

# INDICATEURS DE PERFORMANCE 2014 GLOBAL REPORTING INITIATIVES (GRI)

Suite à l'évaluation de la grille d'application des lignes directrices G3 de la GRI, nous considérons que ce rapport répond à un niveau d'application C.

INDICATEUR	DESCRIPTION	COMMENTAIRE	PAGE
<b>STRATÉGIE ET ANALYSE</b>			
1.1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation sur la pertinence du développement durable pour l'organisation et sa stratégie.	Le choix d'être uniques	4
1.2	Description des principales répercussions, risques et occasions	Le choix d'être uniques Rapport annuel, pages 4-7	4
<b>PROFIL DE L'ORGANISATION</b>			
2.1	Nom de l'organisation	À propos de la Banque Laurentienne	5
2.2	Principaux produits/services et marques correspondantes	À propos de la Banque Laurentienne	5
2.3	Structure opérationnelle de l'organisation, notamment les principales divisions, entités opérationnelles, filiales et coentreprises.	À propos de la Banque Laurentienne Annexe 2	5 22
2.4	Lieu où se trouve le siège social de l'organisation	À propos de la Banque Laurentienne	5
2.5	Nombre de pays où l'organisation est implantée et nom des pays où soit l'exploitation est majeure, soit les questions relatives au développement durable traitées dans le rapport s'avèrent particulièrement pertinentes.	À propos de la Banque Laurentienne	5
2.6	Nature de la propriété et forme juridique.	La Banque Laurentienne, une institution unique	2
2.7	Marchés desservis (y compris la répartition géographique des marchés, les secteurs desservis et les types de clients et de prestataires).	À propos de la Banque Laurentienne	5-6
2.8	Taille de l'organisation.	À propos de la Banque Laurentienne	5
2.9	Changements importants en matière de taille, de structure et de propriété s'étant produits durant la période couverte par le rapport.	Aucun changement important	
2.10	Récompenses reçues au cours de la période de reporting.	25 meilleurs employeurs de Montréal	6
<b>PARAMÈTRES DU RAPPORT</b>			
3.1	Période considérée par les informations fournies.		27
3.2	Date du dernier rapport.	2013	
3.3	Cycle considéré.		27
3.4	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu.		27
3.5	Processus utilisé pour établir le contenu du rapport.		27
3.6	Limite du rapport (par ex., pays, divisions, filiales, installations louées, coentreprises, fournisseurs).		27
3.7	Préciser toute restriction quant à la portée ou à la limite du rapport.		27
3.8	Paramètres de déclaration propres aux coentreprises, aux filiales, aux installations louées, aux activités imparties et aux autres entités qui peuvent influencer sérieusement sur la comparaison d'une période à l'autre ou entre les entreprises.	Aucun	

