

Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Le 7 avril 2020

Circulaire de sollicitation
de procurations de la direction

VOTRE VOTE COMPTE!
Consultez la présente circulaire pour
obtenir de l'information détaillée





Avis d'assemblée annuelle des actionnaires

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires (les « **actionnaires** ») de la Banque Laurentienne du Canada (la « **Banque** ») aura lieu le mardi 7 avril 2020 à 9 h 30 (heure de l'Est), à la salle Formation de la Banque Laurentienne du Canada, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, 5^e étage, Montréal, Québec, H3G 0E5. Lors de l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2019 et le rapport de l'auditeur y afférent;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur;
4. examiner et, s'il est jugé à propos, adopter une résolution à titre consultatif concernant l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe;
5. examiner et, s'il est jugé à propos, adopter les propositions d'actionnaires soumises au vote (dont le texte est inclus à l'Annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe) dont l'assemblée sera régulièrement saisie; et à
6. traiter toute autre question dont l'assemblée serait régulièrement saisie.

Le nombre de voix prises en compte lors de l'assemblée est de 42 747 740, ce qui correspond au nombre total d'actions en circulation de la Banque en date du 7 février 2020.

Veuillez voter dès que possible afin que vos actions soient représentées à l'assemblée. Les procurations 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, au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 3 avril 2020.

Questions des actionnaires et assistance pour le vote

Pour toute question ou obtenir de l'assistance, veuillez contacter Kingsdale Advisors, notre agent de sollicitation de procurations, en composant le 1 888 518-1561 sans frais en Amérique du Nord (le +1 416 867-2272 à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en écrivant à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com, ou encore votre conseiller professionnel.

Par ordre du conseil d'administration,

Sivan Fox
Première vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire corporative

Montréal (Québec) Canada, le 7 février 2020

Si vous êtes un actionnaire inscrit de la Banque et prévoyez ne pas être présent à l'assemblée, veuillez remplir et retourner le formulaire de procuration ci-joint dans l'enveloppe affranchie qui l'accompagne, ou le transmettre sans frais par télécopieur à partir du Canada ou des États-Unis au 1 866 249-7775, ou 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.

Chers actionnaires,

Nous vous invitons à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada, qui aura lieu le 7 avril 2020 à la salle Formation de la Banque, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, 5^e étage, Montréal, Québec, H3G 0E5. Il s'agit d'une occasion unique de rencontrer les membres de la direction (la « **Direction** ») et du conseil d'administration (le « **Conseil** ») de la Banque, d'obtenir de l'information importante sur nos réalisations et nos initiatives et de partager vos opinions et vos idées sur des questions essentielles.

Au début de l'année 2016, la Banque a annoncé un plan échelonné sur sept ans pour devenir une institution meilleure et différente. Alors que nous amorçons maintenant la cinquième année de cette initiative, nous pouvons déjà voir les résultats positifs et tangibles de nos efforts. Transformer notre institution financière en se concentrant sur des services-conseils et des offres numériques constitue une stratégie avisée, dont la progression avance bien. Nous avons atteint plusieurs jalons clés cette année : la transition de toutes nos succursales traditionnelles en « Cliniques financières », où les clients obtiennent des services entièrement numériques axés sur le conseil grâce à une équipe multidisciplinaire de conseillers, de planificateurs financiers et de banquiers privés; la mise en œuvre d'un nouveau système bancaire central qui nous permet d'adopter plus facilement de nouvelles technologies et d'atténuer les risques d'entretien d'un vieux système; et le lancement de notre plateforme numérique, un investissement clé pour les relations clients et une façon de préparer notre réussite à long terme.

Notre équipe a fait preuve de détermination au cours de négociations syndicales exigeantes et coûteuses qui se sont conclues par la redéfinition de l'unité de négociation et la ratification d'une nouvelle convention collective. Les conditions sont désormais réunies pour solidifier notre culture axée sur le rendement et atteindre nos objectifs stratégiques à l'échelle de l'organisation. Bien que dans l'ensemble, la performance financière ait été inférieure à nos objectifs, nous avons connu une croissance des prêts à la clientèle commerciale et des marges nettes d'intérêts, tout en conservant une solide situation de fonds propres et de qualité de crédit. Nous vous encourageons à lire notre rapport annuel pour obtenir de plus amples renseignements sur la performance financière de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2019.

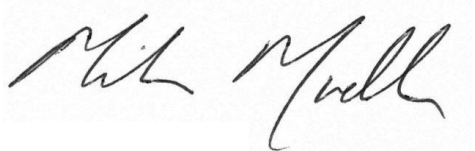
Pour le futur, la croissance durable s'articulera autour de notre capacité à recruter et à conserver un effectif talentueux et impliqué, grâce à des mesures incitatives alignant les intérêts des employés sur ceux des actionnaires. Cette dernière année, nous nous sommes concentrés sur l'adoption d'une culture axée sur le rendement et avons amélioré la transparence de notre approche de rémunération, dont les détails sont présentés à la partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente circulaire. Ces améliorations ont été apportées à la suite de discussions avec des actionnaires, des groupes de revendication et diverses autres parties prenantes pour mieux comprendre leurs intérêts et trouver des pistes d'amélioration. Le Conseil reconnaît l'importance d'un dialogue ouvert et constructif avec les actionnaires et les parties prenantes et nous sommes impatients de solidifier encore davantage ces relations au cours de la prochaine année.

Conformément aux initiatives de la Banque en matière de diversité et d'inclusion, nous planifions nos activités de recrutement et de planification de la relève des administrateurs de manière à tirer pleinement parti de l'expérience actuelle au sein du Conseil, en prenant soin d'ajouter des compétences, points de vue et antécédents nouveaux et complémentaires. Ainsi, nous sommes heureux d'accueillir Mme Andrea Bolger et M. David Mowat, qui se sont joints au Conseil au mois d'août dernier. Mme Bolger possède une grande expertise en direction stratégique et en gestion de risques, acquise au sein de la plus importante institution financière canadienne. M. Mowat a été président et chef de la direction d'ATB Financial, une institution financière albertaine, dont il a supervisé le remplacement des infrastructures informatiques et bancaires. Leur contribution améliore nos échanges et accroît le niveau et l'étendue de l'expertise au Conseil, pour soutenir directement les objectifs stratégiques de la Banque.

Nous vous invitons à prendre le temps d'examiner la présente circulaire. Vous y trouverez des renseignements détaillés sur les questions soumises à l'assemblée, notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs, nos pratiques de gouvernance et des instructions de vote. Nous comptons sur votre participation. Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée, exercez votre droit de vote en remplissant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joints, selon les directives de la partie A - *Renseignements sur le vote* de la présente circulaire. L'équipe de direction, mes collègues administrateurs et moi-même sommes impatients de vous accueillir le 7 avril.

Salutations cordiales,

BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michael Mueller', written in a cursive style.

Michael Mueller
Président du conseil d'administration

Instructions importantes concernant le vote et les procurations

INSTRUCTIONS POUR LES ACTIONNAIRES NON INSCRITS*

Voter en personne - Si vous désirez voter en personne à l'assemblée, veuillez inscrire votre propre nom à l'endroit approprié du formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire vous a fait parvenir, puis lui retourner le formulaire avant 17 h (heure de l'Est) le 3 avril 2020, selon ses instructions ou celles de l'agent des transferts de la Banque. Vous devrez 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 les 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 fondés de pouvoir proposés 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 à l'endroit approprié du formulaire d'instructions de vote, puis retournez le formulaire à votre intermédiaire, selon les instructions. Votre fondé de pouvoir devra 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 devra avoir en sa possession l'invitation ci-jointe ainsi qu'une pièce d'identité.

Nous pourrions également utiliser le service QuickVote^{MC} de Broadridge, pour aider les actionnaires réels et non inscrits à exercer leur droit de vote. Dans ce cas, Kingsdale Advisor, notre agent de sollicitation de procurations, pourrait contacter des actionnaires réels et non inscrits pour recevoir leurs instructions de vote directement par téléphone. Broadridge compilera ensuite toutes les instructions reçues et fournira les directives appropriées concernant le vote de ces actionnaires devant être représentés à l'assemblée.

* Si vos actions sont détenues par un courtier en valeurs mobilières, une agence de compensation, une institution financière, un fiduciaire ou un dépositaire, vous êtes considéré comme un actionnaire non inscrit.

Veuillez également consulter l'avis d'assemblée annuelle des actionnaires et la partie A - Renseignements sur le vote de la circulaire de sollicitation de procurations de la Direction, lesquelles contiennent des instructions supplémentaires concernant la nomination d'un fondé de pouvoir et la révocation d'une procuration. Pour toute question concernant le vote et les procurations, contactez Services aux investisseurs Computershare inc., Service de transfert de titres (« Computershare »), par téléphone, au 1 800 564-6253, ou par courriel à service@computershare.com.

INSTRUCTIONS POUR LES ACTIONNAIRES INSCRITS

Voter en personne - Si vous désirez voter en personne à l'assemblée, vous devrez 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 et signer le formulaire de procuration ci-joint, avant de le retourner dans l'enveloppe affranchie qui l'accompagne ou de 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 avant de remplir, de dater et de signer le formulaire de procuration ci-joint et de le retourner dans l'enveloppe affranchie qui l'accompagne ou de 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 devra 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 devra avoir en sa possession l'invitation ci-jointe et une pièce d'identité.

QUESTIONS DES ACTIONNAIRES ET ASSISTANCE POUR LE VOTE

Pour toute question ou obtenir de l'assistance, veuillez contacter Kingsdale Advisors, notre agent de sollicitation de procurations, en composant le 1 888 518-1561 sans frais en Amérique du Nord (le +1 416 867-2272 à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en écrivant à l'adresse contactus@kingsdaleadvisors.com, ou encore votre conseiller professionnel.

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 VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION	4
PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	4
PARTIE C - CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	5
PARTIE D - RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	12
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	12
RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UNITÉS D'ACTIONS DIFFÉRÉES	12
EXIGENCES DE DÉTENTION	12
TABLEAU DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	13
PARTIE E - RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	14
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	16
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION	19
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	39
OCTROIS EN VERTU D'UN PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE	40
PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE	42
PRESTATIONS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE	43
PARTIE F - GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	45
À PROPOS DE NOTRE CONSEIL	45
EXERCER LES FONCTIONS D'ADMINISTRATEUR	49
INTERAGIR AVEC LES ACTIONNAIRES ET AUTRES PARTIES PRENANTES	50
ÉTHIQUE ET CULTURE	51
RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE	51
AUTRES RENSEIGNEMENTS	52
COMITÉS DU CONSEIL	52
PARTIE G - AUTRES RENSEIGNEMENTS	58
PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	58
INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	58
CODE DE PROCÉDURE	58
PROCÈS-VERBAL	58
VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE	59
APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	59
ANNEXES	60
ANNEXE A : PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	60
ANNEXE B : CODE DE PROCÉDURE	68
ANNEXE C : MANDAT DU CONSEIL	69

Circulaire de sollicitation de procurations de la Direction

Le présent document contient de l'information importante sur l'assemblée, le Conseil, la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance d'entreprise. Vous êtes encouragés à le lire en détail et à vous prévaloir de votre droit de vote.

Les termes « **Banque** », « **nous** », « **notre** » et « **nos** » font référence à la Banque Laurentienne du Canada et, le cas échéant, à nos filiales. Les termes « **BLCGF** » et « **Groupe** » font référence à Banque Laurentienne Groupe Financier, qui comprend la Banque et ses filiales. Le terme « **Conseil** » désigne le conseil d'administration de la Banque. L'expression « **actionnaires** » signifie les actionnaires ordinaires de la Banque et l'expression « **actions** » signifie les actions ordinaires de la Banque. Le terme « **Circulaire** » désigne le présent avis d'assemblée annuelle et la présente circulaire de sollicitation de procurations de la Direction.

La présente Circulaire est datée du 7 février 2020, et à moins d'indication contraire, l'information qui s'y trouve également. Tous les montants d'argent sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Dans le présent document, les références à la notice annuelle de la Banque sont des références à la notice annuelle de la Banque datée du 4 décembre 2019, tandis que les références au rapport annuel de la Banque sont des références au Rapport annuel 2019. Les deux documents sont disponibles dans le site Web de la Banque et sur SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche), à l'adresse www.sedar.com.

L'information financière de la Banque figure dans les états financiers consolidés et le rapport de gestion du dernier exercice clos de la Banque. De plus amples renseignements sur la Banque sont disponibles dans le site Web de la Banque et sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com. Les actionnaires peuvent s'adresser par écrit au Secrétariat corporatif de la Banque au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5 pour obtenir sans frais un exemplaire des états financiers de la Banque et de son 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 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5.

PARTIE A - RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

PERSONNES FAISANT LA SOLLICITATION

La Circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations par la Direction de la Banque, en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque (l'« **Assemblée** ») qui aura lieu aux fins, à la date, à l'heure et à l'endroit énoncés dans l'avis d'assemblée, ainsi qu'à toute reprise de l'Assemblée. La sollicitation de procurations s'effectue principalement par la poste, ou encore par téléphone ou au moyen d'autres coordonnées personnelles, par des employés. Pour l'assister dans le cadre de la sollicitation de procurations, la Banque a retenu les services de Kingsdale Advisors, au coût d'environ 40 000 \$ plus frais remboursables. 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 des administrateurs de la Banque. Sous réserve des restrictions décrites à la section « *Titres comportant droit de vote et principaux porteurs* » plus loin dans la présente partie de la Circulaire, **un actionnaire inscrit qui désire nommer une autre personne pour le représenter à l'Assemblée peut le faire en inscrivant le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin**. Le représentant n'est pas tenu 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 que la Banque reçoit par l'intermédiaire de Services aux investisseurs Computershare inc., à l'adresse énoncée dans l'avis d'assemblée ci-joint, avant la fermeture des bureaux le 3 avril 2020, seront utilisées aux fins du vote lors de l'Assemblée ou à toute reprise de l'Assemblée, conformément aux instructions que chaque actionnaire y aura indiquées ou selon les modalités de la procuration. Nonobstant ce qui précède, le président de l'Assemblée peut user de son pouvoir discrétionnaire pour accepter les procurations reçues après la date et l'heure limites, mais il n'est pas tenu de le faire.

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 de chaque administrateur;
- la nomination de l'auditeur;
- l'adoption d'une résolution, à titre consultatif, sur l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction divulguée dans la présente Circulaire; et

CONTRE :

- les propositions d'actionnaires.

La Banque a reçu sept (7) propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) devant être incluses dans la Circulaire. Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions 2, 6 et 7 au vote des actionnaires. Ces propositions sont donc incluses à titre d'information seulement. Les propositions 2, 6 et 7 ne feront pas l'objet de discussions formelles lors de l'Assemblée. La version intégrale des sept (7) propositions, ainsi les réponses de la Banque, sont incluses à l'annexe A de la Circulaire.

Les administrateurs et les dirigeants de la Banque n'ont connaissance d'aucune autre question dont l'Assemblée pourrait être saisie.

DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS

L'actionnaire peut révoquer sa procuration en personne ou par l'intermédiaire d'un mandataire muni d'une autorisation écrite, en signant un acte écrit qu'il doit ensuite envoyer à la secrétaire corporative de la Banque, au 1360, boul. René-Levesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5, d'ici au dernier jour ouvrable précédant l'Assemblée ou toute reprise de celle-ci, ou au président de l'Assemblée le jour de l'Assemblée ou à toute reprise de celle-ci, avant l'ouverture de l'Assemblée, ou encore de toute autre manière autorisée par la loi.

TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Le 7 février 2020, 42 747 740 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 de la Banque peuvent soit se prononcer en faveur de l'élection des administrateurs et de la nomination de l'auditeur, soit s'abstenir de voter. Ils peuvent aussi voter pour ou contre l'adoption de toute autre question dont l'Assemblée pourrait être régulièrement saisie, ou s'abstenir de voter à ce sujet.

Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits au registre de la Banque à la fermeture des bureaux le 7 février 2020, 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 ordinaires 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 toute question soumise 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 2019 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le rapport annuel envoyé aux actionnaires par la poste le 10 janvier 2020. 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 (« **BSIF** »).

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Le nombre d'administrateurs devant être élus par les actionnaires a été fixé à onze (11). Les porteurs d'actions ordinaires éliront onze (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 a adopté une politique de vote majoritaire qui s'applique à toute élection sans opposition. En vertu de cette politique, un candidat à un poste d'administrateur devra immédiatement présenter sa démission s'il n'est pas élu à la majorité des voix (50 % + 1). Dans les 90 jours qui suivent le vote, le Conseil devra décider d'accepter ou non la démission lors d'une réunion sans l'administrateur concerné. Le Conseil est tenu d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. La démission prendra effet dès que le Conseil l'aura acceptée, le cas échéant. Une fois la décision prise, la Banque diffusera promptement un communiqué de presse qui sera transmis à la Bourse de Toronto (TSX), pour annoncer la décision du Conseil et les motifs de sa décision.

Les candidats aux postes d'administrateurs sont présentés à la partie C - *Candidats aux postes d'administrateurs*.

NOMINATION DE L'AUDITEUR

S'appuyant sur l'évaluation annuelle de l'auditeur externe effectuée par le comité d'audit du Conseil de la Banque (le « **Comité d'audit** »), laquelle évaluation comprend l'examen de critères de qualité d'audit, y compris l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur, la qualité de l'équipe affectée à la mission et les constatations de l'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC), le Conseil recommande aux actionnaires de renouveler le mandat d'auditeur externe de la Banque d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (« **Ernst & Young** ») pour l'exercice 2020. Ernst & Young est l'auditeur externe de la Banque depuis 1990. Le Conseil et le Comité d'audit ont l'intention de lancer un appel d'offres au cours des trois (3) prochaines années, un moment qui coïncidera avec la période de rotation régulière des partenaires d'audit et avec la fin du plan stratégique de la Banque échelonné sur sept ans.

La nomination de l'auditeur doit se faire par vote des porteurs d'actions ordinaires de la Banque lors de l'Assemblée. L'auditeur nommé demeurera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque.

Indépendance de l'auditeur

Le Conseil et le Comité d'audit estiment que les processus et contrôles actuels de la Banque peuvent garantir l'indépendance de l'auditeur et la qualité des résultats des audits. Au cours de l'exercice 2019, le Comité d'audit a effectué l'évaluation annuelle de la performance d'Ernst & Young et de la qualité des services offerts par ce dernier dans le cadre de ses fonctions d'auditeur indépendant de la Banque. Cette évaluation reposait, entre autres, sur le plan d'audit présenté, les honoraires d'audit, la nature des activités d'audit et les rapports présentés au Comité d'audit. De plus, le Comité d'audit et le Conseil effectuent, tous les cinq (5) ans, une évaluation complète de l'auditeur externe. La dernière évaluation complète a été faite en juin 2018. Le Comité d'audit tient des rencontres périodiques avec l'auditeur externe sans les membres de la Direction et reçoit la confirmation annuelle de l'indépendance de l'auditeur externe.

Honoraires de l'auditeur

Le tableau suivant présente par catégorie les honoraires facturés par l'auditeur externe Ernst & Young pour les exercices terminés les 31 octobre 2019 et 2018.

Catégorie d'honoraires	2019 (\$)	2018 (\$)
Honoraires d'audit (Note 1)	3 056 000	3 013 000
Honoraires pour services liés à l'audit (Note 2)	678 000	1 039 000
Honoraires pour services fiscaux (Note 3)	103 000	65 000
Autres honoraires (Note 4)	228 000	45 000
Total	4 064 000	4 160 000

Note 1 : « Honoraires d'audit » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young pour l'audit des états financiers consolidés annuels, l'examen des états financiers intermédiaires, ainsi que les audits réglementaires à l'égard d'états financiers de filiales. Les honoraires d'audit incluent également des consultations concernant la comptabilité financière et la

présentation de l'information, des soumissions en lien avec des documents de placement et d'offre, et des services de traduction d'états financiers audités et de documents de placement.

Note 2 : « Honoraires pour services liés à l'audit » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young pour des services de certification ou d'autres services connexes habituellement accomplis par les auditeurs indépendants, dont principalement certains services liés à la production de rapports portant sur l'efficacité des contrôles internes exigés à des fins contractuelles ou commerciales, des procédures spécifiques liées à diverses fiducies et autres entités, exigées dans le contexte de la titrisation de créances hypothécaires, et des frais de traduction différents de ceux des états financiers audités et des documents de placement. Les services pour 2018 comprennent également l'exécution de procédures liées à l'examen détaillé par la Banque de son portefeuille de prêts hypothécaires titrisés et de son portefeuille de prêts hypothécaires assurés.

Note 3 : « Honoraires pour services fiscaux » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young pour des conseils d'ordre fiscal autres que ceux facturés pour l'audit ou l'examen de l'impôt sur le résultat lié aux états financiers.

Note 4 : « Autres honoraires » incluent les honoraires totaux d'Ernst & Young pour des services non liés à l'audit autres que ceux mentionnés ci-dessus.

Au cours de l'exercice 2019, le Comité d'audit a révisé la politique de la Banque concernant l'approbation préalable des services rendus par son auditeur externe. Cette politique est décrite à la section 12 de la notice annuelle de la Banque.

VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION

La rétroaction des actionnaires est un volet clé de notre processus d'interaction, qui comprend une invitation à assister aux assemblées annuelles pour exprimer une opinion à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs. Au cours de l'exercice 2019, nous avons apporté des changements significatifs à nos stratégies de rémunération. Nous vous invitons à examiner la section « *Analyse de la rémunération* » de la partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire, dans laquelle nous décrivons notre nouvelle approche à l'égard de la rémunération et expliquons comment cette approche favorise l'adoption d'une culture axée sur le rendement alignée sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Pour tout commentaire ou toute question concernant notre approche à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, veuillez contacter le président du Conseil à l'adresse mike.mueller@blcgf.ca.

Le vote sur la rémunération des membres visés de la haute direction est un vote consultatif qui ne lie pas le Conseil. Le Conseil tiendra compte des résultats du vote lors de ses futurs exercices de planification de la rémunération. Si une quantité significative de voix exprimées à l'Assemblée s'opposent à la résolution consultative, le président de l'Assemblée supervisera un processus visant à mieux comprendre les préoccupations des actionnaires s'opposant à la résolution.

Le Conseil recommande aux actionnaires d'approuver la résolution consultative suivante :

« **IL EST RÉSOLU**, à titre consultatif et sans que ne soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction telle que divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque transmise en vue de l'assemblée annuelle 2020 des actionnaires de la Banque. »

Le résultat du vote sur cette résolution sera annoncé à la fin de l'Assemblée, en même temps que les résultats des votes sur les autres points à l'ordre du jour de l'Assemblée.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu sept (7) 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. À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions 2, 6 et 7 au vote des actionnaires. La Banque a accepté d'inclure ces propositions à titre d'information seulement. Les propositions 2, 6 et 7 ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'Assemblée. La version intégrale des sept (7) propositions et les réponses du Conseil sont incluses à l'annexe A de la Circulaire. Pour chacune des propositions soumises au vote, vous pouvez voter pour, voter contre ou vous abstenir de voter. Dans le cas où l'Assemblée serait effectivement saisie des 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 le formulaire de procuration.

Les actionnaires qui souhaitent 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 Secrétariat corporatif de la Banque au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 9 novembre 2020.

COMPOSITION DU CONSEIL

Onze (11) administrateurs doivent être élus lors de l'Assemblée. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise du Conseil (le « **Comité RHRE** ») a recommandé l'élection des personnes ci-après pour un mandat se terminant à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Chaque candidat a été élu lors de l'assemblée annuelle 2019 des actionnaires, à l'exception de Mme Andrea Bolger et de M. David Mowat, qui ont été nommés au Conseil le 28 août 2019.

