de transformation : i) moindre uniformité des pratiques et processus d'audit; ii) perte de la connaissance et de l'expertise des affaires de la Banque, qui entraînerait la diminution des gains d'efficacité obtenus au fil du temps; iii) coûts additionnels associés au choix d'un nouvel auditeur; et iv) augmentation des coûts, de même que perturbation de l'organisation, en raison du temps et des ressources qu'il faudra consacrer afin de former le nouvel auditeur sur les opérations, les systèmes, les pratiques commerciales et les plans d'avenir de la Banque.

Le conseil d'administration et le comité d'audit estiment que le processus actuel de contrôle de l'indépendance de l'auditeur est suffisamment solide. Ce processus comprend les éléments suivants :

- Examen du plan d'audit annuel;
- Évaluation du caractère raisonnable des honoraires d'audit et approbation préalable de toutes les missions de l'auditeur;
- Examen des constatations de l'auditeur;
- Rencontre de l'auditeur externe hors de la présence des membres de la direction;
- Réception de la lettre de l'auditeur externe confirmant ses liens avec la Banque et son indépendance; et
- Évaluation interne annuelle de l'auditeur externe et évaluation complète tous les cinq ans.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 2 - Insatisfaction en regard de la politique de la rémunération

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les correctifs apportés à sa politique de rémunération afin de répondre aux préoccupations des actionnaires qui ont voté contre sa politique de rémunération à la hauteur de 8,74 %.

Si l'on compare le taux de vote contre la politique de rémunération aux autres banques canadiennes, on constate que ce taux est le plus élevé.

Votes contre la politique de rémunération

Banque Royale du Canada	4,28 %
Banque Toronto-Dominion	4,50 %
Banque de Nouvelle-Écosse	5,90 %
Banque de Montréal	7,13 %
Banque Canadienne Impériale de Commerce	4,50 %
Banque Nationale du Canada	8,16 %
Banque Laurentienne du Canada	8,74 %

Depuis les trois dernières années, ce taux ne cesse d'augmenter : 2,67 % (2014), 8,41 % (2015) et 8,74 % (2016). Rappelons à cet égard l'évolution de la rémunération du PDG (M. Robitaille) au cours des trois dernières années.

	Rémunération totale	Augmentation
2013	3 310 245 \$	
2014	4 391 072 \$	33 %
2015	9 738 079 \$	122 %

Est-ce qu'un nombre significatif d'actionnaires ont été inconfortables avec les ajustements apportés à la valeur du régime de retraite de monsieur Robitaille en 2014 (1 243 000 \$) ou les montants versés en vertu de sa convention de départ à la retraite en 2015 (6 532 718 \$)? Craignent-ils que le nouveau PDG profitent-ils d'une telle envergure de rémunération lors de sa première année en exercice? Il est permis de penser que bon nombre des actionnaires souhaitent un changement dans l'approche.

Ces résultats de vote sont préoccupants et requièrent des mesures de changement de paradigme dans la politique de rémunération avant que la situation ne dégénère et entache la réputation de la Banque.

Recommandation de la Banque

Bien que la résolution consultative sur la rémunération des membres de la haute direction visés n'ait pas de portée obligatoire, le comité des ressources humaines et régie d'entreprise et le conseil d'administration tiennent compte des résultats du vote lorsqu'ils examinent l'approche adoptée par la Banque en matière de rémunération des membres de la haute direction. Ils tiennent également compte des pratiques exemplaires en matière de rémunération des cadres supérieurs recommandées par certains investisseurs institutionnels, des consultants en matière de vote par procuration et des groupes de promotion et de défense de la gouvernance. La

Banque a pris l'engagement d'évaluer en permanence son approche en matière de rémunération de la haute direction afin de s'assurer qu'elle est compatible avec les intérêts des actionnaires et les pratiques exemplaires.

Le conseil d'administration réaffirme son engagement à collaborer avec ses actionnaires afin de recevoir leur précieuse contribution et à échanger des points de vue sur une variété de sujets, y compris la rémunération des dirigeants. Le cas échéant, le conseil d'administration s'est également engagé à ajuster ses pratiques de rémunération pour répondre aux préoccupations des actionnaires.

Le conseil d'administration estime que la philosophie de la Banque en matière de rémunération, de même que la structure et le fonctionnement du programme de rémunération des membres de la haute direction décrit dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de cette année, sont conformes à notre politique de rémunération historique. Non seulement notre politique de rémunération respecte-t-elle les normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise (notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction en donne une description plus complète), mais elle démontre aussi clairement que le programme de rémunération de la Banque est aligné avec son plan stratégique et les intérêts des actionnaires.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Une grande menace : l'ubérisation des banques

Il est proposé que le conseil d'administration accorde une attention particulière à la sélection d'administrateurs offrant une compétence dans les nouvelles technologies afin de rassurer les actionnaires sur sa capacité de faire face à ces nouveaux enjeux notamment ceux créés par les sociétés de technologie financière (Fintech companies).