INDICATEUR	DESCRIPTION	COMMENTAIRE	PAGE
3.10	Explication des effets de tout redressement de renseignements fournis dans des rapports précédents et des motifs d'un tel retraitement (par ex., fusions ou acquisitions, modification des années ou périodes de référence, nature des activités, méthodes de mesure).	Indiqué lorsque pertinent dans le rapport	
3.11	Changements importants en matière de portée, de limite ou de méthodes de mesure apportés depuis les rapports précédents.	Indiqué lorsque pertinent dans le rapport	
3.12	Tableau identifiant l'emplacement des éléments d'information requis dans le rapport.	Indicateurs de performance GRI	PDF disponible sur notre site web
3.13	Politique et pratique actuelles en ce qui a trait à la validation du rapport par une source externe.	Aucune validation externe	
GOUVERNANCE			
4.1	Structure de gouvernance de l'organisation y compris les comités relevant du plus haut organe de gouvernance (conseil d'administration ou assimilé, responsable de tâches spécifiques telles que la définition de la stratégie ou la supervision de l'organisation).	Une régie d'entreprise solide	7
4.2	Indiquer si le président du conseil d'administration (ou assimilé) est aussi un administrateur exécutif (et dans ce cas, indiquer ses fonctions dans l'organisation et les raisons de cette disposition).	Une régie d'entreprise solide	7
4.3	Pour les organisations ayant un système de conseil d'administration (ou assimilé) à organe unique, indiquer le nombre d'administrateurs indépendants et/ou non exécutifs.	Une régie d'entreprise solide	7
4.4	Mécanismes permettant aux actionnaires et aux employés de faire des recommandations ou de suggérer une orientation à l'instance supérieure de gouvernance.	Gouvernance Circulaire	8-11
4.5	Lien entre la rémunération des membres de l'instance supérieure de gouvernance, de la haute direction et des cadres supérieurs (y compris les modalités en cas de départ) et la performance de l'organisation (entre autres, sociale et environnementale).	Régie d'entreprise Circulaire	8
4.6	Processus en place pour assurer que l'instance supérieure de gouvernance ne se place pas en conflit d'intérêts.	Une régie d'entreprise solide	7
4.7	Processus permettant de déterminer les compétences et l'expertise des membres de l'instance supérieure de gouvernance pour orienter la stratégie de l'organisation relativement aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux.	Circulaire, renseignement concernant la régie d'entreprise	
4.8	Énoncés de mission ou de valeurs, codes de conduite et principes mis en place à l'interne ayant des incidences sur la performance économique, environnementale et sociale, et état de la mise en place de ceux-ci.	Les valeurs qui guident les actions de la Banque L'intégrité, valeur centrale de la Banque	6 10
4.9	Procédures qu'applique l'instance supérieure de gouvernance pour surveiller la détermination et la gestion de la performance économique, sociale et environnementale de l'organisation, entre autres les risques et occasions pertinentes, ainsi que le respect des normes, des codes de conduite et des principes convenus à l'échelle internationale.	Annexe 5 Rapport annuel, régie d'entreprise Circulaire, annexe D – Fonctions et mandats	25
4.14	Liste des parties prenantes avec lesquelles l'organisation a des relations.	Le souci de bien communiquer	11
4.15	Paramètres en fonction desquels sont déterminées et sélectionnées les parties prenantes avec lesquelles établir des relations.	Le souci de bien communiquer	11
4.16	Relation avec les parties prenantes, entre autres la fréquence des contacts, réparties par type et par groupe de parties prenantes.	Le souci de bien communiquer	11
4.17	Principaux sujets et préoccupations déterminés grâce aux relations avec les parties prenantes, et façon dont l'organisation a traité ceux-ci, notamment dans le cadre de rapports.	Le souci de bien communiquer Amélioration continue Équité, diversité : des priorités	11 13 16

INDICATEUR	DESCRIPTION	COMMENTAIRE	PAGE
<b>ÉCONOMIQUE</b>			
<b>EC1</b>	Valeur économique directe générée et distribuée, y compris les produits, les charges d'exploitation, la rémunération du personnel, les dons et les autres investissements dans la collectivité, les bénéfices non répartis et les versements aux investisseurs et aux gouvernements.	Une action ciblée dans les collectivités Rapport annuel, résultats consolidés (page 19) Rapport annuel, rapport de gestion (page 17)	<b>18</b>
<b>EC3</b>	Couverture des obligations de l'organisation au titre des régimes d'avantages sociaux.	Une Banque qui investit dans son capital humain	<b>17</b>
<b>EC7</b>	Procédures d'embauche à l'échelle locale et proportion de cadres supérieurs en provenance des environs dans les sites d'exploitation importants.	Des actions pour répondre à la croissance de la Banque	<b>16</b>
<b>EC9</b>	Compréhension et description des retombées économiques indirectes d'importance, y compris leur portée.	Une action ciblée dans les collectivités	<b>18</b>
<b>ENVIRONNEMENTAUX</b>			
<b>EN7</b>	Initiatives pour réduire la consommation indirecte d'énergie, et réductions enregistrées.	L'environnement l'affaire de tous	<b>20</b>
<b>EN26</b>	Initiatives pour atténuer les impacts des produits et des services sur l'environnement, et efficacité atteinte.	L'environnement l'affaire de tous	<b>20</b>
<b>EN28</b>	Valeur monétaire des amendes importantes et nombre total des sanctions non monétaires imposées en raison de non-conformité avec les lois et règlements en matière d'environnement.	Aucune amende	
<b>PRATIQUES DE TRAVAIL ET TRAVAIL DÉCENT</b>			
<b>LA1</b>	Effectif total par type d'emploi, contact de travail et zone géographique	Annexe 1	<b>22</b>
<b>LA3</b>	Avantages sociaux offerts aux employés à temps plein, mais non aux employés temporaires ou à temps partiel, par secteur d'activité important.	Une Banque qui investit dans son capital humain	<b>17</b>
<b>LA4</b>	Pourcentage d'employés couvert par des conventions collectives.	De bonnes relations de travail	<b>17</b>
<b>LA5</b>	Délais minimaux de préavis à respecter pour le licenciement en cas de changements opérationnels importants, et indication ou non de ceux-ci dans les conventions collectives.	De bonnes relations de travail	<b>17</b>
<b>LA6</b>	Pourcentage de l'effectif total représenté par les comités paritaires formels en santé et sécurité au travail, chargés d'orienter et de surveiller l'application des programmes en matière de santé et de sécurité au travail.	Favoriser le bien-être en milieu de travail	<b>17</b>
<b>LA8</b>	Programme d'information, de formation, de conseils, de prévention et de contrôle des risques en place pour aider les employés, leurs familles ou les membres de la collectivité en cas de maladie grave.	Une Banque qui investit dans son capital humain	<b>17</b>
<b>LA9</b>	Questions de santé et sécurité au travail couvertes par les conventions collectives.	Favoriser le bien-être en milieu de travail	<b>17</b>
<b>LA10</b>	Nombre moyen d'heures de formation par année et par employé, par catégorie d'emploi.	Une approche formation originale et éprouvée	<b>16</b>
<b>LA11</b>	Programmes de gestion des compétences et de formation continue destinés à assurer l'employabilité du personnel et à gérer les fins de carrière.	Une approche formation originale et éprouvée	<b>16</b>
<b>LA12</b>	Pourcentage d'employés qui reçoivent des évaluations du rendement régulières et à un programme de développement de carrière.	Une approche formation originale et éprouvée	<b>16</b>
<b>LA13</b>	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par catégorie selon le sexe, le groupe d'âge, l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité.	Équité, diversité : des priorités	<b>16</b>