MANDAT La durée moyenne des mandats des candidats à l'élection est de 4,7 ans.	DIVERSITÉ DE GENRE 50 % des candidates indépendantes à l'élection sont des femmes	INDÉPENDANCE À l'exception du président et chef de la direction, tous les administrateurs sont indépendants.	RENOUVELLEMENT DU CONSEIL 60 % des administrateurs indépendants du Conseil ont été nommés au cours des cinq dernières années.
--	---	--	---

Les tableaux qui suivent contiennent de l'information détaillée sur les candidats aux postes d'administrateurs, y compris leurs domaines d'expertise, les comités dont ils font partie, leur participation aux réunions, les conseils d'administration publics dont ils sont membres et les résultats qu'ils ont obtenus aux élections de l'année précédente, s'il y a lieu. Les profils comprennent également un résumé des titres de la Banque qu'ils détiennent, ainsi que la valeur de la rémunération totale qui leur a été octroyée pour l'exercice 2019.

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 aux présentes, à moins que la procuration ne contienne des instructions explicites pour s'abstenir de voter 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 de la Banque.

Lise Bastarache

Sommaire de l'expérience professionnelle



Lise Bastarache est économiste et administratrice de sociétés.

Mme Bastarache détient une maîtrise et a poursuivi des études doctorales en science économique. 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 de l'Université de Moncton et présidente du comité des finances de l'institution de 2004 à 2013. Mme Bastarache est présentement administratrice et présidente du comité d'investissement et de gestion des risques et membre du comité d'audit de Otéra Capital Holding Inc.

56 ans

Candiac (Québec) Canada

Administratrice depuis le 7 mars 2006

Indépendante

Assemblée annuelle 2019
Votes pour : 88,07 %

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

Chartwell, résidences pour retraités

(de 2005 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du comité d'audit
Membre du comité d'investissement

Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc.

(de 2003 à 2018)

Présences (taux global de 93,33 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	7/8	1/1
Comité d'audit	6/6	0

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 de détention d'actions des administrateurs
7 févr. 2020	4 132	7 949	12 081	43,93	530 718	5 380	225 % Oui
15 févr. 2019	4 132	5 980	10 112	44,04	445 332	5 380	188 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

119 000 \$

Sonia Baxendale

57 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis
le 31 août 2016

Indépendante

Assemblée annuelle 2019
Votes pour : 94,56 %

Principaux domaines
d'expertise :

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

Sommaire de l'expérience professionnelle

Sonia Baxendale est présidente et chef de la direction de Global Risk Institute.

Mme Baxendale s'est jointe à Global Risk Institute, un partenariat public-privé à but non lucratif axé sur la gestion des risques des services financiers, le 7 janvier 2018. Mme Baxendale est titulaire d'un B.A. de l'Université de Toronto et a reçu, en 2014, le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Mme Baxendale a été présidente des Services bancaires de détail et de Gestion du patrimoine à la CIBC et vice-présidente principale de l'institution de 2005 à 2011. De 1992 à 2005, Mme Baxendale a occupé divers postes de direction à la CIBC, incluant 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. Avant de se joindre à la CIBC, elle a occupé des postes de responsabilités croissantes au sein de la direction de Banque Amex du Canada et de Saatchi & Saatchi Compton Hayhurst. Mme Baxendale est également membre du conseil d'administration et du comité de vérification et de conformité de Financière Forestiers, où elle exerce également les fonctions de présidente du comité du capital humain et de la gouvernance. Elle est aussi membre du conseil d'administration du Hospital for Sick Kids Foundation et de Toronto Artscape Inc.

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

RSA Insurance Group plc

(de 2019 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du comité d'audit
Présidente du comité d'investissement

CI Financial Corp.

(de 2013 à 2018)

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités (Note 2)	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	8/8	1/1
Comité d'audit	3/3	—
Comité de gestion des risques	5/5	—

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 de détention d'actions des administrateurs
7 févr. 2020	2 300	7 927	10 227	43,93	449 272	5 797	176 % Oui
15 févr. 2019	2 300	5 011	7 311	44,04	321 976	5 797	126 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

134 449 \$

Andrea Bolger

61 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis
le 28 août 2019

Indépendante

Assemblée annuelle 2019
Votes pour : s.o.

Principaux domaines
d'expertise :

- Régie d'entreprise / Politique publique
- Expertise financière
- Gestion des risques
- Affaires juridiques / Affaires réglementaires / Conformité
- Services financiers et bancaires

Sommaire de l'expérience professionnelle

Andrea Bolger est administratrice de sociétés.

Mme Bolger est actuellement membre du conseil d'administration de La Première fondation du savoir, où elle préside le comité de gouvernance; membre du conseil d'administration et présidente du comité de Finances et audit de l'Organisme de mise en place de l'Autorité des marchés des capitaux, qui est chargé de mettre en place la nouvelle Autorité de réglementation des marchés des capitaux; et membre du conseil d'administration de L'Équitable, compagnie d'assurance vie du Canada et de Genworth MI Canada Inc. Mme Bolger était auparavant membre de la haute direction de la Banque Royale du Canada, où elle a occupé divers postes de haute direction. Elle a également été présidente du conseil d'administration et présidente du comité d'audit et de gestion des risques de Solutions Moneris et a longtemps siégé au conseil d'administration de la Fondation de l'aide à l'enfance et de la Chambre de commerce du Canada. Mme Bolger détient un baccalauréat en commerce, distinction Finance, de Carleton University et une maîtrise en administration des affaires de l'Université Concordia. Elle a également reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés de la Rotman School of Business, de l'Université de Toronto.

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Genworth MI Canada Inc.

(de 2016 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du comité d'audit
Membre du comité de rémunération et de nomination

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration (Note 4)	2/2	—
Comité de gestion des risques (Note 5)	—	—

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 de détention d'actions des administrateurs
7 févr. 2020	1 490	811	2 301	43,93	101 083	7 431	30 % Nommée récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

19 449 \$



Michael T. Boychuk est administrateur de sociétés.

M. Boychuk détient le titre de comptable professionnel agréé depuis 1979 et il a reçu le titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec en 2012. De juillet 2009 jusqu'à sa retraite en juin 2015, il a été président de Bimcor inc., le 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, responsable de l'ensemble des activités de trésorerie, de sécurité corporative, d'environnement et de développement durable et des caisses de retraite des compagnies du groupe BCE. M. Boychuk est membre du conseil des gouverneurs et membre du comité d'audit de l'Université McGill, ainsi que membre du conseil consultatif international de la Faculté d'administration de l'université. M. Boychuk est membre du conseil d'administration de Corporation Cadillac Fairview Limitée. Il siège au comité d'investissement de la Fondation de la famille J.W. McConnell et de Nunavut Trust.

64 ans

Baie-D'Urfé (Québec) Canada

Administrateur depuis
le 30 août 2013

Indépendant

Assemblée annuelle 2019
Votes pour : 91,74 %

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

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

Corus Entertainment Inc.

(de 2019 à ce jour)

Membre du comité d'audit
Membre du comité des ressources humaines

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	8/8	1/1
Comité d'audit (président)	6/6	—
Comité de gestion des risques	5/5	—

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 de détention d'actions des administrateurs	
7 févr. 2020	1 421	12 495	13 916	43,93	611 330	5 380	258 %	Oui
15 févr. 2019	1 413	9 262	10 675	44,04	470 127	5 380	197 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

146 500 \$

François Desjardins

Sommaire de l'expérience professionnelle



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 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.

49 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 1^{er} novembre 2015

Non indépendant

Assemblée annuelle 2019
Votes pour : 95,91 %

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

Aucun

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Présences (taux global de 100%)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	8/8	—

Titres détenus

Les exigences minimales en matière de détention d'actions pour M. Desjardins sont celles qui s'appliquent aux membres de la haute direction de la Banque, tel qu'il est expliqué plus en détail à la section « Exigences minimales de détention d'actions » de la partie E - Rémunération des membres de la haute direction de la présente Circulaire.

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

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

A. Michel Lavigne, FCPA, FCA**Sommaire de l'expérience professionnelle**

A. Michel Lavigne est administrateur de sociétés.

Réceptaire du titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec et membre de l'Institut canadien des comptables agréés, M. Lavigne a été associé chez Raymond Chabot Grant Thornton de 1986 à 2005, ainsi que président et chef de la direction de la firme comptable de 2001 à 2005. M. Lavigne a siégé au conseil d'administration de la Société canadienne des postes jusqu'en mai 2018, où il était également le président du comité des pensions et un membre du comité de vérification. M. Lavigne a aussi siégé au conseil d'administration de Québecor Média inc. (où il était également membre du comité d'audit et président du comité de rémunération) et de Vidéotron Ltée (où il était également membre du comité d'audit). M. Lavigne a de plus été membre du conseil d'administration et du comité d'audit de la Caisse de dépôt et placement du Québec de 2005 à 2013, en plus de présider le comité d'audit de 2009 à 2013 et d'être membre du comité de gestion des risques de la Caisse pendant cette même période.

69 ans

Laval (Québec) Canada

Administrateur depuis le 19 mars 2013

Indépendant

Assemblée annuelle 2019
Votes pour : 89,93 %

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

Groupe TVA inc.

(de 2005 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du comité d'audit

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

Québecor inc.

(de 2013 à 2016)

Présences (taux global de 93,75 %)**Membre du Conseil/de comités****Ordinaires****Extraordinaires**

Conseil d'administration

8/8

1/1

Comité RHRE

7/7

—

Comité spécial - Gouvernance (Note 3)

—

2/2

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 de détention d'actions des administrateurs	
7 févr. 2020	7 945	6 481	14 426	43,93	633 734	5 380	268 %	Oui
15 févr. 2019	7 483	5 197	12 680	44,04	558 427	5 380	236 %	Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

128 730 \$

David Morris, CPA, Auditeur, CA**Sommaire de l'expérience professionnelle**

David Morris est administrateur de sociétés.

M. Morris détient le titre de comptable professionnel agréé depuis 1975 et il est membre de l'Institut canadien des comptables agréés. Il a récemment pris sa retraite de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., où il a œuvré plus de 41 ans et dont il était associé principal chargé de grandes institutions mondiales des secteurs bancaires et de l'assurance. Diplômé de l'Université McGill, il siège au conseil d'administration d'ECN Capital Corp. depuis 2016 et il en préside le comité d'audit.

66 ans

Beaconsfield (Québec) Canada

Administrateur depuis le 31 octobre 2017

Indépendant

Assemblée annuelle 2019
Votes pour : 96,09 %

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

ECN Capital Corp.

(de 2016 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Président du comité d'audit

Présences (taux global de 93,33 %)**Membre du Conseil/de comités****Ordinaires****Extraordinaires**

Conseil d'administration

7/8

1/1

Comité d'audit

6/6

—

Comité spécial - Gouvernance (Note 3)

—

2/2

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 de détention d'actions des administrateurs	
7 févr. 2020	1 000	4 907	5 907	43,93	259 495	4 750	124 %	Oui
15 févr. 2019	1 000	2 418	3 418	44,04	150 529	4 750	72 %	Nommé récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

119 041 \$



David Mowat est administrateur de sociétés.

M. Mowat a été président et chef de la direction d'ATB Financial de juin 2007 à juin 2018. Auparavant, il a occupé le poste de chef de la direction de la Vancouver City Savings Credit Union, de 2000 à 2007. En 2015, il a été nommé président du comité d'examen du régime de redevances de l'Alberta (Alberta Royalty Review panel). M. Mowat est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia. Il a reçu un baccalauréat honorifique en administration des affaires du Southern Alberta Institute of Technology en 2015 et un doctorat honorifique en droit de la University of Alberta en 2017. En 2014, M. Mowat a été nommé personnalité d'affaires de l'année en Alberta par le magazine Alberta Venture. Il a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés, en plus de terminer le programme de formation des administrateurs. M. Mowat préside le comité d'audit de Telus Communications Inc. et il siège au conseil d'Alberta Blue Cross et de la Alberta Petroleum Marketing Commission.

64 ans

Edmonton (Alberta) Canada

Administrateur depuis
le 28 août 2019

Indépendant

Assemblée annuelle 2019
Votes pour : s.o.

Principaux domaines
d'expertise :

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

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Telus Corporation

(de 2016 à ce jour) Président du comité d'audit

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration (Note 4)	2/2	—
Comité d'audit (Note 6)	—	—

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 de détention d'actions des administrateurs	Nommé récemment
7 févr. 2020	0	638	638	43,93	28 027	7 431	9 %	Nommé récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

19 449 \$



Michael Mueller est administrateur de sociétés.

M. Mueller exerçait les fonctions de président du conseil d'administration d'Investissements PSP (l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public) jusqu'en janvier 2018. Actuellement, M. Mueller est président du conseil de Revera inc. et il siège au conseil de Medexus Pharmaceuticals, de Gensource Potash Corp., de Smarter Alloys inc. et d'Emily's House. De 2003 à 2005, M. Mueller exerçait les fonctions de président et chef de la direction de MDS Capital Corporation, après avoir occupé divers postes de haute direction au sein du Groupe Financier Banque TD, y compris premier vice-président et chef pour les activités de la banque aux États-Unis, vice-président exécutif des Services de crédit à l'échelle mondiale et vice-président du conseil et chef des Services bancaires d'investissement à l'échelle mondiale. M. Mueller a siégé au conseil d'administration de Mercal Capital Corporation, de MDS Capital Corporation, des Fonds de découvertes médicales canadiennes I et II, du British Columbia Medical Innovations Fund, de la Corporation de la gestion de la découverte médicale et de Health Ventures. M. Mueller est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires, finance internationale, de York University et d'un baccalauréat en sciences de la University of Western Ontario.

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Gensource Potash Corporation

(de 2018 à ce jour)

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Membre du comité de rémunération

Medexus Pharmaceuticals Inc.
(auparavant PediaPharm Inc.)

(de 2014 à ce jour)

Président du comité d'audit

Membre du comité de rémunération

Mercal Capital Corp. / Eureka 93 Inc.

(de 2015 à 2019)

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	7/7	1/1

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 de détention d'actions des administrateurs	Nommé récemment
7 févr. 2020	—	6 385	6 385	43,93	280 493	8 850	72 %	Nommé récemment
15 févr. 2019	—	—	—	44,04	—	8 850	Non	Nommé récemment

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

204 235 \$



Michelle R. Savoy est administratrice de sociétés.

Auparavant présidente de Société Capital Guardian (Canada) inc., une filiale de The Capital Group of Companies, un gestionnaire de fonds international, Mme Savoy a connu une carrière de 27 ans dans le secteur des services financiers, en occupant de nombreux rôles de cadre supérieur à l'échelle internationale dans les secteurs de la gestion d'investissements et des marchés des capitaux, et en se chargeant de responsabilités liées à la planification stratégique, au marketing, à la gestion de la relation client, au développement des affaires et à la technologie de l'information. Mme Savoy exerce actuellement les fonctions d'administratrice à Nav Canada, où elle préside le comité des pensions et siège au comité de la gouvernance d'entreprise. Mme Savoy est également membre du comité d'investissement de la Toronto General & Western Hospital Foundation et elle a siégé au conseil d'administration de la Commission du Régime de retraite des fonctionnaires de l'Ontario. Mme Savoy est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université d'Ottawa et elle a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés, en plus de terminer le programme de formation des administrateurs de la Rotman Business School de l'Université de Toronto.

60 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis
le 20 mars 2012

Indépendante

Assemblée annuelle 2019
Votes pour : 91,57 %

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)

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	8/8	1/1
Comité de gestion des risques	5/5	—
Comité RHRE (présidente)	7/7	—
Comité spécial - Gouvernance (présidente) (Note 3)	—	2/2

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 de détention d'actions des administrateurs
7 févr. 2020	5 909	9 276	15 185	43,93	667 077	5 380	282 % Oui
15 févr. 2019	5 412	6 764	12 176	44,04	536 231	5 380	226 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

137 845 \$



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

Mme Wolburgh Jenah détient plus de 30 années d'expérience en réglementation nationale et internationale et possède une connaissance approfondie du secteur des marchés des capitaux et des services financiers. Elle est récipiendaire du prix Osgoode Hall Alumni 2011 dans la catégorie Achievement et elle a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés en 2004. Mme Wolburgh Jenah 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 nationale qui réglemente l'ensemble des courtiers en placement et surveille les opérations sur les marchés canadiens des titres d'emprunt et des actions. Elle s'est jointe à l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières (ACCOVAM) au début de 2007 à titre de présidente et chef de la direction et elle a dirigé avec succès la fusion de l'ACCOVAM et des Services de réglementation du marché inc. pour créer l'OCRCVM en 2008. Auparavant, elle a connu 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, dont elle préside le comité de supervision des activités de réglementation, en plus d'être 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 comité d'examen indépendant de Placements Vanguard Canada inc. et d'exercer les fonctions de vice-présidente du conseil de l'hôpital Humber River.

Émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années

Fonctions actuelles au sein des conseils et comités

Hydro One Limited

(de 2020 à ce jour)

Membre du comité de régie d'entreprise

Groupe Aecon Inc.

(de 2016 à ce jour)

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

Présences (taux global de 100 %)

Membre du Conseil/de comités	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil d'administration	8/8	1/1
Comité de gestion des risques	5/5	—
Comité RHRE	3/3	—
Comité spécial - Gouvernance (Note 3)	—	2/2

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 de détention d'actions des administrateurs
7 févr. 2020	1 237	10 234	11 471	43,93	503 921	5 380	213 % Oui
15 févr. 2019	1 237	7 146	8 383	44,04	369 187	5 380	156 % Oui

Valeur de la rémunération totale reçue au cours de l'exercice 2019

123 254 \$

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 sa rémunération de base en actions ordinaires et/ou en unités d'actions différées (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, sauf pour Mme Baxendale, M. Morris, M. Mueller, Mme Bolger et M. Mowat, dont la participation minimale est basée 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, le 31 octobre 2017, le 17 décembre 2018, le 28 août 2019 et le 28 août 2019, respectivement.

Note 2 : Mme Baxendale a été nommée au Comité RHRE le 30 octobre 2019.

Note 3 : Un comité spécial de gouvernance était en fonction du 3 août 2018 au 17 décembre 2018, pour superviser la planification de la relève de la présidence du Conseil.

Note 4 : Mme Bolger et M. Mowat ont été nommés le 28 août 2019.

Note 5 : Mme Bolger a été nommée au Comité de gestion des risques le 30 octobre 2019.

Note 6 : M. Mowat a été nommé au Comité d'audit le 30 octobre 2019.

Interdictions d'opérations, faillites, amendes ou sanctions

Selon l'information fournie 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 au moyen d'un plan d'arrangement approuvé par le tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

Selon l'information fournie 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 l'information fournie par M. A. Michel Lavigne, celui-ci a fait l'objet d'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 réalisé une opération sur titres en adoptant une résolution du conseil 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. Le 19 octobre 2017, la Cour du Québec a rejeté une demande d'irrecevabilité en raison de la prescription du recours institué contre les administrateurs de NSTEIN. Le 26 février 2018, la Cour du Québec a rejeté l'appel. Le 5 décembre 2017, la Cour d'appel a accepté d'entendre l'appel du jugement de la Cour du Québec ayant rejeté la demande d'irrecevabilité. Le 13 avril 2018, la Cour d'appel a également accepté d'entendre l'appel sur le fond du litige. Les deux appels ont été entendus le 27 janvier 2020 et une décision est attendue.

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

Le Comité RHRE examine la rémunération des administrateurs pour en recommander le montant et la structure au Conseil. La rémunération à la Banque favorise le recrutement et le maintien en poste de personnel qualifié pour les fonctions d'administrateurs et elle prévoit un traitement approprié pour le temps et les efforts consacrés à la supervision du bon déroulement des opérations de la Banque. La rémunération est également conforme aux intérêts des actionnaires et aux meilleures pratiques. Le Comité RHRE peut avoir recours aux services de consultants, y compris des consultants ou des conseillers en rémunération, s'il le juge nécessaire ou souhaitable pour exercer ses responsabilités. Le Comité RHRE examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans, pour s'assurer qu'elle atteint les objectifs énoncés. La plus récente modification de la structure de la rémunération des administrateurs a été apportée le 1^{er} mai 2018, à la suite de l'examen par Hexarem, un conseiller indépendant, des pratiques concurrentielles de rémunération des administrateurs au sein de sociétés québécoises de taille semblable de tous les secteurs et au sein de sociétés canadiennes de taille semblable du secteur des services financiers.

	Rémunération annuelle
Rémunération fixe annuelle pour tous les administrateurs	110 000 \$ (dont 55 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président du Conseil	170 000 \$ (dont 85 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées)
Rémunération fixe annuelle à titre de président d'un comité permanent	20 000 \$
Rémunération fixe annuelle par comité sur lequel siège un administrateur, à l'exception du président du Conseil	7 500 \$

Les administrateurs ne reçoivent aucune autre rémunération pour leur présence aux réunions du conseil d'administration ou des comités. Les administrateurs qui sont appelés à participer au nom de la Banque à des séances de formation offertes par la Banque reçoivent une rémunération supplémentaire de 1 500 \$ par séance de formation. Les frais d'hébergement et de déplacement des administrateurs leur sont remboursés sur présentation de pièces justificatives. Les administrateurs qui exercent également des fonctions de direction à la Banque ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs, tandis que les administrateurs qui n'exercent aucune fonction de direction à la Banque ne sont pas admissibles au régime d'options d'achat d'actions ni à tout autre programme de rémunération incitative de la Banque.

RÉMUNÉRATION EN ACTIONS OU EN UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES

Chaque administrateur reçoit une partie de sa rémunération annuelle en unités d'actions différées (UAD), pour aligner au mieux les intérêts à long terme des administrateurs sur ceux des actionnaires de la Banque, en créant un lien entre une partie de la rémunération annuelle et la valeur future des actions ordinaires de la Banque, et pour améliorer la capacité de la Banque à recruter et à retenir les administrateurs talentueux.

De plus, un administrateur peut choisir annuellement de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en actions ordinaires émises de la Banque et/ou en UAD. Ce choix peut être modifié en tout temps et entre en vigueur à la date du prochain versement trimestriel de la rémunération. Le nombre d'actions ordinaires émises est déterminé en fonction du cours de l'action de la Banque au moment du versement à l'administrateur.

Une UAD est une unité dont la valeur correspond à la valeur d'une action ordinaire de la Banque et tient compte des événements qui ont une incidence sur le titre (fractionnement, échange d'actions, etc.). Les UAD peuvent être converties uniquement lorsque l'administrateur quitte le Conseil; elles sont alors versées en espèces ou en actions ordinaires au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit l'année où l'administrateur quitte la Banque. Le nombre d'UAD allouées est établi en divisant le montant payable à l'administrateur par le cours moyen d'une action ordinaire de la Banque pendant la période définie dans le régime d'UAD. Les UAD donnent également droit à un montant équivalent aux paiements de dividendes sur actions ordinaires de la Banque, lequel est versé en UAD additionnelles. Ce régime est en vigueur depuis le 1^{er} février 2000.

EXIGENCES DE DÉTENTION

Chaque administrateur doit détenir, dans les cinq années qui suivent sa nomination au Conseil, au moins trois fois sa rémunération fixe (qui comprend la rémunération à l'intention des administrateurs et la rémunération additionnelle pour la présidence du Conseil, le cas échéant), sous forme d'actions et/ou d'UAD de la Banque.

Le 7 février 2020, tous les administrateurs satisfaisaient aux exigences de détention minimales, à l'exception des administrateurs nommés récemment : M. Mueller [72 % de l'objectif, nommé le 17 décembre 2018], Mme Bolger [30 % de l'objectif, nommée le 28 août 2019] et M. Mowat [9 % de l'objectif, nommé le 28 août 2019].

Le nombre d'actions et/ou d'UAD détenues par chacun des candidats aux postes d'administrateurs est indiqué à la partie C - *Candidats aux postes d'administrateurs* de la présente Circulaire. À titre de président et chef de la direction de la Banque, M. Desjardins doit respecter une exigence minimale de détention d'actions, tel que décrit à la partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire.