Depuis le début des années 2000 et le développement d'Internet, les modes de consommation ont été profondément bouleversés. Les nouvelles technologies ont créé un environnement dans lequel l'innovation est la norme et cette évolution suscite de nouvelles idées basées sur la technologie. Des entreprises comme Amazon, Netflix, Airbnb, UberX sont maintenant des géants pour une raison fort simple : elles ont offert aux consommateurs une nouvelle façon de consommer. Elles ont su contourner les barrières traditionnelles du commerce, mais surtout les entreprises traditionnelles, souvent enlisées dans un mode de fonctionnement vétuste.

Si cette révolution numérique transforme plusieurs secteurs du commerce, certains secteurs n'ont été que très récemment touchés, protégés jusque-là par un environnement réglementaire spécifique. Tel est le cas du secteur financier qui est à son tour touché de plein fouet par cette révolution numérique.

Aujourd'hui, le modèle d'affaires de l'industrie financière est profondément ébranlé par ce qu'il est coutume d'appeler les Fintech companies, c'est-à-dire les entreprises de technologie financière. Le point commun à toutes ces entreprises est qu'elles cherchent à rejoindre leurs clients en leur proposant de nouveaux modes de relations. Elles n'offrent pas l'ensemble de la gamme de services traditionnels de ces institutions, mais seulement l'un ou quelques-uns d'entre eux, dans lequel elles apportent une évolution technique. On en trouve dans presque tous les domaines d'activités de la finance: services financiers en ligne, gestion des finances personnelles, paiement mobile, transfert d'argent, gestion financière, crédit, assurance.

Or, selon la grille de compétences des administrateurs divulguée dans la circulaire de la direction, la Banque Laurentienne du Canada ne compte aucun administrateur ayant déclaré une certaine compétence dans ce domaine. Seulement trois administrateurs ont par ailleurs mentionné, dans leur profil d'expertise, ce champ de compétence parmi de nombreux autres. Qui plus est, parmi les nouveaux administrateurs indépendants nommés depuis 2013, aucun n'affiche une expérience en technologie.

Il est impératif que le conseil d'administration accorde une attention particulière au recrutement d'administrateurs ayant cette compétence particulière. Autrement, nous exprimons de profondes inquiétudes quant au développement de la Banque et à la valeur à long terme de notre investissement.

Position de la Banque

La Banque surveille de près l'évolution de tous ses concurrents, y compris les nouveaux types de concurrents tels que les sociétés de technologie financière. La Banque est d'accord avec le MÉDAC sur ce point et reconnaît que ces dernières sont de solides concurrentes, puisqu'elles offrent un certain nombre de services financiers semblables à ceux que nous offrons, tout en étant moins réglementées et, de ce fait, très souples.

Les cadres supérieurs de la Banque tiennent le conseil d'administration régulièrement au fait des développements récents concernant les sociétés de technologie financière, les nouvelles technologies et les tendances des TI ainsi que des nouvelles occasions qui s'offrent à la Banque à cet égard. Une formation est également dispensée de façon continue et au besoin.

Un élément important du plan de transformation de la Banque est la numérisation de son offre actuelle. Elle commence par la reconstruction d'une plate-forme de gestion des comptes appropriée, y compris le système bancaire de base de la Banque, pour ensuite développer des nouveaux éléments à valeur ajoutée sur une base durable. Les administrateurs de la Banque participent

pleinement au plan de transformation. Ils ont été impliqués dans toutes les étapes de son développement et, par conséquent, ont suffisamment de connaissances pour guider la Banque dans sa mise en œuvre. Des conseillers externes sont également disponibles, si de l'expertise supplémentaire devenait nécessaire au cours du processus.

La grille de compétences figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction présente les compétences et l'expertise des membres du conseil. Comme l'indique cette grille, un certain nombre d'administrateurs possèdent une solide expérience de diverses technologies par suite des fonctions qu'ils ont exercées précédemment au sein de la Banque même ou d'autres grandes sociétés.

Lorsqu'il comble un poste d'administrateur, le comité des ressources humaines et régie d'entreprise établit le profil recherché pour assurer une composition optimale du conseil. La même philosophie s'applique lorsque le conseil procède à son évaluation annuelle. Il va sans dire que le comité des ressources humaines et régie d'entreprise tiendra compte, entre autres facteurs, du fait qu'un candidat possède ou non une expertise technologique. L'importance accordée à ce facteur sera pondérée par d'autres critères et dépendra également des objectifs commerciaux de la Banque et des autres candidats disponibles.

La Banque a également reçu deux propositions de M. Mark Wilson, résidant au 56, rue Colborne, Elora, Ontario, N0B 1S0.