INDICATEUR	DESCRIPTION	COMMENTAIRE	PAGE
LA14	Ratio du salaire de base des hommes et des femmes par catégorie d'emploi	Équité, diversité: des priorités	16
<b>PERFORMANCE SOCIALE : DROITS DE LA PERSONNE</b>			
HR5	Activités dans le cadre desquelles la liberté d'association et le droit aux négociations collectives peuvent être sérieusement compromis, et mesures mises de l'avant pour appuyer ces droits.	Aucune activité en 2014	
HR6	Activités présentant un risque important en ce qui a trait au travail des enfants, et mesures mises de l'avant pour contribuer à éliminer le travail des enfants.	Aucune activité en 2014	
HR7	Activités présentant un risque important en ce qui a trait au travail forcé, et mesures mises de l'avant pour contribuer à éliminer le travail forcé.	Aucune activité en 2014	
HR9	Nombre total des cas de violation des droits des autochtones et mesures prises.	Aucun cas en 2014	
<b>PERFORMANCE SOCIALE : SOCIÉTÉ</b>			
S02	Pourcentage et nombre d'unités d'affaires analysées en fonction des risques de corruption.	Pour un contrôle efficace du risque	9
S06	Valeur totale des contributions financières et en nature à des partis politiques, à des politiciens et à des institutions connexes réparties par pays.	La Banque Laurentienne ne contribue pas financièrement à des partis politiques ou à des politiciens.	
<b>PERFORMANCE SOCIALE : RESPONSABILITÉ DES PRODUITS</b>			
PR5	Pratiques liées à la satisfaction des clients, par ex., la mesure de la satisfaction à l'aide de sondages auprès de la clientèle.	Un taux de satisfaction élevé dans la mesure de l'expérience client Le traitement des plaintes : ne rien laisser au hasard	13 14
PR6	Programmes pour le respect des lois, des normes et des codes volontaires liés aux communications marketing, entre autres, la publicité, la promotion et les commandites.	Impliquée dans la communauté	22
PR7	Nombre total de cas de non-respect de règlements et de codes volontaires portant sur les communications marketing, entre autres la publicité, la promotion et les commandites, par type d'issue.	Aucun cas en 2014	
<b>SUPPLÉMENT SECTORIEL – SERVICES FINANCIERS</b>			
FS2	Procédures d'évaluation et de dépistage de risques environnementaux et sociaux s'appliquant aux secteurs d'activité.	L'octroi des prêts aux entreprises suivi de près Rapport annuel, gestion du risque environnemental (page 59)	21
FS5	Interactions avec des clients, des investisseurs ou des partenaires concernant les risques environnementaux et sociaux ainsi que les risques et les occasions dans ce domaine.	Le souci de bien communiquer L'octroi des prêts aux entreprises suivi de près	11 21
FS8	Valeurs monétaires des produits et services conçus afin de générer des retombées environnementales particulières pour chaque secteur d'activité, détaillé par objectif.	Un bureau comme ailleurs	20
FS14	Initiatives pour améliorer l'accès aux services financiers pour les personnes désavantagées.	Les services spécialisés et adaptés offerts par nos secteurs d'activité	13
FS16	Initiatives pour augmenter les connaissances financières par type de bénéficiaires.	Outils (calculateurs) disponibles sur notre site web	