TABLEAU DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente un résumé de la rémunération versée au cours du dernier exercice à chacun des administrateurs qui n'est pas un dirigeant de la Banque :

	Pour le conseil d'administration (\$)	Pour les comités (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	Partie de la rémunération totale en espèces ou en actions/UAD	
					Versée en espèces (\$)	Versée en actions/UAD (\$)
Lise Bastarache	110 000	7 500	1 500	119 000	64 000	55 000
Sonia Baxendale	110 000	22 949	1 500	134 449	39 725	94 724
Andrea Bolger (Note 1)	19 429	20	0	19 449	4 877	14 572
Michael T. Boychuk	110 000	35 000	1 500	146 500	45 750	100 750
Gordon Campbell (Note 2)	48 511	3 308	0	51 819	0	51 819
Isabelle Courville (Note 2)	99 228	0	0	99 228	0	99 228
François Desjardins (Note 3)	0	0	0	0	0	0
Michel Labonté (Notes 2 et 4)	48 511	16 401	0	64 912	966	63 946
A. Michel Lavigne (Note 4)	110 000	17 230	1 500	128 730	73 730	55 000
David Morris (Note 4)	110 000	7 541	1 500	119 041	30 633	88 408
David Mowat (Note 1)	19 429	20	0	19 449	4 877	14 572
Michael Mueller (Note 5)	202 735	0	1 500	204 235	0	204 235
Michelle R. Savoy (Note 4)	110 000	26 345	1 500	137 845	37 826	100 019
Susan Wolburgh Jenah (Note 4)	110 000	11 754	1 500	123 254	32 740	90 514

Note 1 : Mme Bolger et M. Mowat sont devenus administrateurs le 28 août 2019.

Note 2 : M. Campbell, Mme Courville et M. Labonté ont cessé d'être administrateurs le 9 avril 2019.

Note 3 : M. Desjardins ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque.

Note 4 : Le 3 août 2018, le Conseil a approuvé la création d'un comité spécial de gouvernance pour recruter un(e) nouveau(elle) président(e) du conseil d'administration. La rémunération annuelle qui suit a été approuvée : 20 000 \$ pour la présidence du comité et 7 500 \$ pour chacun des autres membres du comité. Pour le dernier exercice, la rémunération a été versée *au prorata* de la période du 1^{er} novembre 2018 au 17 décembre 2018.

Note 5 : M. Mueller a été rémunéré pour les fonctions de vice-président du Conseil pour la période du 17 décembre 2018 au 9 avril 2019 et pour les fonctions de président du Conseil pour la période du 9 avril 2019 au 31 octobre 2019.

LETTRÉ DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE RÉGIE D'ENTREPRISE AUX ACTIONNAIRES

Chers actionnaires,

Au nom du Conseil, le Comité RHRE supervise notre approche en matière de rémunération, pour l'aligner sur les objectifs stratégiques en pleine évolution de la Banque et les intérêts des actionnaires. Au cours de l'exercice 2019, tel que décrit plus bas, nous avons continué à solliciter la participation des actionnaires de la Banque concernant la rémunération des cadres supérieurs et les autres priorités de gouvernance, parce que l'avis de nos actionnaires nous importe, parce que nous croyons en une bonne gouvernance et parce que nous tenons à agir lorsqu'il est possible de faire mieux.

La rétroaction de nos actionnaires a fait l'objet d'un examen attentif et fort utile pour permettre au Comité RHRE de travailler en leur nom, afin d'élaborer des pratiques de rémunération pouvant motiver adéquatement les employés clés chargés d'atteindre les objectifs stratégiques de la Banque, de générer une croissance durable et d'améliorer la valeur à long terme pour les actionnaires au sein de notre cadre d'appétit pour le risque.

Soutenir une progression disciplinée

Au cours de l'exercice, nous avons versé les tout premiers octrois d'UAP et d'options d'achat d'actions en vertu de notre programme de rémunération incitative à long terme revu et simplifié, lequel est entièrement aligné sur les meilleures pratiques et les attentes des actionnaires, et nous avons également travaillé de manière à améliorer de façon notable les autres volets de notre approche à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs. Nous sommes heureux de vous annoncer qu'en 2019, nous avons :

- modifié la composition du groupe de référence utilisé pour la rémunération des cadres supérieurs, pour voir à ce que chaque organisation incluse dans le groupe soit comparable à la Banque en termes de taille et de position au sein du marché; et
- amélioré le facteur de rendement individuel de notre programme de rémunération incitative à court terme.

Ainsi, nous espérons que nos actionnaires approuveront le choix des organisations utiles à l'analyse comparative de la rémunération des cadres supérieurs et qu'ils remarqueront les liens plus étroits entre la rémunération incitative à court terme et la performance annuelle.

Performance de la Banque et rémunération en 2019

L'exercice financier 2019 fut un exercice de transformation continue pour la Banque. Nous avons mis en œuvre un nouveau système bancaire central, progressivement abandonné le service au comptoir au profit de notre approche basée sur les services-conseils dans la plupart de nos succursales, renouvelé notre environnement de relations de travail pour mieux servir nos clients, généré des économies, encouragé la performance individuelle et lancé notre offre bancaire complètement numérique.

Nous avons offert une performance financière inférieure à nos objectifs. Nous présentons en 2019 des résultats d'exploitation et des indicateurs de performance opérationnelle inférieurs à ceux de 2018. Nous avons connu un exercice difficile, au terme duquel nous avons néanmoins su enregistrer une croissance des prêts à la clientèle commerciale et des marges nettes d'intérêts, tout en conservant une solide qualité de capital et de crédit.

À la suite de la recommandation du Comité RHRE, le Conseil a approuvé les variables suivantes aux fins de calcul de la rémunération des membres visés de la haute direction pour l'exercice 2019 :

- des octrois de rémunération incitative à court terme (« **RICT** ») pour 2019 basés sur la performance financière de la Banque, à 71,1 % de la cible pour tous les membres visés de la haute direction;
- des unités d'actions de performance (« **UAP** ») pour 2016-2019 acquises à 81 % de la cible, conformément à la mesure du retour total aux actionnaires (« **RTA** ») sur 3 ans; et
- aucune augmentation des salaires de base et des cibles de rémunération incitative des membres visés de la haute direction en 2020, malgré les réalisations individuelles notables de tous les membres visés.

Rémunération 2019 du chef de la direction

M. Desjardins a reçu une rémunération directe totale de 2 824 961 \$ pour l'exercice 2019, ce qui représente 94 % de sa rémunération cible pour l'exercice. Il s'agit également d'une réduction de 4 % de la rémunération directe par rapport à 2018, en raison de changements apportés à nos politiques de rémunération en 2019 et de la performance de la Banque s'élevant à 71,1 % de la cible par rapport aux objectifs financiers à court terme.

La rémunération directe totale de M. Desjardins comprend un salaire de base de 600 000 \$ inchangé par rapport à 2018, un octroi de RICT de 426 600 \$, correspondant à 71,1 % de la cible, et des incitatifs à long terme totaux de 1 800 000 \$ composés d'UAP (70 %) et d'options d'achat d'actions (30 %). Les UAP sont assujetties à des conditions d'acquisition basées sur le retour total aux actionnaires relatif et le rendement absolu des capitaux propres, pour mieux soutenir l'alignement sur les intérêts à long terme des actionnaires.

Le Comité RHRE et le Conseil sont d'avis que leurs décisions concernant la rémunération de M. Desjardins sont justifiées compte tenu du leadership permanent dont M. Desjardins a fait preuve au cours d'une difficile période de transformation à la Banque.

Interaction avec les actionnaires

La rétroaction des actionnaires est un aspect important de notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs. Ainsi, nous vous invitons notamment à assister à chaque assemblée annuelle pour donner votre avis sur nos pratiques, au moyen d'un vote consultatif qui permet au Conseil d'obtenir de l'information utile à la planification de la rémunération future. La rétroaction s'obtient également au moyen de rencontres avec les actionnaires institutionnels, de courriels et d'appels téléphoniques avec les actionnaires individuels et de communications régulières avec des sociétés-conseils en matière de sollicitation de procurations, avec de groupes de défense d'intérêts des actionnaires et avec d'autres parties prenantes.

Le Conseil tient à comprendre et à équilibrer les points de vue et les intérêts des parties prenantes. Par conséquent, aller au-devant des intervenants constitue l'une de ses grandes priorités. Depuis la précédente assemblée annuelle, nous avons sollicité la rétroaction de 25 de nos plus grands actionnaires institutionnels. Ceux-ci détiennent plus de 40 % des actions en circulation et ils représentent plus de 90 % de l'actionnariat institutionnel. Plus du tiers d'entre eux ont accepté notre invitation au dialogue. Nous avons également tenu des réunions avec différents groupes de défense d'intérêts, sociétés-conseils et autres parties prenantes.

Nos initiatives d'interaction ont permis d'aborder différentes questions comme la rémunération des cadres supérieurs, la diversité et le renouvellement du Conseil, la cybersécurité et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Avec la Direction, nous avons travaillé toute l'année pour être attentifs aux préoccupations des actionnaires et avons cherché à améliorer notre approche à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, des pratiques de gouvernance et de la divulgation d'information. Votre rétroaction est importante et nous vous encourageons à envoyer vos commentaires, suggestions et questions par courriel au Secrétariat corporatif de la Banque, à l'adresse secretariat.corporatif@blcgf.ca, ou encore directement au président du Conseil, à l'adresse mike.mueller@blcgf.ca. Il est également possible de nous contacter par la poste, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5.

Au nom du Comité RHRE et du Conseil, je vous encourage à lire l'analyse de la rémunération et vous invite à voter à l'assemblée annuelle de cette année, pour exprimer votre opinion concernant notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs.

Bien cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'MS' followed by a stylized flourish.

Michelle R. Savoy
Présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Le programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque a été conçu pour recruter, maintenir en poste et récompenser une équipe de haute direction expérimentée chargée d'exécuter les objectifs stratégiques de la Banque, de générer une croissance durable et de créer de la valeur à long terme pour les actionnaires.

La présente section contient une analyse de l'approche de la Banque en matière de rémunération, y compris de l'information sur nos pratiques, notre analyse du marché, nos politiques et nos méthodes utilisées pour définir la rémunération, en plus d'information détaillée sur la structure et les octrois pour les membres visés de la haute direction suivants de la Banque :

- François Desjardins, président et chef de la direction;
- François Laurin, vice-président exécutif, Finance, Trésorerie et chef de la direction financière;
- Deborah Rose, vice-présidente exécutive, chef de l'exploitation et chef de la direction informatique;
- Stéphane Therrien, vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers; et
- William Mason, vice-président exécutif et chef de la gestion des risques.

Supervision de la rémunération

Le Conseil supervise les principes, politiques, programmes et décisions de la Banque à l'égard de la rémunération. Le Comité RHRE, qui est composé d'administrateurs indépendants, soutient les efforts du Conseil à ce sujet en sollicitant les services de conseillers externes et indépendants en rémunération, au besoin. Entre autres, le Comité RHRE :

- examine et recommande à l'approbation du Conseil une politique de rémunération des cadres supérieurs (la « **Politique de rémunération** ») qui encadre les pratiques de rémunération de la Banque;
- approuve tous les éléments de la rémunération, y compris la définition des objectifs financiers et individuels, la conception des programmes de rémunération incitative, les octrois de RILT, les régimes de retraite et les régimes d'avantages sociaux;
- discute des évaluations du rendement des cadres supérieurs qui relèvent directement du président et chef de la direction de la Banque et fait des recommandations au Conseil concernant l'évaluation du rendement du président et chef de la direction; et
- approuve la divulgation de la rémunération des cadres supérieurs.

La partie F - *Gouvernance d'entreprise* décrit le mandat du Comité RHRE.

La Direction soutient le travail de supervision du Comité RHRE à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs en élaborant des politiques, pratiques et programmes de rémunération alignés sur les besoins de la Banque et les exigences réglementaires. Le premier vice-président, Ressources humaines, conseille le chef de la direction et le Comité RHRE en matière de rémunération des cadres supérieurs. De plus, le chef de la direction et le premier vice-président, Ressources humaines, assistent à des réunions du Comité RHRE. Ils n'ont cependant aucun droit de vote sur les questions à l'ordre du jour. D'autres cadres dirigeants peuvent également être présents aux réunions à l'occasion, pour recevoir ou donner des présentations. Aucun membre de la haute direction, y compris le chef de la direction, n'est présent lorsque des décisions sont prises en matière de rémunération.

Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Le Conseil reconnaît l'importance de nommer au Comité RHRE des administrateurs dont l'expérience et les antécédents leur permettent de respecter les obligations du comité à l'endroit du Conseil et des actionnaires, notamment lorsqu'il est question de rémunération et de gestion des risques. Ainsi, les membres du Comité RHRE sont choisis parce qu'ils possèdent les connaissances, les compétences et l'expérience requises pour aborder les questions pertinentes et prendre des décisions éclairées à l'égard des politiques et pratiques de rémunération de la Banque. Tous les membres du Comité RHRE ont acquis une expérience significative de ces questions en exerçant des fonctions de chef ou de haut dirigeant dans d'autres organisations. Cette expérience comprend ce qui suit :

Expérience ou expertise spécifique	Membres du Comité RHRE
Ressources humaines Rémunération, régimes de retraite et programmes d'avantages sociaux (en particulier la rémunération des cadres supérieurs)	4 de 4
Gestion des risques Surveillance et évaluation des risques à l'interne et communication de l'information à ce sujet	4 de 4
Leadership de direction Cadre supérieur d'une société ouverte ou d'une grande organisation	4 de 4

Les membres du Comité RHRE sont : Michelle R. Savoy (présidente), Sonia Baxendale, A. Michel Lavigne et Susan Wolburgh Jenah. Tous les membres sont indépendants au sens du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*. La partie C - *Candidats aux postes d'administrateurs* de la présente Circulaire contient de l'information additionnelle sur les membres du Comité RHRE qui pourraient être élus de nouveau à un poste d'administrateur.

Le Comité RHRE adhère à diverses meilleures pratiques de gouvernance pour voir à la supervision efficace du cadre de rémunération de la Banque, notamment en se réunissant en privé, sans les membres de la Direction, à chaque réunion du comité.

Conseillers indépendants

Le Comité RHRE retient périodiquement les services de conseillers indépendants pour obtenir un point de vue externe concernant les meilleures pratiques, la conception et l'administration du programme de rémunération et pour analyser la rémunération cible des cadres supérieurs de la Banque et la comparer à un groupe de référence. Depuis 2017, le Comité RHRE retient les services d'Hexarem, qui possède une grande expertise de la rémunération des cadres supérieurs, pour recevoir un avis indépendant concernant nos pratiques de rémunération. Le tableau suivant contient de l'information relative aux honoraires d'Hexarem.

Conseiller	Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs (\$)		Tous les autres honoraires (\$)	
	2019	2018	2019	2018
Hexarem	78 914	128 189	—	—

Résumé des politiques et pratiques en matière de rémunération

Le programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque est conçu pour rémunérer les employés en fonction de leur rendement individuel et de la performance de l'entreprise, tout en étant axé sur la croissance durable et la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Tel que discuté dans la présente section, les composantes du programme de rémunération forment une stratégie complète permettant d'atteindre les objectifs suivants :

1. attirer et retenir du personnel de direction qualifié;
2. offrir une rémunération compétitive par rapport au groupe de référence de la Banque;
3. encourager le haut rendement en liant la rémunération et l'atteinte d'objectifs individuels, d'affaires et de performance financière;
4. aligner les intérêts des membres visés de la haute direction sur ceux des actionnaires; et
5. atténuer le risque.

Après avoir reçu l'approbation des actionnaires concernant le cadre de rémunération lors de la dernière assemblée annuelle, la Banque a modifié en conséquence le programme de rémunération des cadres supérieurs en 2019. Les changements ont pour effet de simplifier le programme et de créer un lien plus direct qu'avant entre la rémunération et l'atteinte d'objectifs financiers. Lorsqu'il examine la rémunération des membres visés de la haute direction et qu'il la recommande à l'approbation du Conseil, le Comité RHRE privilégie une rémunération incitative basée sur la mesure du rendement et il tient compte des risques associés aux politiques, programmes et pratiques de la Banque en matière de rémunération, avec l'aide du Comité de gestion des risques du Conseil. En matière de rémunération, l'approche de la Banque est conçue pour atténuer le risque sans nuire à la nature incitative de la rémunération et pour encourager et récompenser un sens prudent des affaires et une prise appropriée de risques à long terme. Plus amplement décrites plus loin dans le texte, les stratégies d'atténuation des risques du programme comprennent l'acquisition différée d'une partie de la rémunération incitative à court terme, le recours à des incitatifs à long terme dont l'acquisition dépend d'objectifs de performance et de temps, l'imposition d'obligations de détention d'actions, l'application de politiques de récupération et l'interdiction des opérations de couverture, le tout pour assurer un alignement sur les intérêts des actionnaires à long terme.

Notre approche crée un lien entre la rémunération et la performance et elle est axée sur la stratégie et le contrôle des risques :

Ce que nous faisons

- donner aux actionnaires l'occasion de s'exprimer par vote consultatif à propos de notre approche en matière de rémunération des cadres supérieurs;
- examiner le calcul de la rémunération variable à court terme et à long terme en fonction d'indicateurs complémentaires de nature financière et autre que financière;
- aligner les programmes de rémunération de la Banque sur la stratégie d'entreprise au moyen d'objectifs stratégiques à court terme et à long terme;
- veiller à ce qu'une partie significative de la rémunération dépende de la performance de la Banque et du rendement individuel de l'employé;
- évaluer la rémunération cible des membres de la haute direction en fonction d'un groupe de référence approprié et représentatif, composé d'organisations du secteur canadien des services financiers dont la taille est comparable à celle de la Banque;
- examiner l'information relative aux organisations qui font partie du groupe de référence utilisé par la Banque à des fins d'analyse comparative;
- retenir les services d'un conseiller en rémunération indépendant pour obtenir l'information nécessaire au sujet des tendances et des meilleures pratiques concernant les politiques et programmes de rémunération;
- lier une grande partie de la rémunération des cadres supérieurs au rendement pour les actionnaires;
- différer une partie substantielle de la rémunération incitative des employés dont les actions pourraient avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque, pour s'assurer que ces employés assument la responsabilité des décisions pouvant représenter un plus grand risque à long terme;

- lier l'acquisition des octrois de rémunération incitative à long terme à l'atteinte d'objectifs de performance à long terme, de manière à ce que 70 % et 80 % de la rémunération directe totale cible des membres visés de la haute direction et du chef de la direction, respectivement, soit à risque;
- exiger un niveau substantiel de participation minimale de la part des membres de la haute direction et, dans le cas du chef de la direction, prolonger cette obligation de détention d'action aux 12 mois suivant son départ à la retraite;
- inclure des conditions d'acquisition liées à la performance relative et à la performance absolue dans les caractéristiques des unités d'actions de performance (UAP);
- obliger notre chef de la direction à conserver les gains des options d'achat d'actions sous forme d'actions au moins 12 mois après les avoir levées;
- analyser plusieurs scénarios de rémunération incitative, afin d'assurer un alignement approprié entre la rémunération et la performance;
- différer l'acquisition d'unités d'actions à un moment après le départ à la retraite;
- appliquer une politique de récupération qui permet à la Banque de récupérer des contributions à la rémunération incitative;
- avoir recours à une « disposition à double levier » dans les cas d'octrois de rémunération incitative fondés sur des titres de capitaux, afin que les périodes d'acquisition puissent être accélérées uniquement lorsque l'emploi d'un participant prend fin sans motif valable et dans les douze mois qui suivent un changement de contrôle; et
- plafonner les versements annuels d'UAP et de rémunération incitative.

Ce que nous ne faisons pas

- garantir des primes;
- garantir un niveau minimum d'acquisition pour les UAP que nous octroyons;
- permettre la révision du prix ou l'antidatage d'options d'achat d'actions;
- avoir recours à un « simple levier » pour accélérer l'acquisition des octrois en cas de changement de contrôle;
- permettre les opérations de couverture ou de cession en garantie sur une participation;
- offrir des avantages indirects excessifs; et
- diluer de manière excessive la participation des actionnaires avec nos programmes de rémunération incitative à long terme.

Rémunération 2019 : groupe de référence et analyse comparative

Afin de préserver l'alignement de la rémunération sur le marché et les meilleures pratiques, la Banque a régulièrement recours aux services de conseillers externes indépendants pour sonder un marché de référence composé d'organisations canadiennes de son secteur d'activité.

Au cours de l'exercice financier 2019, le Comité RHRE a demandé à Hexarem de revoir les critères d'appartenance au groupe de référence utilisé aux fins d'analyse comparative (le « **groupe de référence** »). L'objectif consistait à définir un groupe reflétant mieux la position de la Banque au sein du marché, son profil et son bassin de talents de direction.

Les critères retenus pour définir le groupe de référence 2019 sont les suivants :

- l'appartenance au secteur financier canadien;
- une taille et des champs d'application comparables à la Banque; et
- la représentativité à l'égard du bassin de talents de direction de la Banque.

Le groupe de référence 2019 issu de cette réflexion est composé de 13 organisations :

Organisations	Sociétés cotées en bourse	Secteur financier		
		Services bancaires	Autres services financiers	Assurance
ATB Financial		x		
Canadian Western Bank	x	x		
Compagnie d'assurance générale Co-operators				x
Mouvement Desjardins		x		
ECN Capital Corp.	x		x	
E-L Financial Corporation Limited	x			x
Equitable Group Inc.	x	x		
First National Financial Corporation	x		x	
Genworth MI Canada Inc	x			x
Home Capital Group Inc.	x	x		
Banque HSBC du Canada		x		
iA Groupe Financier	x			x
Banque Nationale du Canada	x	x		

Le rôle du Comité RHRE consiste à examiner les résultats de l'étude de marché préparée par son conseiller externe, à recevoir et à analyser les recommandations du président et chef de la direction, puis à soumettre ses recommandations au Conseil aux fins d'approbation de la rémunération cible des membres visés de la haute direction. Le Comité RHRE s'est déclaré satisfait de l'analyse de la rémunération cible des membres visés de la haute direction pour 2019, tel qu'elle a été préparée par Hexarem en utilisant le groupe de référence 2019. Les résultats de l'analyse comparative ont été reçus, analysés et utilisés pour soumettre des recommandations qui ont été approuvées par le Conseil.

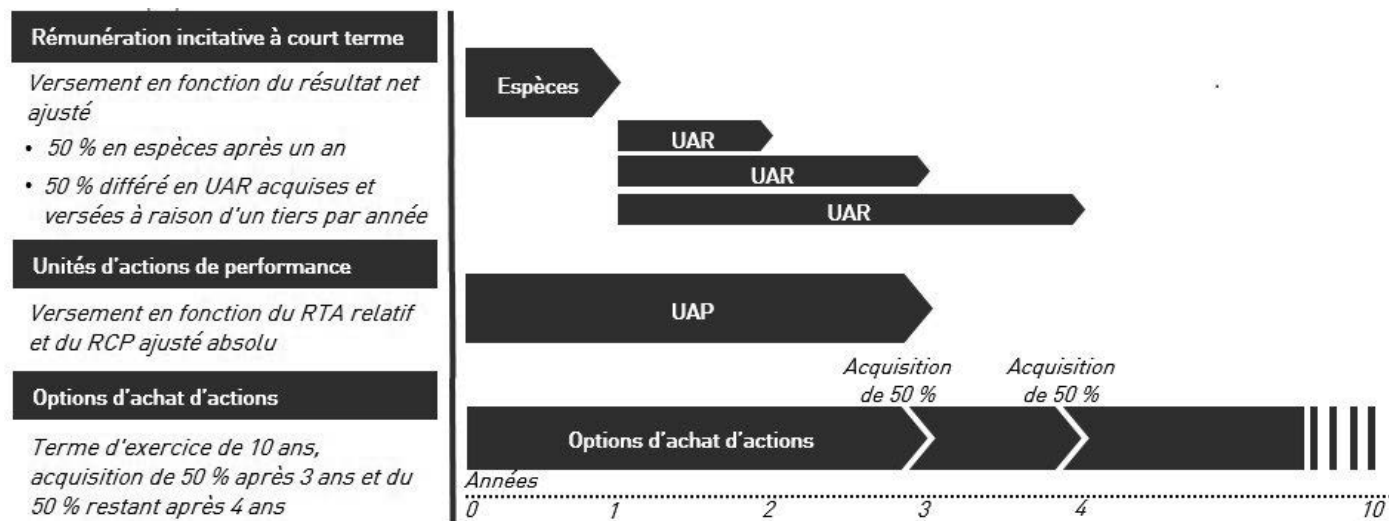
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES VISÉS DE LA HAUTE DIRECTION

La rémunération directe totale cible de la Banque pour les membres visés de la haute direction, y compris le chef de la direction, comprend quatre éléments :

- un salaire de base;
- une rémunération incitative à court terme (RICT);
- des unités d'actions de performance (UAP); et
- des options d'achat d'actions.