PROPOSITION 3 - Modification aux règlements généraux de la Banque

« **IL EST RÉSOLU** par résolution de confirmer

QUE les règlements généraux de la Banque soient modifiés comme suit :

RÈGLEMENT XV RÉGIME DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES DES EMPLOYÉS ET RÉGIME D'ACTIONNARIAT DES EMPLOYÉS

Les administrateurs peuvent, par résolution, mettre sur pied un régime de participation aux bénéfices des employés, permettant aux employés de la Banque et de ses filiales de participer aux bénéfices de la Banque, suivant les modalités établies par les administrateurs. Les administrateurs peuvent aussi, par résolution, mettre sur pied un régime d'actionnariat des employés, suivant les modalités établies par les administrateurs.

QUE tout dirigeant ou administrateur de la Banque soit autorisé à signer les documents et à prendre toutes les mesures nécessaires ou utiles pour donner effet à cette présente résolution. »

Déclaration à l'appui de la Proposition 1:

L'actionnaire proposant estime que la prospérité à long terme de la Banque repose en bonne partie sur des rapports harmonieux avec ses employés. Cette harmonie devrait se manifester par le partage de la réussite de la Banque, y compris sous la forme d'une participation des employés aux bénéfices de la Banque. La canalisation de cette participation aux bénéfices vers un régime d'actionnariat ouvert à tous les employés de la Banque viendra renforcer cette harmonisation.

L'actionnaire proposant propose une modification aux règlements généraux de la Banque en vertu de laquelle celle-ci devra prendre des mesures dans le sens de cette harmonisation, en mettant sur pied un régime de participations aux bénéfices des employés et un régime d'actionnariat des employés.

L'actionnaire proposant a produit une circulaire de sollicitation de procurations sur le profil de la Banque à www.SEDAR.com à l'appui de la Proposition 1. La circulaire est susceptible de modification de temps à autre.»

Recommandation de la Banque

Il n'est ni nécessaire ni opportun de modifier les règlements de la Banque pour créer un régime de participation aux bénéfices à l'intention des employés ou un régime d'actionnariat des employés.

Aux termes des lois applicables et des règlements de la Banque, le conseil d'administration a le pouvoir d'adopter, de concevoir et de modifier des programmes de rémunération à l'intention des employés de la Banque pouvant inclure des régimes incitatifs tels que des régimes de primes et d'autres régimes de participation aux bénéfices.

En pratique, la Banque offre déjà à tous ses employés la possibilité de participer au régime d'actionnariat des employés de la Banque qu'elle a mis en œuvre en mars 2006. Elle a aussi établi différents programmes incitatifs, tel que plus amplement détaillé dans notre réponse à la proposition suivante.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 4 - Régime de participation aux bénéfices des employés et régime d'actionnariat des employés

IL EST RÉSOLU :

QUE la Banque, dans un rôle consultatif, et sans porter atteinte aux rôles et responsabilités du conseil d'administration, élabore et mette en œuvre i) un régime de participation aux bénéfices des employés et ii) un régime d'actionnariat des employés.

Déclaration à l'appui de la Proposition 2 :

L'actionnaire proposant propose que, dans le cas où les règlements généraux de la Banque sont modifiés pour autoriser le conseil d'administration à mettre sur pied un régime de participation aux bénéfices des employés et un régime d'actionnariat des employés, les actionnaires de la Banque votent à titre consultatif pour inciter la Banque à mettre sur pied un régime de participation aux bénéfices des employés et un régime d'actionnariat des employés .

L'actionnaire proposant a produit une circulaire de sollicitation de procurations sur le profil de la Banque à www.SEDAR.com à l'appui de la proposition 2. La circulaire est susceptible de modification.

Recommandation de la Banque

Le conseil attache une grande importance aux pratiques de la Banque en matière de gestion des ressources humaines et est convaincu que le succès de la Banque est indéniablement lié à l'apport de dirigeants et d'employés talentueux, expérimentés et compétents.

La Banque offre déjà à tous ses employés la possibilité de participer au régime d'actionnariat des employés de la Banque. Ce régime vise à permettre aux employés de la Banque et de ses filiales d'acheter des actions de la Banque, au moyen de retenues salariales, en passant par un intermédiaire. Ce régime est très avantageux pour les employés, car la Banque paie une somme généreuse équivalant à 30 % de l'investissement de l'employé jusqu'à concurrence d'un certain plafond et sous réserve d'autres conditions stipulées dans le régime.

En vue d'aligner les intérêts des employés avec ceux des actionnaires et d'offrir une rémunération concurrentielle sur le marché, la Banque révisé régulièrement sa politique de rémunération. La politique de rémunération de la Banque permet déjà aux employés de participer à la croissance de la Banque grâce à une série de programmes incitatifs, notamment des primes annuelles, l'attribution d'unités d'actions restreintes et d'unités d'actions de rétention et de performance, des hausses salariales et la participation au régime d'actionnariat des employés.

Le conseil et la direction continueront de procéder à une analyse comparative de la compétitivité des programmes de récompenses de la Banque au sein de son secteur afin d'attirer et de garder à son service les meilleures ressources humaines disponibles. Ces efforts seront toujours déployés dans le respect des principes de saines pratiques de rémunération et de gestion prudente des risques.

Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.

ANNEXE C

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 D

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.