La rémunération directe totale cible de notre président et chef de la direction comprend 20 % de rémunération fixe et 80 % de rémunération entièrement à risque. Pour les autres membres visés de la haute direction, la rémunération comprend 30 % de rémunération fixe et 70 % de rémunération entièrement à risque.

Le programme de rémunération incitative des membres visés de la haute direction est conçu pour aligner la rémunération sur les intérêts des actionnaires, tout en mettant l'accent sur la création de valeur à long terme. La rémunération incitative à court terme associe la rémunération annuelle à un facteur de performance financière basé sur le résultat net ajusté de la Banque par rapport à son objectif annuel, et à un facteur de rendement individuel reposant sur l'atteinte d'objectifs individuels. La moitié des paiements d'incitatifs à court terme est différée et alignée davantage sur les intérêts des actionnaires au moyen d'unités d'actions restreintes (UAR). Depuis 2019, les unités d'actions de performance (UAP) de la Banque, qui représentent 70 % de la rémunération incitative à long terme octroyée aux membres visés de la haute direction, sont entièrement à risque pendant trois ans, sans garantie d'acquisition minimale. L'acquisition de la moitié des UAP dépend du RTA relatif par rapport à l'indice boursier XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund, tandis que l'acquisition de l'autre moitié des UAP dépend du RCP ajusté par rapport au budget de la Banque. Les options d'achat d'actions représentent 30 % de la rémunération incitative à long terme octroyée aux membres visés de la haute direction. La moitié (50 %) des options d'achat d'actions octroyées en décembre 2019 seront acquises après trois ans, tandis que l'autre moitié (50 %) de ces options seront acquises après quatre ans, ce qui aura pour effet d'associer la rémunération réalisée des membres visés de la haute direction au rendement pour les actionnaires pendant une période pouvant atteindre dix ans.



Salaire de base

La détermination du salaire de base versé aux membres visés de la haute direction repose sur les critères suivants :

- la performance de la Banque et la contribution individuelle;
- le niveau de responsabilité; et
- les compétences démontrées et l'expérience.

Le Comité RHRE révisé le salaire des membres visés de la haute direction chaque année, en fonction des critères précédents et des recommandations du président et chef de la direction.

Les salaires de base des membres visés de la Direction demeurent inchangés pour l'année qui débute.

	Salaire de base fixé au début de 2018	Salaire de base fixé au début de 2019	Salaire de base fixé au début de 2020
François Desjardins	600 000 \$	600 000 \$	600 000 \$
François Laurin	380 000 \$	380 000 \$	380 000 \$
Deborah Rose	420 000 \$	420 000 \$	420 000 \$
Stéphane Therrien	420 000 \$	420 000 \$	420 000 \$
William Mason	--	380 000 \$ (annualisé)	380 000 \$

Rémunération incitative à court terme

L'objet premier du programme de rémunération incitative à court terme est de récompenser les employés pour avoir atteint, pendant l'année, des objectifs individuels de rendement et les objectifs financiers de la Banque.

Pour l'exercice 2019, le versement en vertu du programme se calcule comme suit :

$$\begin{array}{ccccccc} \text{RICT cible} & \times & \begin{array}{c} \text{Facteur de} \\ \text{performance} \\ \text{financière} \\ \text{De 0 \% à 150 \%} \end{array} & \times & \begin{array}{c} \text{Facteur de} \\ \text{rendement} \\ \text{individuel} \\ \text{De 0 \% à 150 \%} \end{array} & = & \begin{array}{c} \text{Versement de RICT} \\ \text{De 0 \% à 225 \%} \end{array} \end{array}$$

Cible de rémunération incitative à court terme

Les cibles de RICT sont basées sur les pratiques du marché et elles correspondent à des pourcentages du salaire de base. Les cibles de RICT ne changent pas pour l'année qui débute.

	Cible de RICT 2018	Cible de RICT 2019	Cible de RICT 2020
François Desjardins	100 %	100 %	100 %
François Laurin	80 %	80 %	80 %
Deborah Rose	80 %	80 %	80 %
Stéphane Therrien	80 %	80 %	80 %
William Mason	80 %	80 %	80 %

Facteur de performance financière

Le facteur de performance financière repose sur l'objectif financier fixé par le Conseil en début d'exercice et il est conçu pour aligner les octrois sur les objectifs de performance de la Banque, afin de soutenir les priorités stratégiques de la Banque. Le facteur dépend du revenu net ajusté de la Banque (le revenu net ajusté après impôts et avant dividendes).

Indicateurs de performance	Description
Élément financier (100 %)	
Contribution au revenu net après impôts de Banque Laurentienne	Agir avec diligence pour atteindre l'objectif financier du Groupe, c'est-à-dire un objectif commun auquel tous les participants contribuent.

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

Le tableau qui suit résume les niveaux de performance et les facteurs correspondants de performance financière aux fins du calcul de la rémunération incitative pour l'exercice 2019.

	Résultat net ajusté ⁽¹⁾ (M\$)	Facteur de performance financière
Minimum	< 145,98	0 %
Entre le minimum et le seuil	Entre 145,98 et 194,64	0 % pour les membres visés de la haute direction et montant forfaitaire ⁽²⁾
Seuil	194,64	50 %
Cible	243,30	100 %
Maximum	267,63	150 %

(1) Interpolation linéaire entre chaque niveau à partir du seuil.

(2) Un montant forfaitaire a été prévu pour reconnaître les efforts des employés qui ont offert un rendement supérieur au cours de l'exercice. Les membres du comité exécutif ne sont pas admissibles.

Résultats 2019

Dans l'ensemble, 2019 est une année de transformation pour la Banque, alors que des progrès significatifs ont été faits pour mettre en œuvre son plan stratégique, malgré la présence de défis uniques en matière de relations de travail.

Au cours de la première moitié de l'exercice, tandis que les négociations avec les dirigeants syndicaux étaient au point mort, la Direction a redéfini ses priorités et recentré ses ressources pour mieux aborder ces défis, et elle a mis en œuvre un plan de contingence pour assurer la continuité des activités en prévision d'un conflit de travail.

Étant donné l'importance stratégique que revêtait la conclusion d'une entente constructive avec le syndicat, le Conseil a soutenu la redirection des efforts et des ressources envisagée par la Direction. Ce choix a mené à la conclusion d'une nouvelle convention collective en 2019, ainsi qu'au renouvellement d'un environnement de travail amélioré, lequel vient renforcer la culture axée sur le rendement de la Banque. Ces initiatives placent la Banque en meilleure position pour servir ses clients et créer de la valeur pour les actionnaires, comme en fait foi la réaction du marché : le retour total aux actionnaires (RTA) de la Banque pour l'exercice financier 2019 s'élève à 14,12 %, c'est-à-dire un taux supérieur au RTA de 13,6 % de l'indice S&P/TSX Capped Financials associé au groupe de référence utilisé pour mesurer notre performance relative.

Par conséquent, le Conseil a adopté une approche prudente et globale au moment d'analyser les indicateurs de rendement pour l'exercice 2019, afin de reconnaître et de mesurer l'impact des changements à l'échelle de l'organisation tout en respectant les cibles de performance définies en début d'année, avant la redéfinition des priorités stratégiques. À cette fin, le Conseil a notamment évalué ce qui suit :

- les coûts directs associés à la négociation de la convention collective et aux activités de préparation liées à un possible arrêt de travail, y compris la mise en œuvre de plans d'action visant à assurer la continuité des services offerts aux clients de la Banque;
- l'incidence directe de ces activités de préparation sur les résultats de la Banque, puisque le plan de contingence impliquait nécessairement le maintien de niveaux plus élevés de liquidités, lesquelles ne pouvaient pas être investies de manière optimale en raison du possible arrêt de travail;
- l'impact de ces nouvelles priorités sur la capacité de la Banque à entreprendre des initiatives de croissance et sur l'exécution en temps opportun de son plan d'optimisation du segment des services aux particuliers; et
- l'impact du facteur de performance financière sur la rémunération variable à tous les niveaux de l'organisation.

Compte tenu de ce qui précède, ayant pris connaissance de la rétroaction de son consultant indépendant en rémunération et après un processus d'examen et de réflexion approfondi, le Comité RHRE a déterminé qu'un ajustement des résultats de performance s'avérerait une façon appropriée de souligner la réussite des négociations visant à conclure une nouvelle convention collective, un jalon désigné par le Conseil comme étant un impératif stratégique aligné sur les intérêts à long terme des actionnaires. Il a été déterminé que le défaut d'en tenir compte constituerait une approche déraisonnablement punitive pour les employés à tous les niveaux de l'organisation et contraire à la finalité du programme de rémunération de la Banque, qui est de soutenir la stratégie d'affaires et d'assurer le maintien en poste du personnel.

Le choix du Comité RHRE d'ajuster la RICT reposait également sur l'information suivante :

- le RTA de la Banque par rapport à celui du groupe de référence; et
- les réalisations stratégiques de la Banque au cours de l'exercice 2019 (p. ex. la mise en œuvre du nouveau système bancaire central, la transformation de succursales en Cliniques financières 100 % conseil, le lancement d'une offre bancaire complètement numérique pour les clients particuliers canadiens, etc.).

À la lumière de ce qui précède, le Comité RHRE a déterminé qu'un ajustement de 22 millions \$ constituait une mesure raisonnable et juste compte tenu des circonstances uniques. La mesure a fait passer le résultat net ajusté de 193,2 millions \$ à 215,2 millions \$, un résultat qui correspond à un facteur de performance financière de 71,1 %.

Alignement de la rémunération sur la performance

Conformément à un thème récurrent abordé lors des réunions d'interaction avec les actionnaires, le Comité RHRE a redoublé d'efforts pour aligner les pratiques de rémunération sur la performance et la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Ainsi, l'ancienne hausse spéciale de 25 % du facteur de rendement individuel des membres visés de la haute direction impliqués dans le plan de transformation a été éliminée de façon permanente, et le changement a été immédiatement appliqué aux versements de rémunération incitative à court terme pour 2019. Par exemple, avec ce changement, les membres visés de la haute direction qui présentent un rendement individuel « à la hauteur des attentes » obtiennent maintenant un facteur de rendement individuel de 100 % par rapport à la cible, plutôt que l'ancien facteur de 125 % par rapport à la cible, avec lequel de nombreux actionnaires ne se sentaient pas à l'aise.

Facteur de rendement individuel

La Banque estime que la gestion du rendement constitue un exercice essentiel et un facteur clé de l'exécution de son plan stratégique. Le Comité RHRE prête attention à cet exercice et veille à ce qu'il se déroule de manière rigoureuse.

Le président et chef de la direction effectue chaque année l'évaluation du rendement de tous les vice-présidents exécutifs. Le résultat de cet exercice est soumis au Comité RHRE pour approbation. C'est le conseil d'administration qui fixe les objectifs du président et chef de la direction et qui effectue l'évaluation de son rendement, après avoir pris connaissance des recommandations du Comité RHRE.

L'évaluation du rendement individuel repose sur les indicateurs de rendement plus bas. Le Comité RHRE se réserve le droit de tenir compte de facteurs additionnels pour évaluer le rendement d'un cadre supérieur.

Indicateurs de rendement	Descriptions
Éléments financiers (15 %)	
Contribution au revenu net après impôts de Banque Laurentienne	Agir avec diligence pour atteindre l'objectif financier du Groupe, c'est-à-dire un objectif commun auquel tous les participants contribuent.
Responsabilités principales (de 20 % à 35 %)	
Gestion de secteur/Objectifs de croissance	Les leaders sont responsables des dépenses et de l'affectation des ressources et ils doivent : - concevoir et exécuter les activités et les initiatives en visant à respecter ou à dépasser les attentes budgétaires; - faire preuve d'un excellent jugement en matière d'allocation des ressources; - surveiller régulièrement les budgets et dépenses individuels et d'équipe; - appliquer des mécanismes de contrôle budgétaire appropriés.
Gestion des risques et conformité	Encourager l'adoption d'une culture axée sur la conformité et gérer sainement les risques associés au respect des exigences réglementaires et à l'adoption des meilleures pratiques.
Initiatives (de 40 % à 55 %)	
Gestion de la stratégie	Veiller à cautionner et à communiquer l'information relative à la stratégie d'entreprise, à la gestion des risques et aux initiatives connexes : - prendre la direction du plan stratégique à l'interne comme à l'externe; - anticiper et analyser les risques liés au plan. Mettre au point et superviser la stratégie de croissance du secteur Élaborer et superviser un plan stratégique annuel et le présenter aux fins de révision et de priorisation.
Soutien des initiatives	Faire preuve d'efficacité lors de la gestion des initiatives et de l'adhésion des intervenants clés.
Participation aux initiatives	Se porter garant des livrables de son secteur concernant les projets des autres secteurs et se charger adéquatement des besoins en personnel et de l'exécution de ces livrables. À titre de membre de l'équipe de Direction de la Banque, participer aux initiatives des autres secteurs et/ou collègues.
Compétences en leadership (10 %)	
Conduite professionnelle	Favoriser la collaboration et les relations de travail efficaces entre les membres des équipes et avec le conseil d'administration.
Gestion de personnel	Démontrer quotidiennement l'engagement suivant envers les ressources humaines : - Vision et stratégie; leadership, planification et organisation; communication et réunions; relations interpersonnelles; aide; motivation; connaissance; formation et encadrement; évaluation et objectivité.

Cote de rendement	Rendement supérieur	Au-dessus des attentes	À la hauteur des attentes	Près des attentes	Sous les attentes
Facteur de rendement individuel	150 %	120 %	100 %	50 % à 80 %	—%

Versement de la rémunération incitative à court terme 2019

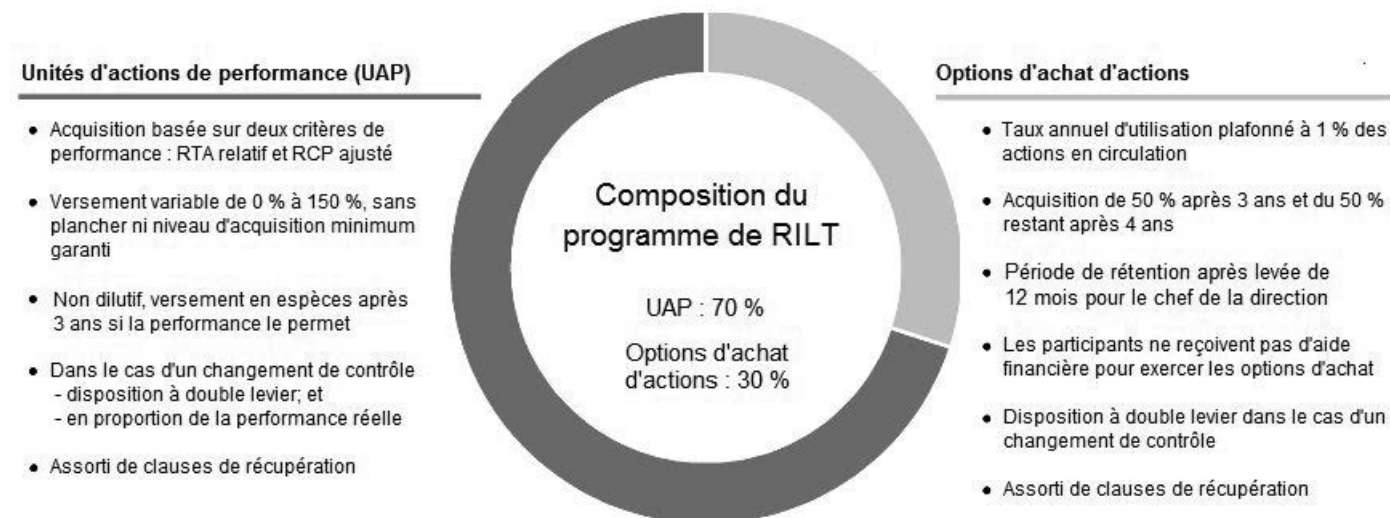
Afin de promouvoir la détention d'actions et un meilleur alignement sur les intérêts des actionnaires, les membres visés de la haute direction reçoivent la moitié de leur RICT en espèces et l'autre moitié sous forme d'unités d'actions restreintes (UAR) acquises à la date de l'octroi et payables à raison d'un tiers par année.

	Salaire de base 2019	RICT cible 2019	Facteur de performance financière	Facteur de rendement individuel	Facteurs combinés	Versement de RICT 2018	En espèces	En UAR
François Desjardins	600 000 \$	100 %	71,1 %	100 %	71,1 %	426 600 \$	213 300 \$	213 300 \$
François Laurin	380 000 \$	80 %	71,1 %	100 %	71,1 %	216 144 \$	108 072 \$	108 072 \$
Deborah Rose	420 000 \$	80 %	71,1 %	100 %	71,1 %	238 896 \$	119 448 \$	119 448 \$
Stéphane Therrien	420 000 \$	80 %	71,1 %	100 %	71,1 %	238 896 \$	119 448 \$	119 448 \$
William Mason	380 000 \$	80 %	71,1 %	100 %	71,1 %	216 144 \$	108 072 \$	108 072 \$

Rémunération incitative à long terme

La Banque a commencé l'exercice financier 2019 avec un programme de rémunération incitative à long terme nouveau et simplifié qui comprend des unités d'actions de performance et des options d'achat d'actions. Le programme s'aligne sur les pratiques du secteur bancaire canadien et les principes de saine gouvernance.

Dans le cadre des activités visant à approuver la composition du programme de RILT, le Comité RHRE et le Conseil ont examiné les projections de rémunération incitative et les analyses de sensibilité. Ils ont conclu que la composition de programme de RILT s'aligne grandement et adéquatement sur les intérêts à long terme des actionnaires.



Unités d'actions de performance (UAP)

Les octrois d'UAP 2019 sont présentés ci-après :

	Salaire de base 2019	Cible d'UAP 2019 (% du salaire) (70 % de la RILT individuelle cible)	Cible d'UAP 2019 (\$) (70 % de la RILT individuelle cible)
François Desjardins	600 000 \$	210 %	1 260 000 \$
François Laurin	380 000 \$	109,2 %	414 960 \$
Deborah Rose	420 000 \$	109,2 %	458 640 \$
Stéphane Therrien	420 000 \$	109,2 %	458 640 \$
William Mason	380 000 \$	109,2 %	414 960 \$

Les UAP sont acquises au troisième anniversaire de l'octroi. Lorsqu'elles sont acquises, le nombre d'UAP est ajusté en fonction de la performance de la Banque. Le versement varie entre 0 % et 150 % du nombre d'unités octroyées. Voici les indicateurs de performance :

- la comparaison du retour total aux actionnaires (RTA) moyen sur trois ans avec la performance du groupe de référence de la Banque, c'est-à-dire 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; et
- la comparaison du rendement des capitaux propres (RCP) moyen avec l'objectif établi dans le cadre du plan stratégique.

Chaque indicateur de rendement reçoit un facteur de pondération identique aux fins du calcul de l'acquisition des UAP : 50 %.

Pour les UAP octroyées en 2016 et acquises en décembre 2019 dans le cadre de l'ancien programme UAP, la Banque présente un RTA sur trois ans de 4,07 %, tandis que l'indice XFN - S&P/TSX Capped Financials Index Fund présente un RTA sur trois ans de 10,47 %.

En vertu de ces indicateurs de performance, le facteur d'acquisition est de 81 %. Les facteurs d'acquisition pour les UAP acquises en décembre 2018 et 2017 étaient respectivement 75 % et 103,95 %.

Les membres visés de la haute direction qui satisfont aux exigences de détention d'actions doivent choisir entre des UAP et des UAP différées (UAPD). Les cadres supérieurs qui ne satisfont pas aux exigences de détention d'actions reçoivent des UAPD.

- Pour les UAP, le versement se produit à la date d'acquisition, soit trois ans après l'octroi;

- Pour les UAPD, le versement tient compte du facteur de performance et il se produit au moment où le cadre supérieur quitte la Banque, sous réserve de l'expiration du délai d'acquisition de trois ans.

Régime d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions soutient le déploiement du plan stratégique de la Banque, permet à la Banque de mieux recruter, maintenir en poste et impliquer son personnel de direction et aligne l'offre de rémunération de la Banque sur les pratiques du secteur bancaire canadien.

Les options d'achat d'actions dépourvues de valeur intrinsèque initiale ont pour effet d'augmenter le risque de rémunération des cadres supérieurs de la Banque, parce qu'elles remplacent les octrois d'unités d'actions de rétention et de performance (UARP) habituelles qui garantissaient des gains minimums (plancher de 75 %). De plus, l'octroi d'options d'achat d'actions rallonge l'horizon temporel de l'approche de la Banque en matière de rémunération des cadres supérieurs, en introduisant un terme d'exercice pouvant atteindre 10 ans.

Voici les octrois d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2019 :

	Nombre d'options d'achat d'actions octroyées lors de l'exercice 2019	Cible des options d'achat d'actions 2019 (% du salaire) (30 % de la RILT individuelle cible)	Valeur des options d'achat d'actions 2019 en date de l'octroi (30 % de la RILT individuelle cible)
François Desjardins	100 372	90 %	540 000
François Laurin	33 056	46,8 %	177 840
Deborah Rose	36 535	46,8 %	196 560
Stéphane Therrien	36 535	46,8 %	196 560
William Mason	33 056	46,8 %	177 840

Le tableau suivant présente le taux d'utilisation, la dilution et l'offre excédentaire des trois dernières années en date du 31 octobre 2019, calculés selon la méthode préconisée par la Bourse de Toronto. La première rangée indique que la Banque respecte sa politique de plafonnement du taux d'utilisation à 1,0 %.

	2019	2018	2017
Taux d'utilisation Nombre total d'options d'achat d'actions octroyées au cours d'un exercice financier, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au moment des octrois pour l'exercice financier.	0,9 %	0,3 %	0 %
Dilution Nombre total d'options d'achat d'actions émises mais non exercées, divisé par le nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice financier.	1,2 %	0,3 %	0 %
Taux d'excédent Nombre total d'options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options d'achat d'actions en circulation mais non exercées, divisé par le nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice financier.	4,2 %	0,3 %	0 %

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 dans le cadre de l'ancien régime d'options d'achat d'actions et du régime d'options d'achat d'actions 2019 à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne Canada et de ses filiales :

	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice d'options, de bons ou de droits en circulation en date du 31 octobre 2019	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation en date du 31 octobre 2019 (\$)	Nombre de titres restant à émettre en vertu des programmes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) en date du 31 octobre 2019
Ancien régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales	124 962	38,97	0
Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales	375 127	38,97	1 290 873

Les principales modalités de l'ancien régime d'options d'achat d'actions de la Banque sont incluses dans les circulaires précédentes de la Banque.

Régimes de retraite

Les membres visés de la haute direction participent à un régime de retraite de base, le Régime de retraite des officiers supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada et de ses filiales participantes (le « **régime des officiers supérieurs** ») 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 du montant maximal aux termes de la loi, est payable en vertu du régime des officiers supérieurs, tandis que le régime supplémentaire couvre toute rente octroyée en excédent, le cas échéant. Les régimes sont financés par la Banque et sont donc non contributifs pour les participants.

Dans le cadre du régime des officiers supérieurs et du régime supplémentaire (collectivement, les « **régimes** »), chaque année de participation donne droit à une rente égale à 2 % de la rémunération moyenne du participant, c'est-à-dire son salaire de base moyen des cinq années consécutives les mieux rémunérées. Cette rente est payable à vie et n'est pas intégrée aux prestations du Régime de rentes du Québec et du 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; dans ce cas, une réduction de 5 % par année avant l'âge de 60 ans s'applique à la rente.

Afin que soient reconnues ses années de service à la Banque qui demeurent à ce jour non reconnues, M. Desjardins a conclu une entente avec la Banque selon laquelle ses prestations de retraite aux termes du régime supplémentaire sont modifiées depuis le 1^{er} novembre 2015. Depuis cette date, M. Desjardins accumule deux années de service décomptées par année de travail, jusqu'à ce que le total des années de service décomptées corresponde à son total d'années travaillées à la Banque. M. Desjardins pourra 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 et de quitter la Banque avant l'âge de 51 ans, les conditions spéciales prescrites seront annulées sans effet.

Les membres visés de la haute direction peuvent aussi participer au volet flexible du régime des officiers supérieurs au moyen de cotisations accessoires optionnelles. Ces cotisations ont pour effet de bonifier les prestations versées en vertu du régime des officiers supérieurs. À la retraite, le participant peut entre autres utiliser les montants accumulés pour réduire la pénalité 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 offerts à tous les employés de la Banque, les membres visés de la haute direction 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 membres visés de la haute direction bénéficient également d'un compte santé d'une valeur annuelle de 5 000 \$. Les montants alloués au compte santé sont disponibles pour une période de deux ans, après quoi tout montant inutilisé est perdu. Les membres visés de la haute direction ont également droit à un examen médical annuel dont les coûts sont payés par la Banque. Une allocation automobile est également versée mensuellement aux membres visés de la haute direction et ceux-ci ont droit au remboursement de leurs frais de stationnement.

Exigences minimales de détention d'actions

Afin de favoriser l'engagement à long terme des cadres supérieurs, le Comité RHRE a adopté des exigences minimales de détention d'actions. Pour l'exercice 2018, le Comité RHRE a augmenté les exigences de détention d'actions du président et chef de la direction.

Celles-ci sont passées de cinq fois à six fois le salaire de base, pour assurer une participation proportionnelle aux octrois de RILT ciblés pour tous les membres visés de la haute direction. Le tableau qui suit illustre les exigences en vigueur :

Niveau	Exigence minimale
Président et chef de la direction	6 x le salaire de base
Vice-présidents exécutifs	2 x le salaire de base

Depuis 2017, le président et chef de la direction doit également respecter les exigences minimales de détention d'actions pendant au moins une année suivant son départ de la Banque ou sa retraite. Le Comité RHRE est d'avis que ce changement améliore l'alignement de la Banque sur les meilleures pratiques du marché et les intérêts à long terme des actionnaires. Le niveau de détention d'actions de chaque membre visé de la haute direction est évalué chaque année en fonction du cours de clôture le plus élevé de l'action ordinaire de la Banque soit au 31 octobre, soit à la date d'achat ou d'octroi. Les actions et unités d'actions suivantes sont incluses dans le calcul de la détention d'actions :

- actions ordinaires de la Banque;
- UAR acquises et non acquises, y compris celles octroyées pour l'exercice qui vient de se terminer; et
- UARP acquises et non acquises, calculées sur la base du paiement minimal en vertu du programme.

Bien qu'aucune limite de temps n'ait été fixée pour atteindre les exigences minimales de détention d'actions, les cadres supérieurs doivent participer à la version différée du programme d'UAP jusqu'à ce qu'ils respectent les exigences de détention d'actions. Des simulations effectuées par la Banque démontrent qu'en utilisant la version différée du programme, les exigences minimales de détention d'actions peuvent être satisfaites en moins de trois ans.

Politique de récupération

La politique de récupération prévoit que si les états financiers de la Banque pour un exercice antérieur devaient être rectifiés en raison de fraude ou d'irrégularité grave, le Comité RHRE pourrait décider de récupérer des octrois de RICT annuels et des unités d'actions liées à la performance financière, afin de refléter les résultats financiers rectifiés. Le nouveau régime d'options d'achat d'actions comprend lui aussi une clause de récupération.

Analyse des risques

Pour adopter des pratiques de rémunération et définir la rémunération des cadres supérieurs, le Comité RHRE, avec l'assistance du Comité de gestion des risques, considère les conséquences des risques associés aux politiques et pratiques de la Banque en matière de rémunération. Le mandat du Comité RHRE et du Comité de gestion des risques leur permet d'analyser les risques liés aux divers programmes de rémunération. Une grille d'analyse conforme aux principes du Conseil de la stabilité financière a été mise au point pour évaluer les risques associés à chaque programme de rémunération de la Banque. Cette grille porte sur des critères appartenant aux cinq catégories suivantes : la conception du programme, le processus de détermination des résultats, l'approbation des résultats, la prise de risques et la synchronisation des octrois et des pertes dans le cadre de la RICT.

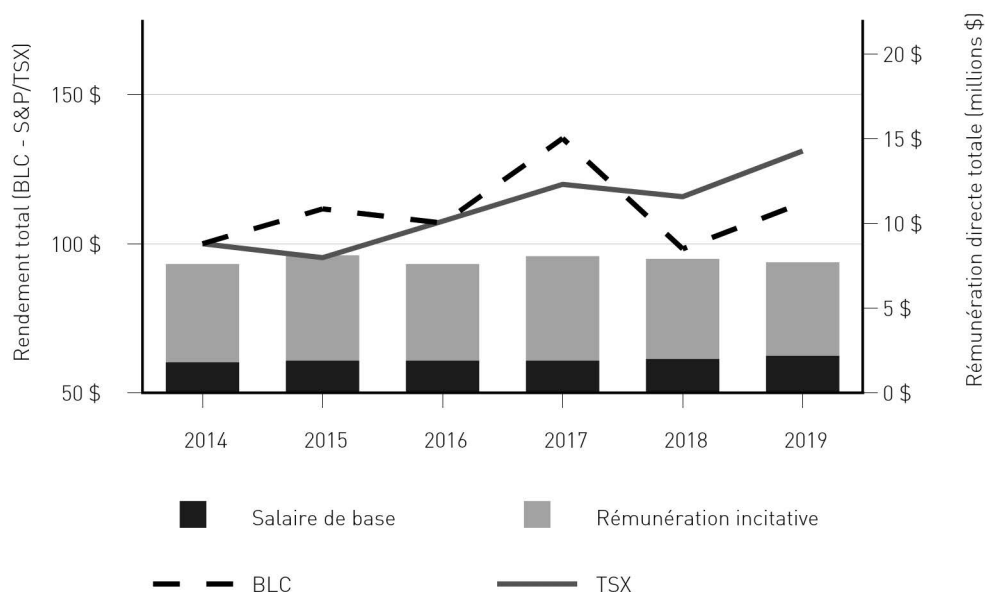
Depuis 2010, le Comité RHRE et le Comité de gestion des risques examinent annuellement l'analyse de risque des programmes de rémunération préparée par le vice-président exécutif et chef de la gestion des risques à l'aide de la grille d'analyse. La dernière analyse a été effectuée en décembre 2019. À la suite de cette analyse, le Comité RHRE a jugé satisfaisant le niveau de risque associé aux divers programmes de rémunération.

Opérations de couverture

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), de la politique de la Banque en matière d'opérations d'initiés et d'opérations interdites sur les titres de la Banque (la « **Politique sur les initiés** ») et en vertu du code de déontologie de la Banque, il est interdit aux administrateurs, cadres supérieurs, 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 dont ils n'ont pas entièrement acquitté les droits (une opération communément appelée « vente à découvert »), ou encore 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, cadres supérieurs, employés et fournisseurs de services de la Banque et de ses filiales de conclure, directement ou indirectement, toute forme de contrat ou d'entente visant un titre de la Banque ou un instrument financier lié à la Banque, lesquels auraient pour effet de les couvrir à l'égard d'une baisse de la valeur du titre ou de l'instrument financier ou de modifier autrement leur risque financier par rapport à la Banque.

Représentation graphique de la performance

Le graphique suivant représente la comparaison entre le rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2014, en supposant le réinvestissement des dividendes, et le rendement cumulé total 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 visés de la haute direction pour les cinq derniers exercices.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Salaire de base (millions \$)	\$1,8	\$1,9	\$1,9	\$1,9	\$2,0	\$2,2
Rémunération incitative (millions \$)	\$5,8	\$6,2	\$5,7	\$6,2	\$5,9	\$5,5
Rémunération directe totale (millions \$)	\$7,6	\$8,1	\$7,6	\$8,1	\$7,9	\$7,7
RTA - Banque Laurentienne du Canada	\$100	\$112	\$107	\$135	\$98	\$114
RTA - Indice composé S&P/TSX	\$100	\$95	\$108	\$120	\$116	\$131
Résultat net ajusté (millions \$)	\$163,5	\$172,1	\$187,0	\$230,7	\$241,6	\$193,2

Analyse de la tendance

Au cours de la période couverte par le graphique, les données montrent que le niveau de la rémunération directe totale reçue par les membres visés de la haute direction est resté stable tandis que la valeur pour les actionnaires de la Banque augmentait de 14 %. La rémunération directe totale présente par ailleurs une corrélation hautement positive avec le retour aux actionnaires de la Banque (corrélation + 52 %), puisque les indicatifs de performance utilisés pour les programmes de rémunération incitative sont alignés sur le retour aux actionnaires et que le Comité RHRE s'assure que la rémunération et la performance sont alignées.

Rendement et rémunération directe totale des membres visés de la haute direction



François Desjardins

Président et chef de la direction

François Desjardins occupe le poste de président et chef de la direction de Banque Laurentienne Groupe Financier depuis le 1^{er} novembre 2015. Après avoir joint l'organisation en 1991, il a occupé différents postes avant d'être nommé président et chef de la direction de B2B Banque en 2004, puis vice-président exécutif de la Banque Laurentienne en 2006.

Avec plus de 25 ans d'expérience dans les services financiers, M. Desjardins a développé une profonde connaissance de l'écosystème financier en étant à l'affût des évolutions technologiques et des changements de comportements des clients.

Carte de pointage du rendement individuel 2019

Le Comité RHRE a évalué le rendement individuel de François Desjardins pour l'exercice 2019 en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée plus bas. Au cours de l'exercice, la carte de pointage de M. Desjardins a été ajustée pour faire passer de 20 % à 30 % le coefficient des responsabilités principales, et ainsi accorder plus d'importance à la croissance et à la supervision.

Performance du Groupe 2019

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (100 %)	Sous les attentes	Résultats 2019 Aux fins de la rémunération incitative 2019, le résultat net ajusté a été de 215,2 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 71,1 %.
Facteur de performance du Groupe	71,1 %	

Rendement individuel 2019

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (15 %)	Sous les attentes	Résultats 2019 Aux fins de la rémunération incitative 2019, le résultat net ajusté a été de 215,2 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 71,1 %.
Responsabilités principales (30 %)	À la hauteur des attentes	- Le Groupe a réalisé d'importants progrès à l'égard de son plan stratégique en 2019, principalement en renouvelant l'environnement de relations de travail après avoir redéfini l'unité d'accréditation et ratifié une nouvelle convention collective. - Le Groupe a généré des économies au sein de certaines fonctions administratives, corporatives et de première ligne, en instaurant une culture axée sur le rendement qui soutient sa croissance et son évolution au sein d'un environnement numérique. - Le Groupe a poursuivi l'optimisation de la composition du portefeuille de prêts, ce qui a contribué à améliorer les marges nettes d'intérêts. La qualité du crédit est restée bonne et la situation de fonds propre est forte. Le ratio des fonds propres de catégorie 1 s'est élevé à 9,0 %, soit 1,4 % supérieur à celui de 2015.
Initiatives (45 %)	À la hauteur des attentes	En 2019, BLCGF : - Est devenu la plus grande banque au Canada à avoir mis en œuvre un nouveau système bancaire central. - A terminé le virage 100 % conseil de son réseau de succursales au Québec. - A lancé une offre bancaire entièrement numérique à l'intention des Canadiens. - A priorisé et planifié des initiatives de conformité et de cybersécurité pour s'assurer de la protection des renseignements personnels, du renforcement des contrôles et du maintien de saines pratiques de gouvernance.
Compétences en leadership (10 %)	À la hauteur des attentes	- Grâce à son style de leadership, M. Desjardins favorise le travail d'équipe au sein d'un environnement axé sur la collaboration et l'efficacité. Ses grandes habiletés de communication ont facilité le ralliement de tous les employés de l'organisation pour atteindre les objectifs stratégiques du Groupe. - Puisque le Groupe se trouve à la mi-parcours de son plan stratégique, M. Desjardins a créé une solide équipe de services bancaires numériques pour voir au développement de produits et services de grande valeur, à la fois simples et pratiques pour les clients. - Pour soutenir la croissance du segment institutionnel, M. Desjardins a nommé un nouveau leader au sein des Marchés des capitaux.
Cote de rendement individuel	À la hauteur des attentes	
Facteur de rendement individuel	100 %	

Carte de pointage du rendement individuel 2019

Facteur de performance du Groupe	71,1 %	
	X	Facteurs combinés : 71,1 %
Facteur de rendement individuel	100 %	

Versement de la rémunération incitative à court terme 2019

$$\begin{array}{ccccccc}
 \text{Salaire de base} & & \text{RICT cible} & & \text{Facteur de} & & \text{Facteur de} \\
 \text{2019} & \times & \text{2019} & \times & \text{performance} & \times & \text{rendement} \\
 & & & & \text{financière} & & \text{individuel} \\
 & & & & \left(\right. & & \left. \right) \\
 600\,000 & & 100\,\% & & 71,1\,\% & & 100\,\% \\
 & & & & & & = \\
 & & & & & & \text{Versement de} \\
 & & & & & & \text{RICT} \\
 & & & & & & 426\,600
 \end{array}$$

Faits saillants de la rémunération 2019			
Éléments de la rémunération	Cible 2019 (\$)	Réelle 2019 (\$)	Réelle 2018 (\$)
Salaire de base	600 000	598 361	594 336
RICT			
Versée en espèces	300 000	213 300	286 125
Différée en UAR	300 000	213 300	286 125
RILT			
Octrois fondés sur des actions	1 260 000	1 260 000	1 485 000
Octrois fondés sur des options	540 000	540 000	286 641
Rémunération directe totale	3 000 000	2 824 961	2 938 227

Détention d'actions		
Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)		6x
Participation ⁽¹⁾	Actions (#)	11 809
	Unités acquises (#)	207 257
	Unités non acquises (#)	25 449
Valeur totale des actions et des unités ⁽²⁾		11 076 532 \$
Détention d'actions (multiple du salaire de base)		18,46x
Satisfait aux exigences		Oui

⁽¹⁾ Inclut les UAR non acquises et les UAP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

⁽²⁾ La valeur au 31 octobre 2019 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (45,30 \$).

Efficacité du programme de rémunération au fil du temps

Le tableau qui suit illustre l'excellente performance de la Banque en ce qui concerne l'alignement à long terme de la rémunération du chef de la direction sur le retour total aux actionnaires. Dans ce tableau, la valeur de la rémunération directe attribuée au chef de la direction de la Banque au cours des cinq derniers exercices, en date du 31 décembre 2019, est comparée à la valeur des placements annuels dans le titre de la Banque pour les mêmes périodes. En moyenne, la valeur d'un placement de 100 \$ d'un actionnaire est supérieure à la valeur de 100 \$ versés au chef de la direction. La conclusion est la même lorsque le calcul tient uniquement compte des quatre années du mandat de M. Desjardins à titre de chef de la direction. Le tableau indique également qu'en moyenne, depuis l'exercice 2015, la valeur réalisée et réalisable de 100 \$ versés au chef de la direction est inférieure au 100 \$ cible en date du 31 décembre 2019.

En date du 31 décembre 2019, la valeur actuelle des octrois au chef de la direction pour les exercices indiqués représente le total de :

- la rémunération réalisée du chef de la direction (la rémunération réelle selon les octrois reçus, les équivalents de dividendes versés et les options exercées); et
- la valeur réalisable potentielle des octrois à recevoir (unités non acquises et options non exercées, le cas échéant).

Année	Chef de la direction	Valeur au 31 décembre 2019 (en millions \$)			
		Rémunération directe totale attribuée	A : réalisée	B : réalisable	A+B=C : valeur actuelle
2015	Réjean Robitaille	3	3,45	0	3,45
2016	François Desjardins	2,66	0,97	1,41	2,38
2017	François Desjardins	2,86	0,87	1,6	2,47
2018	François Desjardins	2,94	0,88	1,93	2,81
2019	François Desjardins	2,82	0,81	2,21	3,02

Valeur de 100 \$		
Période	Pour le chef de la direction	Pour les actionnaires (\$)
Du 10/31/2014 au 12/31/2019	115	117
Du 10/31/2015 au 12/31/2019	89	105
Du 10/31/2016 au 12/31/2019	86	107
Du 10/31/2017 au 12/31/2019	96	84
Du 10/31/2018 au 12/31/2019	107	115
Moyenne sur cinq ans avec deux chefs de la direction	99	106
Moyenne sur quatre ans pendant le mandat de François Desjardins	95	103



François Laurin,
FCPA, FCA, AFA

Vice-président exécutif,
Finance, Trésorerie et chef
de la direction financière

François Laurin est responsable de la gouvernance et de l'information financières, de la gestion de la trésorerie et du capital, des fusions et acquisitions, des relations avec les investisseurs ainsi que de la fiscalité à l'échelle du Groupe.

Carte de pointage du rendement individuel 2019

Le Comité RHRE a évalué le rendement individuel de François Laurin pour l'exercice 2019 en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée plus bas. Au cours de l'exercice, la carte de pointage de M. Laurin a été ajustée pour faire passer de 40 % à 45 % le coefficient des initiatives, et ainsi accorder plus d'importance aux initiatives stratégiques.

Performance du Groupe 2019

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (100 %)	Sous les attentes	Résultats 2019 Aux fins de la rémunération incitative 2019, le résultat net ajusté a été de 215,2 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 71,1 %.
Facteur de performance du Groupe	71,1 %	

Rendement individuel 2019

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (15 %)	Sous les attentes	Résultats 2019 Aux fins de la rémunération incitative 2019, le résultat net ajusté a été de 215,2 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 71,1 %.
Responsabilités principales (30 %)	À la hauteur des attentes	M. Laurin a su diriger l'initiative visant à diversifier davantage les sources de financement pour soutenir la croissance et renforcer la situation de fonds propre du Groupe. Ce travail a été accompli en collaboration avec divers secteurs pour optimiser l'utilisation du capital et améliorer les frais de financement et la marge nette d'intérêt. M. Laurin a minutieusement préparé l'organisation en vue d'un possible conflit de travail, en augmentant de manière stratégique les liquidités pour protéger les clients de la Banque et pour soutenir la croissance des prêts à la clientèle commerciale. M. Laurin a supervisé l'évolution des pratiques de gouvernance, pour appuyer la transition à l'ère numérique et l'expansion stratégique aux É.-U.
Initiatives (45 %)	À la hauteur des attentes	- Sous la direction de M. Laurin, son groupe a révisé en profondeur ses processus et sa structure organisationnelle. Des modifications ont été apportées pour assurer un alignement sur les besoins stratégiques de l'organisation. - L'équipe de M. Laurin a joué un rôle clé pour s'assurer que toutes les conditions nécessaires à la priorisation et au jalonnement des livrables stratégiques étaient réunies, notamment pour le déploiement du système bancaire central. M. Laurin a supervisé la mise en œuvre d'initiatives réglementaires tout en renforçant le cadre financier de BLCGF.
Compétences en leadership (10 %)	À la hauteur des attentes	- Avec son leadership, M. Laurin favorise l'amélioration continue ainsi que le travail d'équipe et la collaboration à la fois au sein de son groupe et à l'échelle de l'organisation. M. Laurin a établi de solides relations avec les parties prenantes clés de la communauté financière, en favorisant leur compréhension des objectifs stratégiques à long terme de BLCGF. - Dirigeant expérimenté, M. Laurin comprend les défis associés aux conditions de marché volatiles et difficiles et a su fournir des lignes directrices fiables à son équipe pendant tout l'exercice.
Cote de rendement individuel	À la hauteur des attentes	
Facteur de rendement individuel	100 %	

Carte de pointage du rendement individuel 2019

Facteur de performance du Groupe	71,1 %	
	X	Facteurs combinés : 71,1 %
Facteur de rendement individuel	100 %	

Versement de la rémunération incitative à court terme 2019

$$\begin{array}{ccccccc}
 \text{Salaire de base} & & & & & & \\
 2019 & \times & \text{RICT cible} & \times & \left(\begin{array}{c} \text{Facteur de} \\ \text{performance} \\ \text{financière} \end{array} \right. & \times & \left. \begin{array}{c} \text{Facteur de} \\ \text{rendement} \\ \text{individuel} \end{array} \right) = & \text{Versement de} \\
 & & 2019 & & & & & \text{RICT} \\
 380\,000 & & 80\% & & 71,1\% & & 100\% & 216\,144
 \end{array}$$

Faits saillants de la rémunération 2019			
Éléments de la rémunération	Cible 2019 (\$)	Réelle 2019 (\$)	Réelle 2018 (\$)
Salaire de base	380 000	386 251	349 666
RICT			
Versée en espèces	152 000	108 072	168 165
Différée en UAR	152 000	108 072	168 165
RILT			
Octrois fondés sur des actions	414 960	414 960	409 200
Octrois fondés sur des options	177 840	177 840	64 625
Rémunération directe totale	1 276 800	1 195 195	1 159 821

Détention d'actions		
Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)		2x
Participation ⁽¹⁾	Actions (#)	2 505
	Unités acquises (#)	36 480
	Unités non acquises (#)	0
Valeur totale des actions et des unités ⁽²⁾		1 765 988 \$
Détention d'actions (multiple du salaire de base)		4,65x
Satisfait aux exigences		Oui

⁽¹⁾ Inclut les UAR non acquises et les UAP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

⁽²⁾ La valeur au 31 octobre 2019 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (45,30 \$).



Deborah Rose

Vice-présidente exécutive,
chef de l'exploitation et
chef de la direction
informatique

Deborah Rose est responsable des fonctions corporatives d'administration, des opérations et de la technologie. Cela comprend, entre autres, la direction de l'infrastructure d'entreprise, l'approvisionnement et la gestion immobilière, des initiatives d'amélioration de la productivité. En tant que Chef de la direction informatique, elle supervise l'ensemble des actifs technologiques, incluant leur évolution et en assure la saine gouvernance.

Carte de pointage du rendement individuel 2019

Le Comité RHRE a évalué le rendement individuel de Deborah Rose pour l'exercice 2019 en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

Performance du Groupe 2019

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (100 %)	Sous les attentes	Résultats 2019 Aux fins de la rémunération incitative 2019, le résultat net ajusté a été de 215,2 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 71,1 %.
Facteur de performance du Groupe	71,1 %	

Rendement individuel 2019

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (15 %)	Sous les attentes	Résultats 2019 Aux fins de la rémunération incitative 2019, le résultat net ajusté a été de 215,2 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 71,1 %.
Responsabilités principales (30 %)	À la hauteur des attentes	- En 2019, Mme Rose a su diriger ses équipes de manière à constamment mener à terme des initiatives fondamentales qui ont renforcé les capacités numériques du Groupe. - Mme Rose a géré avec efficacité les politiques et stratégies de cybersécurité, en soutenant des contrôles efficaces et des mesures de sécurité robustes à l'égard des données et en contribuant à la protection des renseignements personnels des clients. Mme Rose a instauré des structures, des systèmes et un programme de formation dont l'amélioration est continue, pour voir à la bonne gouvernance des données et à la gestion appropriée des risques. - Mme Rose a pris en charge des fonctions administratives additionnelles liées au soutien opérationnel et logistique à l'échelle du Groupe.
Initiatives (45 %)	À la hauteur des attentes	- Mme Rose a su diriger ses équipes de manière à respecter des échéances difficiles, atteindre des jalons clés et optimiser le calendrier d'exécution et la supervision de toutes les initiatives de transformation. - En 2019, Mme Rose a piloté la première phase de l'implantation du système bancaire central ainsi que l'exécution d'initiatives de services bancaires numériques essentiels à la transformation du Groupe. - Mme Rose était chargée de la migration vers le nouveau système bancaire central de tous les produits de B2B Banque et de la majorité des prêts à la clientèle commerciale.
Compétences en leadership (10 %)	À la hauteur des attentes	- L'expertise approfondie de Mme Rose s'est avérée déterminante pour relever des défis imprévisibles et ainsi permettre au Groupe d'atteindre son objectif stratégique. - Mme Rose a géré, dirigé et supervisé de manière efficace une équipe multidisciplinaire. Son habileté à communiquer de manière efficace a favorisé l'harmonie au sein de différents groupes, créant ainsi des équipes hautement productives et efficaces en matière de résolution de problèmes. - Sa perspective d'ensemble et sa compréhension des défis et des opportunités du secteur la positionnent bien pour accroître l'efficacité, la simplicité et l'innovation et pour promouvoir un changement de culture à l'échelle de l'organisation.
Cote de rendement individuel	À la hauteur des attentes	
Facteur de rendement individuel	100 %	

Carte de pointage du rendement individuel 2019

Facteur de performance du Groupe	71,1 %	
	X	Facteurs combinés : 71,1 %
Facteur de rendement individuel	100 %	

Versement de la rémunération incitative à court terme 2019

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Salaire de base} & & & & & & \\ 2019 & \times & \text{RICT cible} & \times & \left(\begin{array}{c} \text{Facteur de} \\ \text{performance} \\ \text{financière} \end{array} & \times & \begin{array}{c} \text{Facteur de} \\ \text{rendement} \\ \text{individuel} \end{array} \right) = & \text{Versement de} \\ & & 2019 & & & & & \text{RICT} \\ 420\,000 & & 80\% & & 71,1\% & & 100\% & 238\,896 \end{array}$$

Faits saillants de la rémunération 2019			
Éléments de la rémunération	Cible 2019 (\$)	Réelle 2019 (\$)	Réelle 2018 (\$)
Salaire de base	420 000	418 852	407 745
RICT			
Versée en espèces	168 000	119 448	224 322
Différée en UAR	168 000	119 448	224 322
RILT			
Octrois fondés sur des actions	458 640	458 640	475 200
Octrois fondés sur des options	196 560	196 560	150 091
Rémunération directe totale	1 411 200	1 312 948	1 481 680

Détention d'actions		
Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)		2x
Participation ⁽¹⁾	Actions (#)	1 451
	Unités acquises (#)	45 236
	Unités non acquises (#)	9 374
Valeur totale des actions et des unités ⁽²⁾		2 539 537 \$
Détention d'actions (multiple du salaire de base)		6,05x
Satisfait aux exigences		Oui

⁽¹⁾ Inclut les UAR non acquises et les UAP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

⁽²⁾ La valeur au 31 octobre 2019 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (45,30 \$).



Stéphane Therrien

Vice-président exécutif,
Services aux entreprises et
aux particuliers

Stéphane Therrien assume depuis 2015 la direction des Services aux particuliers, en plus des fonctions de dirigeant des Services aux entreprises depuis 2012, l'année où il s'est joint à l'organisation. M. Therrien est responsable de toutes les activités commerciales au Canada et aux États-Unis et du réseau de succursales au Québec. Leader chevronné, M. Therrien présente une feuille de route élogieuse au sein du secteur financier canadien, où il a occupé plusieurs postes de direction au cours d'une carrière s'échelonnant sur près de 30 années. M. Therrien est également président et chef de la direction de BLC Services financiers.

Carte de pointage du rendement individuel 2019

Le Comité RHRE a évalué le rendement individuel de Stéphane Therrien pour l'exercice 2019 en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée plus bas. Au cours de l'exercice, la carte de pointage de M. Therrien a été ajustée pour faire passer de 40 % à 45 % le coefficient des initiatives, et ainsi accorder plus d'importance aux initiatives stratégiques.

Performance du Groupe 2019

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (100 %)	Sous les attentes	Résultats 2019 Aux fins de la rémunération incitative 2019, le résultat net ajusté a été de 215,2 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 71,1 %.
Facteur de performance du Groupe	71,1 %	

Rendement individuel 2019

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (15 %)	Sous les attentes	Résultats 2019 Aux fins de la rémunération incitative 2019, le résultat net ajusté a été de 215,2 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 71,1 %.
Responsabilités principales (30 %)	À la hauteur des attentes	- Le sens des affaires et la capacité à générer de la croissance profitable de M. Therrien se sont avérés déterminants à l'égard de l'évolution de la composition du portefeuille de prêts du Groupe. Le volume de prêts à la clientèle commerciale a présenté une croissance solide de 9 % sous l'impulsion des activités de financement immobilier, d'équipement et d'inventaire. - Grâce au leadership de M. Therrien, le Groupe a étendu son empreinte géographique partout au Canada, mais aussi de façon notable aux États-Unis, pour solidifier sa position de chef de file du secteur du financement d'équipement et d'inventaire. - M. Therrien a su voir à l'évolution des pratiques de conformité, des processus d'affaires et des contrôles pour assurer leur pertinence et préserver les relations clients de longue date.
Initiatives (45 %)	À la hauteur des attentes	- M. Therrien a su diriger la transformation de succursales traditionnelles en réseau de Cliniques financières 100 % conseil plus pertinentes. Cet accomplissement positionne la Banque Laurentienne parmi les meneurs des services de conseil financier. - M. Therrien a joué un rôle essentiel lors de l'élaboration, en préparation d'un possible conflit de travail, d'un plan de continuité des affaires exhaustif qui tenait compte d'un ralentissement de la croissance des prêts hypothécaires et des prêts personnels. Cet accomplissement s'est avéré déterminant pour permettre à la Direction d'aller de l'avant avec le plan stratégique. Le renouvellement de l'environnement de travail permet au réseau québécois de Cliniques financières d'aborder une nouvelle étape prometteuse. - M. Therrien a soutenu des initiatives visant à étendre les opérations aux É.-U. et à faire passer à un niveau supérieur la technologie destinée aux clients, pour améliorer l'expérience de ces derniers.
Compétences en leadership (10 %)	À la hauteur des attentes	- Dirigeant expérimenté, M. Therrien adopte un style de leadership qui favorise la mobilisation du personnel lors des moments difficiles. - Communicateur efficace, M. Therrien incite et encourage le personnel à continuellement chercher à satisfaire le client. - Grâce à son jugement sûr et à son sens des affaires, M. Therrien contribue à garder le cap sur les objectifs stratégiques du Groupe.
Cote de rendement individuel	À la hauteur des attentes	
Facteur de rendement individuel	100 %	

Carte de pointage du rendement individuel 2019

Facteur de performance du Groupe	71,1 %	
	X	Facteurs combinés : 71,1 %
Facteur de rendement individuel	100 %	

Versement de la rémunération incitative à court terme 2019

$$\begin{array}{ccccccc}
 \text{Salaire de base} & & & & & & \\
 2019 & \times & \text{RICT cible} & \times & \left(\begin{array}{c} \text{Facteur de} \\ \text{performance} \\ \text{financière} \end{array} \right. & \times & \left. \begin{array}{c} \text{Facteur de} \\ \text{rendement} \\ \text{individuel} \end{array} \right) = & \text{Versement de} \\
 & & 2019 & & & & & \text{RICT} \\
 420\,000 & & 80\% & & 71,1\% & & 100\% & 238\,896
 \end{array}$$

Faits saillants de la rémunération 2019			
Éléments de la rémunération	Cible 2019 (\$)	Réelle 2019 (\$)	Réelle 2018 (\$)
Salaire de base	420 000	426 907	417 882
RICT			
Versée en espèces	168 000	119 448	224 322
Différée en UAR	168 000	119 448	224 322
RILT			
Octrois fondés sur des actions	458 640	458 640	541 200
Octrois fondés sur des options	196 560	196 560	170 939
Rémunération directe totale	1 411 200	1 321 003	1 578 665

Détention d'actions		
Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)		2x
Participation ⁽¹⁾	Actions (#)	3 752
	Unités acquises (#)	57 400
	Unités non acquises (#)	0
Valeur totale des actions et des unités ⁽²⁾		2 770 225 \$
Détention d'actions (multiple du salaire de base)		6,60x
Satisfait aux exigences		Oui

⁽¹⁾ Inclut les UAR non acquises et les UAP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

⁽²⁾ La valeur au 31 octobre 2019 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (45,30 \$).



William Mason

Vice-président exécutif et
chef de la gestion des
risques

William Mason est responsable de l'application continue de saines pratiques de gestion des risques à l'échelle de l'organisation. Il assume également la responsabilité de la gestion du crédit, des affaires juridiques, notamment les fonctions de conformité, et du Secrétariat corporatif.

Carte de pointage du rendement individuel 2019

Le Comité RHRE a évalué le rendement individuel de William Mason pour l'exercice 2019 en se basant sur la carte de pointage prédéterminée qui est résumée ci-après :

Performance du Groupe 2019

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (100 %)	Sous les attentes	Résultats 2019 Aux fins de la rémunération incitative 2019, le résultat net ajusté a été de 215,2 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 71,1 %.
Facteur de performance du Groupe	71,1 %	

Rendement individuel 2019

	Résultat	Réalisations clés
Facteur de performance financière (15 %)	Sous les attentes	Résultats 2019 Aux fins de la rémunération incitative 2019, le résultat net ajusté a été de 215,2 millions \$. Ainsi, le facteur de performance financière applicable au programme de rémunération incitative à court terme était de 71,1 %.
Responsabilités principales (30 %)	À la hauteur des attentes	M. Mason a restructuré le cadre de gouvernance des comités du Groupe et il a examiné le cadre de politiques d'entreprise, pour adapter la gouvernance de l'organisation aux réalités de la numérisation de l'offre de la Banque et d'un environnement réglementaire en constante évolution. - Des indicateurs clés de risque ont été mis en place et/ou améliorés pour respecter de nouvelles exigences réglementaires et s'assurer que les risques sont mesurés d'une manière cohérente avec la transformation du Groupe. M. Mason a joué un rôle déterminant pour fixer les lignes directrices appropriées en matière de crédit de manière à soutenir la croissance et à protéger les actifs de la Banque, tout en respectant les limites fixées à l'égard du risque.
Initiatives (45 %)	À la hauteur des attentes	- Sous la direction de M. Mason, trois grandes initiatives de réglementation ont été menées à terme : Conformité (E-13), Risque opérationnel (E-21) et Risque de modélisation (E-23), ce qui a amélioré le cadre général de gestion des risques de l'organisation. Cet accomplissement a eu pour effet d'améliorer la communication générale au sein des trois lignes de défense. - L'équipe de M. Mason a implanté les exigences relatives à IFRS9 tout en s'assurant que les mesures d'amélioration de l'efficacité et de l'automatisation des processus sont incluses dans la solution. M. Mason s'est assuré que l'approche avancée fondée sur les notations internes (l'approche NI avancée), une initiative fondamentale majeure, progresse conformément au plan stratégique.
Compétences en leadership (10 %)	À la hauteur des attentes	M. Mason a réorganisé et a réoutillé les équipes des Affaires juridiques, de la Conformité et du Secrétariat corporatif, pour mieux satisfaire les besoins changeants du Groupe. - Le leadership axé sur la participation de M. Mason a permis à ses équipes de s'aligner sur le plan stratégique du Groupe et de comprendre comment elles peuvent pleinement contribuer à l'atteinte des objectifs d'affaires sans sacrifier la discipline à l'égard de la gestion des risques. - Grâce à sa connaissance approfondie du secteur financier, M. Mason a permis au Groupe d'améliorer son processus décisionnel et de l'adapter à l'appétit pour le risque de la Banque.
Cote de rendement individuel	À la hauteur des attentes	
Facteur de rendement individuel	100 %	

Carte de pointage du rendement individuel 2019

Facteur de performance du Groupe	71,1 %	
	X	Facteurs combinés : 71,1 %
Facteur de rendement individuel	100 %	

Versement de la rémunération incitative à court terme 2019

$$\begin{array}{ccccccc}
 \text{Salaire de base} & & & & & & \\
 2019 & \times & \text{RICT cible} & \times & \left(\begin{array}{c} \text{Facteur de} \\ \text{performance} \\ \text{financière} \end{array} \right. & \times & \left. \begin{array}{c} \text{Facteur de} \\ \text{rendement} \\ \text{individuel} \end{array} \right) = & \text{Versement de} \\
 & & 2019 & & & & & \text{RICT} \\
 380\,000 & & 80\% & & 71,1\% & & 100\% & 216\,144
 \end{array}$$

Faits saillants de la rémunération 2019			
Éléments de la rémunération	Cible 2019 (\$)	Réelle 2019 (\$)	Réelle 2018 (\$)
Salaire de base	380 000	378 963	141 079
RICT			
Versée en espèces	152 000	108 072	60 543
Différée en UAR	152 000	108 072	60 543
RILT			
Octrois fondés sur des actions	414 960	414 960	0
Octrois fondés sur des options	177 840	177 840	0
Rémunération directe totale	1 276 800	1 187 907	262 165

Détention d'actions		
Exigences de détention d'actions (multiple du salaire de base)		2x
Participation ⁽¹⁾	Actions (#)	6 855
	Unités acquises (#)	6 167
	Unités non acquises (#)	0
Valeur totale des actions et des unités ⁽²⁾		589 893 \$
Détention d'actions (multiple du salaire de base)		1,55x
Satisfait aux exigences		Non

⁽¹⁾ Inclut les UAR non acquises et les UAP non acquises, calculées en fonction du paiement minimal prévu par le régime.

⁽²⁾ La valeur au 31 octobre 2019 est établie en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à cette date (45,30 \$).

TABEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération payée, payable, consentie, octroyée, donnée ou autrement fournie aux membres visés de la haute direction pour les trois derniers exercices (1).

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Octrois fondés sur des actions (\$) (Note 1)	Octrois fondés sur des options d'achat d'actions (\$) (Note 2)	Rémunération en vertu d'un programme incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$) (Note 4)	Autre rémunération (\$) (Note 5)	Rémunération totale (\$)
					Programmes incitatifs annuels (Note 3)			
François Desjardins Président et chef de la direction	2019	598 361	1 260 000	540 000	426 600	209 000	56 928	3 090 889
	2018	594 336	1 485 000	286 641	572 250	611 000	62 665	3 611 892
	2017	555 513	1 673 100	0	627 000	241 000	55 091	3 151 704
François Laurin Vice-président exécutif, Finance, Trésorerie et chef de la direction financière	2019	386 251	414 960	177 840	216 144	105 000	48 702	1 348 897
	2018	349 666	409 200	64 625	336 330	130 000	41 160	1 330 981
	2017	307 044	482 141	0	287 138	92 000	43 247	1 211 570
Deborah Rose Vice-présidente exécutive, chef de l'exploitation et chef de la direction informatique	2019	418 852	458 640	196 560	238 896	98 000	42 897	1 453 845
	2018	407 745	475 200	150 091	448 644	224 000	46 779	1 752 459
	2017	353 343	552 120	0	410 400	158 000	44 268	1 518 131
Stéphane Therrien Vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers	2019	426 907	458 640	196 560	238 896	100 000	38 531	1 459 534
	2018	417 882	541 200	170 939	448 644	129 000	40 265	1 747 930
	2017	407 962	668 220	0	467 400	132 000	40 952	1 716 534
William Mason Vice-président exécutif et chef de la gestion des risques (Note 6)	2019	378 963	414 960	177 840	216 144	115 000	40 846	1 343 753
	2018	141 079	0	0	121 086	44 000	14 425	320 590
	2017	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Note 1 : Ces montants représentent la juste valeur des octrois suivants à leur date d'octroi :

- Unités d'actions restreintes (UAR) octroyées en vertu du *Régime d'unités d'actions restreintes pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada*. Seuls les montants correspondant à la partie employeur sont comptabilisés dans cette colonne; les montants correspondant à la partie employé apparaissent dans la colonne « Programmes incitatifs annuels » (voir Note 3 ci-dessous). En vertu du régime d'UAR, les membres visés de la haute direction doivent convertir 50 % de leur prime annuelle de RICT en UAR. La contribution de 30 % de l'employeur à la prime annuelle de RICT, laquelle contribution est également convertie en UAR, prend fin (la dernière a eu lieu en décembre 2017). Les UAR font partie de la rémunération des cadres supérieurs en 2019, 2018 et 2017, selon le cas, mais ont été octroyées après la fin de l'exercice financier.
- Unités d'actions de performance (UAP) octroyées en vertu du *Programme d'unités d'actions de performance pour les cadres supérieurs de la Banque Laurentienne du Canada*. En vertu de ce programme, des UAP sont octroyées en fonction d'un pourcentage du salaire de base annuel du membre visé de la haute direction.

La juste valeur des UAR et des UAP à leur date d'octroi 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 lors des dix (10) jours de bourse précédant l'ouverture de la fenêtre pour les opérations d'initié à la suite de la publication des résultats annuels.

Note 2 : Les montants pour chaque membre visé de la haute direction représentent les octrois dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, selon le modèle Black-Scholes de calcul des octrois d'options d'achat d'actions aux fins de rémunération. Pour l'exercice 2019, la valeur estimée de la rémunération correspond à 13,8 % du prix d'octroi (38,97 \$), selon un terme attendu de 8 ans, un rendement de l'action de 5,20 % et un taux de volatilité de 20 %.

Note 3 : Montants des primes annuelles versées en vertu du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque. 50 % de cette prime annuelle doit être convertie en UAR (voir note 1 ci-dessus). Ces montants ont été gagnés en 2019, 2018 et 2017, selon le cas, mais versés après la fin de l'exercice.

Note 4 : Montants correspondants à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs, y compris le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, des modifications de régime ou des octrois d'années de service reconnues, tel qu'il est détaillé dans le « Tableau des régimes à prestations déterminées ».

Note 5 : Ces montants comprennent les sommes versées aux termes des allocations liées à l'usage d'un véhicule et au remboursement des frais de stationnement, ainsi que du compte santé et du programme d'achat d'actions.

Note 6 : M. Mason s'est joint à la Banque le 1^{er} juin 2018.

OCTROIS EN VERTU D'UN PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Octrois fondés sur des options en circulation

Le tableau suivant présente tous les octrois fondés sur des options en circulation pour chaque membre visé de la haute direction, à la fin du dernier exercice financier, au 31 octobre 2019, y compris les octrois avant le dernier exercice.

	Octrois fondés sur des options				
	Date d'octroi des options	Titres sous-jacents aux options non levées (#)	Prix de levée des options (\$) (Note 1)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non levées (\$) (Note 2)
François Desjardins	2018-10-30	53 279	38,97	2028-10-31	337 256
	2018-12-04	100 372	38,97	2028-12-04	635 355
François Laurin	2018-10-30	12 012	38,97	2028-10-31	76 036
	2018-12-04	33 056	38,97	2028-12-04	209 244
Deborah Rose	2018-10-30	27 898	38,97	2028-10-31	176 594
	2018-12-04	36 535	38,97	2028-12-04	231 267
Stéphane Therrien	2018-10-30	31 773	38,97	2028-10-31	201 123
	2018-12-04	36 535	38,97	2028-12-04	231 267
William Mason	2018-12-04	33 056	38,97	2028-12-04	209 244

Note 1 : Cours moyen, pondéré en fonction du volume, d'une action sur la TSX pour les cinq jours de bourse qui précèdent la date de l'octroi.

Note 2 : La valeur des options dans le cours non levées est égale à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2019 (45,30 \$). Cela inclut les options qui ne sont pas encore acquises ou qui ne peuvent pas être levées en raison de conditions de prix non satisfaites.

Octrois fondés sur des actions en circulation

Le tableau suivant présente tous les octrois fondés sur des actions en circulation pour chaque membre visé de la haute direction, à la fin du dernier exercice financier, au 31 octobre 2019, y compris les octrois avant le dernier exercice

	Octrois fondés sur des actions (Note 1)		
	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des octrois fondés sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (Note 2)	Valeur marchande ou de paiement des octrois fondés sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) (Note 2)
François Desjardins	96 623	2 312 865	8 228 732
François Laurin	0	0	1 652 525
Deborah Rose	32 581	759 754	1 714 064
Stéphane Therrien	0	0	2 600 240
William Mason	10 610	0	279 356

Note 1 : Octrois d'UAR et d'UAP, y compris les équivalents de dividende.

Note 2 : Valeur basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2019 (45,30 \$).

Octrois en vertu d'un programme de rémunération incitative - Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, la valeur de tous les octrois fondés sur des options ou des actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice, ainsi que la valeur des primes annuelles gagnées au cours de l'exercice.

Nom	Octrois fondés sur des options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 1)	Octrois fondés sur des actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (Note 2)	Rémunération incitative non fondée sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) (Note 3)
François Desjardins	84 181	1 631 550	426 600
François Laurin	18 979	508 064	216 144
Deborah Rose	44 079	552 773	238 896
Stéphane Therrien	50 201	679 829	238 896
William Mason	0	108 066	216 144

Note 1 : La valeur des options d'achat d'actions acquises au cours de l'exercice financier correspond à la différence entre la valeur des options à l'octroi (38,97 \$) et le cours de clôture de l'action à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition (45,29 \$).

Note 2 : Ces montants représentent la valeur globale des UAR (partie employeur seulement) et des UAP lorsque les droits sont acquis, à la date d'acquisition au cours de l'exercice. La partie employé des UAR est acquise dès l'octroi. Au cours de l'exercice, les UAR et les UAP octroyées en décembre 2016 sont devenues acquises. La valeur est basée sur un cours de l'action ordinaire de 45,70 \$.

Note 3 : Montants de primes RICT (50 % de ces montants doivent être convertis en UAR).

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Modalités applicables à certains membres visés de la haute direction

Afin que soit reconnu son service auprès de la Banque qui demeure à ce jour non reconnu, M. Desjardins a conclu une entente avec la Banque selon laquelle ses prestations de retraite aux termes du régime supplémentaire sont modifiées depuis le 1^{er} novembre 2015. Depuis cette date, M. Desjardins accumule deux années de service décomptées par année de travail, jusqu'à ce que le total des années de service décomptées corresponde à son total d'années travaillées à la Banque. M. Desjardins pourra 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 et de quitter la Banque avant l'âge de 51 ans, les conditions spéciales prescrites seront annulées sans effet.

Tableau des régimes à prestations déterminées

Le tableau suivant présente, pour chaque membre visé de la haute direction, les années de participation aux régimes au 31 octobre 2019, les prestations annuelles payables et les changements dans la valeur actuelle des obligations au titre des prestations déterminées du 31 octobre 2018 au 31 octobre 2019, 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 2019.

Nom	Années décomptées (#)		Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$) (Note 3)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (Note 4)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) (Note 5)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées (\$) (Note 3)
	Régime des cadres	Régime supp.	À la fin de l'exercice (Note 1)	À 65 ans (Note 2)				
François Desjardins	23,8	27,8	294 000	471 000	4 402 000	209 000	1 355 000	5 966 000
François Laurin	4,2	4,2	28 000	64 000	354 000	105 000	79 000	538 000
Deborah Rose	8,0	8,0	57 000	146 000	888 000	98 000	252 000	1 238 000
Stéphane Therrien	7,8	7,8	62 000	139 000	865 000	100 000	213 000	1 178 000
William Mason	1,4	1,4	10 000	74 000	43 000	115 000	29 000	187 000

Note 1 : Ces montants représentent les rentes différées, accumulées en date du 31 octobre 2019, et payables au titre des régimes en présumant une retraite à 60 ans.

Note 2 : Ces montants représentent les rentes projetées qui seraient payables au titre des régimes en présumant une retraite à 65 ans.

Note 3 : La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations déterminées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de participation au 31 octobre 2018 ou au 31 octobre 2019, 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 3,94 % et de 3,01 % pour les exercices clos les 31 octobre 2018 et 31 octobre 2019, respectivement. De plus, un taux de croissance de la rémunération de 2,75 % a été utilisé pour les exercices clos les 31 octobre 2018 et 2019. Les hypothèses utilisées sont décrites à la Note 19 des états financiers consolidés de la Banque se trouvant au rapport annuel.

Note 4 : 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 octrois d'années de service décomptées. Le montant apparaissant dans cette colonne se trouve également dans la colonne « Valeur du régime de retraite » du « Tableau sommaire de la rémunération » plus haut.

Note 5 : La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend des montants attribuables à l'intérêt sur la valeur actuelle du solde d'ouverture de l'obligation au titre des prestations constituées, à des écarts actuariels (autres que ceux associés à la rémunération) et à des modifications d'hypothèses actuarielles.

PRESTATIONS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Tableau sommaire des versements estimés en cas de cessation des fonctions et de 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 visés de la haute direction.

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 performance (UAP)	L'acquisition des unités d'actions 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. Les principes de détention d'actions continuent à s'appliquer au président et chef de la direction au moins une année après la retraite.
Options d'achat d'actions	Toutes les options d'achat d'actions sont acquises et peuvent être levées jusqu'au 31 décembre de la troisième année qui suit 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 avantages indirects	Cessation de tous les avantages.
Cessation sans motif valable	
Salaire de base	Continuation de salaire de base équivalente à un mois par année de service (i) sous réserve d'un minimum de 12 mois et d'un maximum de 24 mois pour les vice-présidents exécutifs et (ii) sous réserve d'un maximum de 36 mois pour le président et chef de la direction.
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 performance (UAP)	Les unités acquises sont payées à la cessation. Les unités non acquises sont payées au prorata, à la cessation.
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être levées jusqu'au 90 ^e jour qui suit la cessation.
Régimes de retraite	Les droits aux prestations cessent de s'accumuler (Note 1).
Avantages sociaux et avantages indirects	Les avantages sociaux (sauf l'assurance-invalidité) sont maintenus pendant 12 mois ou jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi.
Démission pour raison sérieuse/Cessation avec motif valable	
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 performance (UAP)	Les unités acquises sont payées à la cessation. Les unités non acquises sont annulées.
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être levées jusqu'au 90 ^e jour qui suit la cessation.
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 avantages indirects	Cessation de tous les avantages.
Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle	
Salaire de base	Il y a continuation du salaire pendant 18 mois pour les vice-présidents exécutifs et pendant l'équivalent d'un mois par année de service pour le président et chef de la direction (avec un maximum de 36 mois).
Rémunération incitative à court terme	Paiement de la rémunération incitative pour la période de continuation de salaire, selon 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 performance (UAP)	Les unités acquises sont payées à la cessation. Les UAR deviennent acquises et sont payées à la cessation. Les UAP non acquises sont versées en fonction de la performance réelle lors d'un changement de contrôle.
Options d'achat d'actions	Toutes les options d'achat d'actions deviennent acquises à la date du changement de contrôle.
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 avantages 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).

Tableau sommaire 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 visés de la haute direction en supposant la cessation de leurs fonctions le 31 octobre 2019.

Nom	Composantes de la rémunération	Cessation sans motif valable (\$)	Perte d'emploi dans l'année suivant un changement de contrôle (\$) (Note 3)
François Desjardins	Salaire de base	1 400 000	1 400 000
	Rémunération incitative à court terme	0	1 264 550
	UAR et UAP (Note 1)	2 880 133	4 346 857
	Options d'achat d'actions	0	888 297
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	3 483	121 979
	Total	4 283 616	8 021 683
François Laurin	Salaire de base	380 000	570 000
	Rémunération incitative à court terme	0	279 871
	UAR et UAP (Note 1)	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0
	Régimes de retraite (Note 2)	0	222 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	4 843	82 885
	Total	384 843	1 154 756
Deborah Rose	Salaire de base	420 000	630 000
	Rémunération incitative à court terme	0	365 980
	UAR et UAP (Note 1)	959 837	1 490 601
	Options d'achat d'actions	0	363 712
	Régimes de retraite (Note 2)	0	0
	Avantages sociaux et avantages indirects	4 843	86 885
	Total	1 384 680	2 937 178
Stéphane Therrien	Salaire de base	420 000	630 000
	Rémunération incitative à court terme	0	384 980
	UAR et UAP (Note 1)	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0
	Régimes de retraite (Note 2)	0	52 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	3 483	84 811
	Total	423 483	1 151 791
William Mason	Salaire de base	380 000	570 000
	Rémunération incitative à court terme	0	112 410
	UAR et UAP (Note 1)	158 606	480 624
	Options d'achat d'actions	0	209 244
	Régimes de retraite (Note 2)	0	181 000
	Avantages sociaux et avantages indirects	4 843	82 885
	Total	543 449	1 636 163

Note 1 : Montants payables des droits non acquis au moment de la cessation et n'étant pas visés par les règles d'admissibilité à la retraite du régime applicable.

Note 2 : Montants des prestations de retraite. Dans les colonnes « Cessation 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 déterminées » du « Tableau des régimes à prestations déterminées » plus haut, en présumant une perte d'emploi le 31 octobre 2019. 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 « Tableau des régimes à prestations déterminées ».

Note 3 : En cas de cessation de leurs fonctions, les membres visés de la haute direction sont assujettis à des obligations de non-sollicitation.

NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Un solide cadre de gouvernance est nécessaire pour protéger les droits et les intérêts de nos parties prenantes, habiliter nos employés et connaître du succès dès à présent et à l'avenir. Les politiques, pratiques et relations qui forment notre cadre de gouvernance nous permettent d'équilibrer les intérêts des parties prenantes, de gérer efficacement les risques et d'exécuter nos activités de manière responsable. Le Conseil reconnaît que les pratiques de gouvernance continueront à évoluer pour refléter la portée changeante des activités et des opérations de la Banque, ainsi que les meilleures pratiques émergentes. C'est pourquoi le Comité RHRE, dans le cadre de son mandat, examine et évalue les pratiques de gouvernance de la Banque en fonction des meilleures pratiques canadiennes et des normes du BSIF et des autorités de réglementation des valeurs mobilières, pour continuer à atteindre les objectifs du Conseil. Le Comité RHRE fait régulièrement rapport au Conseil pour s'assurer que les questions importantes de gouvernance font l'objet de discussions et de débats appropriés.

En 2019, le Conseil a amélioré la gouvernance à l'égard de différentes pratiques. Les faits saillants et initiatives clés, y compris les suivants, sont expliqués en détail dans le rapport du Comité RHRE :

- **Renouvellement du Conseil** - En 2019, le Conseil a accueilli un nouveau président indépendant et deux nouveaux administrateurs, fortifiant ainsi son effectif chargé du Comité d'audit et du Comité de gestion des risques et apportant de nouveaux points de vue à la fonction. Parmi les administrateurs indépendants du Conseil, 60 % ont été nommés au cours des cinq dernières années;
- **Interaction avec les actionnaires** - Le Conseil a fait de l'engagement l'une de ses priorités l'année dernière. Les président(e)s du Conseil, du Comité RHRE et du Comité d'audit ont tenu différentes rencontres d'interaction pour recevoir la rétroaction des actionnaires et d'autres parties prenantes à l'égard des pratiques et des enjeux courants de la Banque, y compris la rémunération des cadres supérieurs, les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et la cybersécurité;
- **Diversité** - La Banque a renouvelé son engagement de longue date à l'égard de la diversité du Conseil en 2019, en nommant une administratrice indépendante additionnelle. Advenant l'élection de cette candidate lors de l'Assemblée, 50 % des administratrices indépendantes de la Banque seront des femmes encore une fois cette année, excédant la cible de représentation minimale du genre masculin et du genre féminin de la Banque, soit 30 %;
- **Cadre de gouvernance** - La Banque a continué à améliorer son cadre de gouvernance en actualisant les descriptions des postes de président(e) du Conseil et de chef de la direction et en adoptant de nouvelles descriptions de poste pour d'autres fonctions clés à la Banque; et
- **Enjeux environnementaux et sociaux** - La Banque a eu recours aux services de consultants pour élaborer un programme de développement durable adapté à sa taille et à ses ressources et pour améliorer la divulgation d'informations concernant les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, ainsi que les risques associés.

Le cadre de gouvernance de la Banque repose principalement sur les politiques d'entreprise et du Conseil, des lignes directrices, les mandats du Conseil et de ses comités et les descriptions de postes clés. Tous ces éléments sont utilisés pour préciser les attentes, les responsabilités et les obligations du Conseil, de la Direction et des employés de la Banque. Certaines politiques et pratiques de gouvernance sont décrites plus en détail plus loin dans la Circulaire.

À PROPOS DE NOTRE CONSEIL

Fonctions du Conseil

Le Conseil supervise les affaires commerciales et internes de la Banque, y compris la planification et l'orientation stratégique, en identifiant les risques principaux liés aux activités et en veillant à la mise en œuvre de systèmes de gestion des risques, à la planification de la relève et à la création d'une culture d'intégrité à l'échelle de l'organisation. Le Conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'entremise de ses comités : le Comité d'audit, le Comité de gestion des risques et le Comité RHRE. Chaque comité du Conseil exerce ses fonctions en vertu d'un mandat formel révisé et mis à jour sur une base annuelle ou plus fréquente, au besoin. Pour s'acquitter de ses responsabilités, le Conseil délègue également des pouvoirs quotidiens à la Direction, tout en conservant un pouvoir de révision et de décision finale sur toute question. La *Loi sur les banques* (Canada) définit les questions importantes devant être examinées par le Conseil, par exemple l'approbation des états financiers et des déclarations de dividendes. En 2016, le Conseil a adopté une politique de gouvernance des administrateurs formelle, qui définit ses responsabilités de gouvernance à l'égard des activités de la Banque et qui comprend, entre autres, le Code de conduite des administrateurs, le mandat du Conseil et de ses comités, des descriptions de postes et diverses politiques, y compris les politiques à l'égard de la diversité, du vote majoritaire et de l'appartenance à d'autres conseils d'administration. La Politique de gouvernance des administrateurs fournit aux actionnaires et autres parties prenantes un portrait clair des politiques et des pratiques du Conseil en matière de gouvernance. Elle est disponible dans la section « *Gouvernance et responsabilité sociale* » du site Web de la Banque. Un exemplaire du mandat du Conseil se trouve également à l'annexe C de la présente Circulaire.

Composition du Conseil

Onze (11) administrateurs doivent être élus lors de l'Assemblée, conformément à l'ajout de deux (2) nouveaux administrateurs en 2019, c'est-à-dire Mme Andrea Bolger et M. David Mowat. Ces ajouts enrichissent l'expertise du Conseil et des comités de gestion des risques et d'audit du Conseil qui soutiennent les efforts de planification de la relève, et ils sont garants d'une transition harmonieuse des responsabilités, au besoin. Mme Lise Bastarache a fait part de son intention de ne pas poser sa candidature de nouveau en 2021, lorsque les nouveaux membres du Conseil auront été intégrés.

Descriptions de postes clés

Le Conseil a rédigé une description de poste pour les fonctions de présidence du Conseil, de présidence des comités du Conseil et de président(e) et chef de la direction. Le ou la présidente du Conseil veille à l'efficacité de la gestion, du développement et de la performance du Conseil et fait preuve de leadership dans tous les aspects du mandat du Conseil. La capacité du Conseil à s'acquitter de ses responsabilités dépend grandement des rapports entre le Conseil, la Direction, les actionnaires et les autres intervenants. Dans le cadre de ses fonctions de présidence du Conseil, le ou la titulaire de ce poste s'assure que ces rapports sont efficaces et efficaces et qu'ils servent au mieux les intérêts de la Banque. Le ou la présidente et chef de la direction dirige et supervise la gestion efficace et les activités de la Banque en vertu des pouvoirs qui lui sont délégués par le Conseil et en conformité avec les lois et règlements applicables. Les versions intégrales de ces descriptions de poste sont disponibles dans la Politique de gouvernance des administrateurs, laquelle est disponible dans le site Web de la Banque.

Le Conseil a également révisé et mis à jour les descriptions de poste des autres fonctions de supervision clés à la Banque, y compris celles de chef de la direction financière, de chef de la gestion des risques, de chef de l'exploitation, de dirigeant(e) en chef de la gestion du risque réglementaire, de chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, de chef de l'audit interne, de chef de la protection de la vie privée, d'avocat(e) général(e) et de trésorier.

Indépendance des administrateurs

La capacité des administrateurs à agir de manière indépendante de la Direction est une caractéristique essentielle à l'efficacité de la fonction de supervision des affaires commerciales et internes de la Banque. Le Conseil a comme pratique de recruter des administrateurs indépendants, puis d'analyser les relations de ceux-ci avec la Banque et ses filiales avant de proposer officiellement leur candidature à un poste d'administrateur. Le Conseil détermine l'indépendance de chaque administrateur en recueillant et en analysant l'information ci-dessous, entre autres :

- les réponses des administrateurs à un questionnaire annuel;
- les notes biographiques des administrateurs; et
- des dossiers à l'interne concernant les relations entre la Banque et chaque administrateur et entité affiliée à un administrateur.

Sur les onze (11) administrateurs proposés à l'élection, le Conseil a déterminé que dix sont indépendants au sens du Règlement 52-110 sur le comité de vérification (le « **Règlement 52-110** »). Le Règlement 52-110 définit un « administrateur indépendant » comme étant un administrateur qui n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Banque. Une « relation importante » est définie comme étant une relation qui pourrait raisonnablement, selon le Conseil, nuire à l'exercice indépendant du jugement du membre, et certaines relations sont réputées importantes. Le Conseil a déterminé que tous les administrateurs sont indépendants, à l'exception de M. Desjardins qui exerce les fonctions de président et chef de la direction de la Banque.

Le Conseil a également établi des procédures qui lui permettent d'exercer ses fonctions sans être influencé par la Direction et qui facilitent un dialogue ouvert et franc entre les administrateurs indépendants. Notre président indépendant veille à ce que le Conseil exerce ses fonctions de manière autonome par rapport à la Direction et il guide les administrateurs indépendants à cet égard. Des séances à huis clos sont régulièrement prévues lors des réunions du Conseil et des comités, et tous les comités du Conseil sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.

Participation à d'autres conseils et conseils en interrelation

La Banque surveille les conseils d'administration externes auxquels siègent ses administrateurs, pour détecter toute circonstance pouvant nuire à l'exercice indépendant et impartial de leur jugement et confirmer qu'ils peuvent consacrer suffisamment de temps à leurs engagements. Les administrateurs doivent consacrer suffisamment de temps et d'énergie à leurs fonctions d'administrateur pour s'acquitter efficacement de leurs obligations à l'endroit de la Banque et du Conseil. À ce jour, aucun administrateur de la Banque ne siège à plus de trois (3) conseils d'administration de sociétés ouvertes en plus du Conseil de la Banque. À moins d'une autorisation préalable du président du Conseil, la Banque limite à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger au conseil d'administration d'un même émetteur assujéti autre que la Banque. La partie C - *Candidats aux postes d'administrateurs* présente une courte biographie des candidats aux postes d'administrateurs et indique le ou les conseils d'administration d'émetteurs assujétis dont ils sont membres ou ont été membres au cours des cinq dernières années. Actuellement, aucun des candidats aux postes d'administrateurs de la Banque ne siège au conseil d'administration d'un même émetteur assujéti externe autre que la Banque.

Notre engagement envers la diversité

Parmi les banques canadiennes, la Banque fait figure de précurseur lorsqu'il est question de la représentation féminine à son Conseil. En fait, elle a été la première institution financière canadienne à nommer une femme à la présidence de son Conseil, en 1997. Mme Isabelle Courville est ensuite devenue la deuxième femme à la présidence du Conseil, de 2013 à 2019, et actuellement deux des trois comités du Conseil sont présidés par des femmes, tandis que cinq (5) femmes siègent au conseil d'administration, représentant 50 % des membres indépendants. De plus, les administrateurs sont choisis de manière à diversifier l'expertise du Conseil. Mme Susan Wolburgh Jenah est d'ailleurs, depuis 2018, l'une des marraines du programme Catalyst Women on Board visant à faire avancer la diversité de genre au sein des conseils d'administration des entreprises. La Banque reconnaît les avantages d'un Conseil diversifié et elle en tire pleinement parti. Elle considère la diversité du Conseil comme étant un facteur essentiel pour conserver un avantage concurrentiel.

Le Conseil a approuvé une politique sur la diversité pour encadrer ses engagements envers la promotion de la diversité, y compris la diversité de genre au sein du Conseil. La Politique sur la diversité stipule que dans le cadre du processus de mise en candidature, le Comité RHRE doit examiner le mérite des candidats potentiels en se fondant sur leurs compétences, capacités, qualités personnelles et expérience professionnelle, et en tenant compte de considérations liées à la diversité, notamment le sexe, la race, l'âge et l'expérience régionale et de l'industrie.

De plus, afin de permettre au Conseil de s'acquitter efficacement de ses devoirs et responsabilités, le Comité RHRE revoit chaque année la taille et la composition du conseil d'administration pour repérer les déséquilibres et les lacunes, tout comme les occasions d'accroître la diversité. Pour identifier les candidats aptes à être nommés au Conseil, le Comité RHRE examine leur mérite en fonction de critères objectifs et il tient compte des avantages liés à la diversité.

La Politique sur la diversité du Conseil prévoit que le genre féminin et le genre masculin doivent chacun représenter au moins 30 % des administrateurs indépendants du Conseil. À la suite de l'Assemblée, dans l'éventualité où l'élection des candidats se déroulerait telle qu'elle est envisagée dans la présente Circulaire, cinq des dix candidats aux postes d'administrateurs indépendants (50 %) seraient des femmes.

La Politique sur la diversité du Conseil est incluse dans la Politique de gouvernance des administrateurs disponible dans le site Web de la Banque.

Diversité des employés

Le Conseil et la Direction sont d'avis que la diversité et l'inclusion favorisent une culture axée sur le rendement et améliorent les prises de décision à tous les niveaux de l'organisation. Par conséquent, la Banque s'est dotée d'un comité de diversité pour évaluer continuellement son approche à ce sujet et ainsi s'adapter aux meilleures pratiques. Dans le cadre de ses efforts de recrutement et de dotation, la Banque accorde de l'importance à la diversité de genre et à la variété des parcours, des expériences et des perspectives, pour encourager des points de vue différents et former des équipes diversifiées. Au sein de la Banque et de ses filiales, 55 % des membres de notre équipe et 45 % des leaders sont des femmes. Parmi les 66 dirigeants de la Banque, 23 sont des femmes, représentant 34 % de notre équipe de haute direction. Bien que la Banque n'ait pas adopté de cible formelle à l'égard de la diversité des employés, elle surveille continuellement cet indicateur et prend soin d'inclure la diversité au nombre de ses critères de sélection lorsque vient le temps de retenir une candidature pour un nouveau poste ou un remplacement.

Compétences et expertise des membres du conseil d'administration

Pour voir à la composition optimale du Conseil et à la complémentarité des compétences des administrateurs qui en font partie, le Comité RHRE a préparé une grille exhaustive des compétences et de l'expertise de tous les administrateurs. Pour trouver un nouveau membre du Conseil, le Comité RHRE détermine le profil souhaité et applique divers critères de sélection. Ces critères peuvent inclure, entre autres, l'expertise, l'indépendance, la diversité, la durée du mandat et la participation à d'autres conseils d'administration. Chaque candidat est interviewé par le président du Conseil et certains administrateurs de la Banque, avant de rencontrer le président et chef de la direction.

L'éventail des compétences et de l'expertise des membres du Conseil est vaste et satisfait les besoins de la Banque. La grille ci-dessous reflète la diversité des compétences et de l'expertise pertinentes pour la Banque.

	Lise Bastarache	Sonia Baxendale	Andrea Bolger	Michael T. Boychuk	François Desjardins	A. Michel Lavigne	David Morris	David Mowat	Michael Mueller	Michelle R. Savoy	Susan Wolburgh Jenah	Total
Régie d'entreprise / Politique publique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
Expertise financière	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
Responsabilité sociale et développement durable				✓		✓		✓		✓	✓	5
Ressources humaines / Rémunération	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	10
Technologie / Immobilier / Gestion de projets		✓	✓	✓	✓			✓				5
Affaires juridiques / réglementaires / Conformité			✓	✓		✓	✓				✓	5
Services financiers et bancaires	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
Marchés financiers / Trésorerie	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	8

Évaluation annuelle

La composition, les compétences et le rendement du Conseil, de ses comités et des personnes qui en assurent la présidence sont évalués chaque année au moyen de la grille des compétences et de l'expertise des membres du Conseil et par l'intermédiaire d'un processus d'autoévaluation supervisé par la présidente du Comité RHRE, de concert avec le président du Conseil. Chaque année, les membres du Conseil sont invités à évaluer leur rendement, le rendement des autres membres du Conseil, y compris les présidents des comités et du Conseil, ainsi que le rendement général du Conseil et de chacun des comités, respectivement. Le président du Conseil rencontre tous les membres du Conseil pour discuter de leur évaluation, et la présidente du Comité RHRE communique au Comité RHRE et au Conseil les conclusions du processus d'évaluation du rendement, en plus de formuler des recommandations sur la composition du Conseil et d'autres possibilités d'amélioration.

En 2019, le Comité RHRE a également eu recours aux services d'Hexarem, un consultant indépendant, pour l'assister dans l'examen et la compilation des résultats du processus d'autoévaluation et pour les présenter au Comité RHRE.

Orientation et formation continue

Le Conseil utilise un processus d'introduction formel pour aider les nouveaux membres à comprendre rapidement leur rôle, le positionnement et l'orientation stratégique de la Banque et les priorités du Conseil. Ce processus comprend les éléments suivants :

- chaque nouvel administrateur reçoit la version électronique d'un manuel qui contient tous les renseignements de base concernant la Banque, tels que sa structure organisationnelle, ses lettres patentes, ses règlements généraux, la Politique de gouvernance des administrateurs et d'autres politiques et documents concernant les devoirs et responsabilités des membres du Conseil;
- chaque nouvel administrateur participe à un programme d'intégration offert sur un support électronique et est invité à participer à une séance de formation pour se familiariser avec la Banque et les obligations et responsabilités liées à ses fonctions; et
- des rencontres sont prévues avec le président du Conseil, avec le président et chef de la direction de la Banque et avec différents membres de la haute direction.

Tous les administrateurs ont accès à la documentation des comités du Conseil et sont invités à participer aux réunions des comités sur lesquels ils n'ont pas été nommés. Ces initiatives ont pour objectif de développer leur connaissance des affaires de la Banque.

La plupart des réunions du Conseil comprennent des présentations sur des sujets d'intérêt pour les administrateurs. En 2019, les membres du Conseil ont reçu les formations et présentations suivantes :

- le rôle du Conseil à l'égard de la gestion du risque d'entreprise;
- lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes et sanctions;
- approche avancée fondée sur les notations internes - Mesure des fonds propres;
- services bancaires ouverts;
- services financiers 2040;
- cyberrisques : tendances et gestion; et
- intelligence artificielle et services bancaires.

EXERCER LES FONCTIONS D'ADMINISTRATEUR

Composition du Conseil et sélection des candidats aux postes d'administrateurs

Cette année, onze (11) candidats sont proposés aux postes d'administrateurs. Le Conseil est d'avis qu'il s'agit d'un nombre approprié pour générer des discussions ouvertes et utiles, former un ensemble adéquat de compétences pour les comités, répartir correctement les responsabilités et faciliter le renouvellement du Conseil. Les administrateurs sont élus pour un mandat d'une année, mais le Conseil peut nommer des administrateurs additionnels entre les assemblées annuelles des actionnaires. Pour sélectionner des candidats aux postes d'administrateurs, le Comité RHRE commence par cibler les aptitudes et les compétences requises par le Conseil, pour ensuite passer en revue les compétences des membres actuels et ainsi recommander des candidats qui conviennent. De l'information additionnelle sur les compétences du Conseil se trouve à la section « *Compétences et expertise des membres du conseil d'administration* » plus haut.

Élections individuelles et politique de vote majoritaire

Le vote pour l'élection des administrateurs se fait sur une base individuelle, et non à partir d'une liste. De plus, la Banque a adopté une politique de vote majoritaire pour l'élection des administrateurs. En vertu de cette politique, tout administrateur dont la candidature est proposée aux fins d'élection ou de réélection sans opposition qui ne reçoit pas le vote d'au moins la majorité des voix exprimées à une assemblée où le quorum est atteint est tenu de remettre immédiatement sa démission au Conseil. Dans les 90 jours qui suivent les résultats de l'élection, le Conseil décidera d'accepter ou de refuser la démission. La décision du Conseil sera ensuite rendue publique.

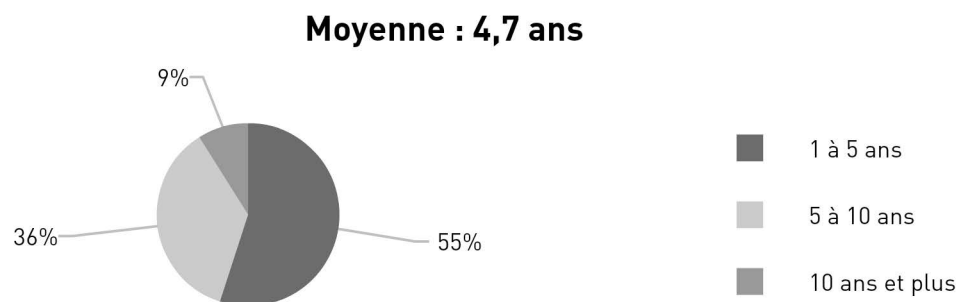
Mise en candidature par des actionnaires

Tout actionnaire qui souhaite porter une candidature à l'attention du Comité RHRE est invité à soumettre le nom et les informations biographiques du candidat ou de la candidate, y compris son parcours, sa qualification et ses expériences professionnelles, à la présidente du Comité RHRE. De plus, la *Loi sur les banques* (Canada) prévoit un processus formel selon lequel les actionnaires détenant au total 5 % des actions de la Banque peuvent nommer des candidats à un poste d'administrateur au moyen de la Circulaire de la Banque.

Durée des mandats

Le Conseil de la Banque a adopté, dans la Politique de gouvernance des administrateurs, une politique sur la durée des mandats. La politique prévoit des lignes directrices en ce qui concerne la durée des mandats des administrateurs, sans toutefois prescrire formellement un âge de retraite. Le Conseil privilégie plutôt une approche axée sur les compétences et l'expérience en fonction des besoins de la Banque, sur la contribution de chaque administrateur et sur le processus d'évaluation de la Banque. La Politique de gouvernance des administrateurs prévoit que les mandats des administrateurs durent généralement entre dix et 15 ans, tandis que le mandat à la présidence du Conseil ou d'un comité dure généralement entre cinq et huit ans. Le Conseil peut proposer des durées plus longues dans certaines circonstances, notamment la nomination récente d'un administrateur à titre de président du Conseil ou d'un comité, ou encore l'expertise et l'expérience d'un administrateur sur un sujet pertinent pour la Banque. La présence d'administrateurs plus expérimentés et leur expertise au sein du Conseil apportent une valeur bénéfique pour la Banque et ses actionnaires. Le Comité RHRE vérifie chaque année le nombre d'administrateurs et la durée de leur mandat. Au cours des onze dernières années, douze nouveaux membres indépendants ont été nommés au Conseil, ce qui démontre que l'approche privilégiée par la Banque en matière d'intégration et de relève des administrateurs est efficace et donne de bons résultats.

Voici un résumé de la durée du mandat des administrateurs qui présentent leur candidature à l'Assemblée 2020 :



La Banque continue de voir au renouvellement efficace du Conseil et garde le taux de renouvellement aligné sur sa stratégie commerciale.

Planification de la relève

Le processus d'évaluation des talents de la Banque favorise l'émergence des qualités de meneur et le Comité RHRE encourage la tenue d'échanges axés sur les forces, les possibilités d'amélioration et l'avancement professionnel pour les fonctions clés de direction. Le Comité RHRE tient également compte des lacunes et des risques, pour s'assurer que la relève dispose d'un plan de perfectionnement à court terme et à long terme mesurable, de grande qualité, ciblant des expériences essentielles, pour combler les écarts de perfectionnement et favoriser l'avancement.

Le Comité RHRE supervise le processus de planification de la relève pour les fonctions clés de direction de la Banque, tandis que le Conseil approuve, en se basant sur les recommandations du Comité RHRE, le processus de planification de la relève pour le président et chef de la direction.

Par l'intermédiaire d'un processus annuel d'évaluation de la préparation, le Comité RHRE identifie les personnes qui sont aptes à être nommées à certaines fonctions en cas d'urgence, celles qui sont prêtes immédiatement et celles qui devraient l'être bientôt, par exemple au cours des prochaines une à cinq années. Par ailleurs, le comité tient également compte d'un facteur de diversité pour encourager l'innovation et le rendement.

En 2019, le Conseil s'est lui aussi penché sur la planification de la relève, dans le cadre de ses initiatives de renouvellement des membres du Conseil. La section « *Composition du Conseil et sélection des candidats aux postes d'administrateurs* » de la présente Circulaire contient plus d'information à ce sujet. Pour certaines fonctions clés, le Conseil peut former un comité spécial chargé des activités de recrutement. En 2018, un tel comité a reçu le mandat de superviser la nomination d'un administrateur indépendant à la présidence du conseil d'administration.

Présence des administrateurs

Il est attendu des membres du Conseil qu'ils assistent à toutes les réunions du Conseil et à toutes les réunions des comités du Conseil dont ils sont membres. La partie C - *Candidats aux postes d'administrateurs* contient un relevé des présences de chaque administrateur pour l'exercice 2019, au cours duquel le Conseil a tenu huit réunions ordinaires et une réunion extraordinaire. Les administrateurs se sont réunis sans la Direction lors de chacune de ces réunions.

Rémunération

Le Conseil, par l'intermédiaire du Comité RHRE, s'assure que la rémunération des administrateurs est compétitive et adéquate. Des renseignements concernant la rémunération des administrateurs se trouvent à la partie D - *Rémunération des administrateurs*.

INTERAGIR AVEC LES ACTIONNAIRES ET AUTRES PARTIES PRENANTES

Le Conseil et la Direction reconnaissent l'importance de la rétroaction rapide et significative des actionnaires et autres parties prenantes. Par conséquent, nous facilitons la communication ouverte et constructive et révisons régulièrement nos stratégies d'interaction pour les aligner sur les meilleures pratiques. La Banque communique à l'externe par l'intermédiaire d'une variété de moyens, y compris notre rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations de la Direction, la notice annuelle, le rapport de responsabilité sociale, des communiqués de presse, notre site Web et des rencontres. Nos conférences sur les résultats trimestriels sont diffusées en direct et accessibles à tous. De plus, notre site Web contient de l'information détaillée sur le Conseil, son mandat, les comités du Conseil, leurs chartes et nos administrateurs.

Nous recevons la rétroaction des actionnaires institutionnels lors de réunions individuelles ou de groupe et celle des actionnaires individuels par courriel ou par téléphone. De plus, notre service des relations avec les investisseurs interagit régulièrement de manière

informelle avec les actionnaires, pour traiter de questions spécifiques. L'interaction était une priorité du Conseil au cours du dernier exercice : les présidents du Conseil, du Comité RHRE et du Comité d'audit ont tenu plusieurs rencontres d'interaction avec les actionnaires de la Banque pour obtenir leur rétroaction sur les pratiques de gouvernance et les façons de les améliorer. En particulier, à la suite de la précédente assemblée annuelle des actionnaires, la Banque a sollicité la rétroaction de 25 de ses plus importants actionnaires institutionnels, lesquels détiennent environ 97 % du nombre total des actions dont le droit de vote a été exercé lors de cette assemblée. Neuf de ces actionnaires ont accepté notre invitation, soit environ 60 % de l'actionnariat institutionnel. Nos initiatives d'interaction nous ont aidés à comprendre les préoccupations courantes et à aborder la majorité d'entre elles au moyen de mesures de divulgation accrue. En particulier, nous avons amélioré la transparence et fourni de l'information supplémentaire à l'égard de notre rémunération incitative à long terme et à court terme, dont les explications se trouvent à la partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire.

Le Conseil accorde de l'importance aux préoccupations des actionnaires et souhaite prendre les mesures appropriées pour aborder ces questions. Nous sommes d'avis que notre approche s'aligne sur les meilleures pratiques en matière d'interaction avec les actionnaires. Les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec le Conseil sont invités à contacter par courriel le Secrétariat corporatif de la Banque, à l'adresse secretariat.corporatif@blcgf.ca, ou le président du Conseil, à l'adresse mike.mueller@blcgf.ca. Il est également possible de nous contacter par la poste, au 1360, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 600, Montréal (Québec), H3G 0E5.

Politique de divulgation

Le Conseil a approuvé une politique de divulgation (la « **Politique de divulgation** ») conçue pour officialiser les politiques et procédures de la Banque en matière de diffusion de l'information importante. La Politique de divulgation désigne certains employés comme étant les porte-paroles autorisés de la Banque et définit les lignes directrices permettant de déterminer l'importance d'une information et la manière de la divulguer. La politique comprend également des procédures conçues pour éviter la divulgation sélective et s'assurer que les filiales consolidées de la Banque fournissent en temps opportun l'information exacte devant être incluse dans les documents de divulgation prévus par la loi. Le Conseil, ainsi que le Comité d'audit et le Comité RHRE au besoin, approuve les documents de divulgation avant qu'ils soient distribués aux actionnaires.

ÉTHIQUE ET CULTURE

Le Conseil défend les standards les plus élevés qui soient en matière de conduite éthique, afin de voir à l'intégrité à la Banque et au respect complet des lois et règlements applicables, mais aussi pour préserver la confiance des clients, investisseurs, collègues et membres de la communauté. Tout comme la Direction, le Conseil donne l'exemple et favorise une culture axée sur l'ouverture et la transparence, alignée sur nos valeurs.

Par conséquent, le Conseil a adopté un code de conduite des administrateurs et un code de déontologie applicable à tous les employés. Basé sur nos valeurs, le Code de déontologie (le « **Code** ») de la Banque définit nos attentes en matière de comportement éthique. En plus de suivre des formations obligatoires chaque année, tous les dirigeants, employés et administrateurs de la Banque sont tenus de confirmer qu'ils ont lu et compris le Code, qu'ils le respectent et qu'ils continueront à le respecter.

Les actions du Conseil sont conformes au Code de conduite des administrateurs, qui incorpore par renvoi le Code. Les deux codes sont supervisés par le Comité RHRE. Pour voir à la prise de décisions éthiques et indépendantes par le Conseil, le Code de conduite des administrateurs prévoit des lignes directrices en matière de conflits d'intérêts et des obligations à ce sujet. De plus, les administrateurs ayant un intérêt important pour un sujet ne sont pas présents lors des discussions et des votes concernant ces sujets, aux réunions du Conseil.

Les versions intégrales du Code de déontologie et du Code de conduite des administrateurs de la Banque sont disponibles dans SEDAR, à www.sedar.com.

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Comité RHRE et le Comité de gestion des risques du Conseil partagent la responsabilité de supervision des stratégies et des risques liés à la responsabilité sociale des entreprises et aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (« **ESG** »). Nous comprenons que les initiatives liées aux ESG sont liées à la performance de notre organisation et qu'elles sont pertinentes pour nos diverses parties prenantes. Plus particulièrement, la Banque s'engage à améliorer son approche à l'égard de la gestion et de la divulgation de l'information sur les risques et opportunités liés au climat. Par conséquent, nous avons retenu les services d'un consultant externe pour nous aider à élaborer un programme de développement durable adapté à notre taille et à nos ressources. Ce programme comprendra les principales étapes menant à l'adoption des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) du Conseil de stabilité financière.

Expertise des administrateurs

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

Tout au long de sa carrière et plus particulièrement lors de son passage au sein de sociétés telles que Bell Canada et la fondation de la Famille J.W. McConnell, M. Michael T. Boychuk a acquis une expertise considérable des saines pratiques de développement durable en entreprise. M. Boychuk a notamment dirigé, de 2002 à 2006, le groupe de Bell Canada responsable de l'environnement, dont le mandat était de connaître et de respecter le Pacte mondial des Nations Unies 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 la personne, 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, qui a notamment financé un important programme international qui encourage les jeunes à participer activement à la création d'un avenir durable en collaboration avec leurs écoles et leurs communautés.

Au cours de sa carrière 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 joué un rôle de premier plan lors de l'élaboration d'un cadre de protection des investisseurs robuste et de normes améliorées de conduite des affaires et d'intégrité du marché dans le secteur des services financiers. Elle s'est impliquée activement dans des organismes mondiaux de normalisation, notamment à titre de présidente de l'International Forum for Investor Education, un organisme mondial sans but lucratif ayant pour mission de promouvoir la formation et la littératie financière des investisseurs. Mme Wolburgh Jenah a siégé à de nombreux conseils et comités consultatifs d'organismes sans but lucratif, de réglementation ou du secteur public, tout au long de sa carrière. Par exemple, elle a siégé au conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés (de 2004 à 2011) et à titre de représentante du gouvernement de l'Ontario au conseil du Global Risk Institute (de 2011 à 2017), un 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 communautaire, comme en font foi ses anciennes fonctions de membre du conseil consultatif du doyen à l'École de gestion Ted Rogers de la Ryerson University et de professeure auxiliaire de la Osgoode Hall Law School. Elle siège actuellement au conseil d'administration du Humber River Hospital.

Pour en savoir plus, veuillez vous 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 - *Gouvernance d'entreprise* de la présente Circulaire.

Rapport de responsabilité sociale de la Banque

La Banque produit un rapport de responsabilité sociale chaque année depuis 2007. Celui-ci présente un aperçu des pratiques de la Banque par rapport à la gouvernance, aux relations éthiques et respectueuses, au perfectionnement des employés, à l'implication dans la communauté et à la réduction de l'empreinte écologique. Conformément à l'engagement de la Banque envers la protection de l'environnement, le rapport de responsabilité sociale est disponible en format électronique dans le site Web de la Banque.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

De l'information complémentaire sur les pratiques de gouvernance de la Banque se trouve à la section « *Régie d'entreprise* » du rapport annuel de la Banque.

COMITÉS DU CONSEIL

Le Conseil de la Banque dirige trois comités : le Comité RHRE, le Comité d'audit et le Comité de gestion des risques. Chacun de ces comités est exclusivement composé d'administrateurs indépendants. Les membres se réunissent régulièrement sans la Direction, tel qu'indiqué dans le tableau ci-après. De plus, le Comité d'audit et le Comité de gestion des risques rencontrent régulièrement, en privé, les dirigeants responsables des fonctions de surveillance (audit interne et gestion des risques, entre autres). Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le Conseil peut former des comités spéciaux et leur déléguer des responsabilités lorsqu'il le juge opportun.

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le conseil d'administration de la Banque est tenu de prévoir un comité d'audit et un comité de révision. Le mandat du Comité de gestion des risques du Conseil comprend les responsabilités devant être exercées par le comité de révision.

Composition des comités

Le tableau suivant présente la composition de chacun des comités du Conseil en date de la présente Circulaire.

Nom	Indépendant	Ressources humaines et régie d'entreprise	Audit	Gestion des risques
Lise Bastarache	Oui		✓	
Sonia Baxendale	Oui	✓		Présidente
Andrea Bolger	Oui			✓
Michael T. Boychuk	Oui		Président	✓
François Desjardins	Non			
A. Michel Lavigne	Oui	✓		
David Morris	Oui		✓	
David Mowat	Oui		✓	
Michael Mueller	Oui			
Michelle R. Savoy	Oui	Présidente		✓
Susan Wolburgh Jenah	Oui	✓		✓

Des renseignements supplémentaires concernant le Comité d'audit se trouvent à la section 12 de la notice annuelle de la Banque. Les mandats des trois comités du Conseil sont disponibles dans la Politique de gouvernance des administrateurs, qui se trouve dans le site Web de la Banque, et la section qui suit présente un aperçu de chaque comité.

Comité d'audit

Le Comité d'audit est composé de quatre (4) administrateurs indépendants. Son mandat consiste à aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en matière d'information financière. Chaque membre du Comité d'audit possède une compétence financière au sens du Règlement 52-110. On dit d'une personne qu'elle possède une compétence financière lorsqu'elle est en mesure de lire et de comprendre un ensemble d'états financiers qui comprennent des principes comptables dont l'ampleur et la complexité sont généralement comparables à l'ampleur et la complexité de principes pouvant raisonnablement se retrouver dans les états financiers de la Banque. Tel qu'il est énoncé dans son mandat, le Comité d'audit supervise notamment le travail de l'auditeur externe de la Banque, l'intégrité du processus d'information financière et des états financiers de la Banque, la qualification et l'indépendance de l'auditeur externe et le travail de la direction financière et de l'auditeur externe de la Banque à ces sujets. Le Comité d'audit examine et recommande à l'approbation du Conseil les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de la Banque et les rapports de gestion et documents de divulgation connexes, y compris l'information relative au Comité d'audit qui se trouve dans la notice annuelle de la Banque et toute autre information financière requise par les organismes de réglementation, dans chaque cas avant qu'une telle information soit rendue publique ou déposée auprès des organismes de réglementation appropriés. Le Comité d'audit examine sa charte au moins une fois par année et il recommande au Conseil des changements à ce sujet, au besoin. De plus, conformément au Règlement 52-110, le Comité d'audit s'assure que des procédures sont établies concernant la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Banque au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de l'audit et concernant l'envoi confidentiel et anonyme, par les employés, des préoccupations concernant des points discutables en matière de comptabilité ou d'audit. À ce sujet, la Banque a établi une politique sur la dénonciation énonçant un tel processus confidentiel d'envoi de préoccupations.

Un résumé des activités du Comité d'audit en 2019 est inclus à la fin de la présente section.

Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Le Comité RHRE est composé de quatre (4) administrateurs indépendants. Il détermine l'approche de la Banque en matière de gouvernance et il veille à l'amélioration de ces pratiques en les examinant de façon continue. Le Comité RHRE supervise également l'administration des régimes de rémunération à base d'actions de la Banque, se charge des mandats que lui confie le Conseil en matière de rémunération de certains cadres supérieurs, examine la rémunération des administrateurs et des cadres supérieurs, y compris la rémunération globale du chef de la direction, énonce des recommandations à ce sujet et se charge d'approuver le rapport de la Banque sur la rémunération des cadres supérieurs, conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables. Le mandat du Comité RHRE comprend également l'analyse de la taille et de la composition générale du Conseil, pour déterminer la pertinence d'entreprendre un programme visant à augmenter ou à diminuer le nombre d'administrateurs de la Banque, l'examen des candidatures proposées aux postes d'administrateurs et l'examen périodique du rendement et de la contribution des administrateurs de la Banque. Dans l'exercice de ses fonctions, le Comité RHRE peut avoir recours aux services d'un consultant en rémunération au besoin, pour analyser la rémunération des employés, cadres ou administrateurs.

Un résumé des activités du Comité RHRE en 2019 est inclus à la fin de la présente section.

Comité de gestion des risques

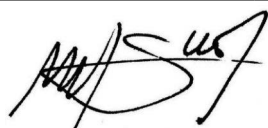
Le Comité de gestion des risques est composé de cinq (5) administrateurs indépendants. Son mandat consiste à aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en matière de gestion des risques. Dans le cadre de son mandat, le comité identifie les principaux risques de la Banque et s'assure que les systèmes de gestion appropriés sont mis en œuvre. Le Comité de gestion des risques approuve les cadres, plans et politiques importants et veille à l'intégrité et à l'efficacité des contrôles et systèmes à l'interne. En particulier, le comité supervise la gestion des risques réglementaires et s'assure que la Direction de la Banque établit les mécanismes appropriés de conformité avec diverses lois et divers règlements, y compris la *Loi sur les banques* (Canada). De plus, le Comité de gestion des risques approuve le cadre d'appétit et de gestion des risques de la Banque et supervise les activités de prise de risque de la Banque et leurs résultats par rapport aux limites fixées à ce sujet. Dans le cadre de ses fonctions de supervision du risque à l'échelle de la Banque, le comité supervise également le travail d'identification des risques nouveaux et émergents, y compris les risques liés aux enjeux environnementaux et sociaux.

Un résumé des activités du Comité de gestion des risques en 2019 est inclus à la fin de la présente section.

Rapports des comités

Les rapports présentés ci-après permettent aux actionnaires de mieux comprendre les travaux des trois comités du Conseil au cours du dernier exercice clos, ce qui favorise une meilleure gouvernance d'entreprise.

Rapport du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	
Membres en date de la Circulaire	Michelle R. Savoy, présidente Sonia Baxendale A. Michel Lavigne Susan Wolburgh Jenah
Indépendance	➤ Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.
Examen du mandat	➤ Le comité a examiné son mandat et il est convaincu d'avoir exercé ses responsabilités pour l'exercice 2019.
Les membres du comité se sont rencontrés en privé, sans les membres de la Direction, à chaque réunion.	
Les principales réalisations du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « comité ») au cours du dernier exercice clos sont les suivantes :	
Ressources humaines	➤ Le comité a révisé et approuvé la Politique de rémunération de la Banque, dont les principales modalités sont présentées à la partie E - <i>Rémunération des membres de la haute direction</i> de la présente Circulaire. ➤ En collaboration avec le Comité de gestion des risques, le comité a examiné les programmes de rémunération actuels de la Banque et a déterminé qu'ils s'alignent encore sur le cadre d'appétit pour le risque de la Banque, les saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière, les exigences du BSIF et les exigences des autres juridictions où la Banque exerce ses activités. ➤ Le comité a évalué le rendement du président et chef de la direction pour le dernier exercice et il a recommandé l'approbation de la rémunération de celui-ci par les membres indépendants du conseil d'administration. ➤ Le comité a examiné les évaluations des membres du comité exécutif et leurs objectifs pour l'année à venir. Il a examiné et approuvé 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 trouve à la partie E - <i>Rémunération des membres de la haute direction</i> de la présente Circulaire. ➤ Le comité a revu les primes cibles du programme de rémunération incitative à court terme de la Banque qui s'applique aux membres de la haute direction. Le programme est expliqué plus en détail à la partie E - <i>Rémunération des membres de la haute direction</i> de la présente Circulaire. ➤ Le comité a examiné, conjointement avec le Comité de gestion des risques, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée pour satisfaire aux exigences du Conseil de stabilité financière, de manière conforme aux principes et aux normes de celui-ci. ➤ Le comité a approuvé le budget salarial des employés pour l'année 2020, tel que recommandé par la Direction. ➤ Le comité a revu les programmes de rémunération incitative du personnel cadre et de direction. ➤ Le comité a revu, conjointement avec le conseil d'administration, le rapport de gestion des talents et le plan de relève. ➤ Le comité a recommandé des améliorations en matière de divulgation pour la partie E - <i>Rémunération des membres de la haute direction</i> de la présente Circulaire, pour mieux l'aligner sur le secteur et les meilleures pratiques. ➤ Le comité a recommandé la ratification de la nouvelle convention collective entre le syndicat et la Banque. ➤ Le comité a recommandé la nomination d'un vice-président exécutif, Marchés des capitaux. ➤ Le comité a examiné et approuvé un nouveau groupe de référence pour la Banque.
Régimes de retraite	➤ Le comité a revu les rapports de rendement des différents régimes de retraite. ➤ Le comité a reçu les résultats de l'évaluation actuarielle des différents régimes de retraite. ➤ Le comité a reçu de l'information concernant les amendements à la politique de placement relatif aux régimes de retraite.
Gouvernance d'entreprise	➤ Le comité a rencontré des actionnaires, des groupes de défense d'intérêts des actionnaires et des conseillers pour discuter du programme et des pratiques de rémunération de la Banque. ➤ Le comité a revu la composition du conseil d'administration en tenant compte de la stratégie de la Banque et de la sélection des candidatures aux postes d'administrateurs, tel que plus amplement décrit à la section « <i>Composition du Conseil et sélection des candidats aux postes d'administrateurs</i> » de la partie F - <i>Gouvernance d'entreprise</i> de la présente Circulaire. ➤ Le comité a revu le rapport d'évaluation des antécédents des administrateurs et dirigeants 2018, conformément aux exigences de la ligne directrice E-17 du BSIF. ➤ 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 « <i>Évaluation annuelle</i> » de la partie F - <i>Gouvernance d'entreprise</i> de la présente Circulaire. ➤ Le comité a surveillé la préparation de la présente Circulaire. ➤ Le comité a supervisé le processus d'intégration de deux nouveaux administrateurs. ➤ Le comité a recommandé au conseil d'administration la nomination de deux nouveaux membres au sein du conseil d'administration. ➤ Le comité a approuvé de nouveaux mandats pour le chef des fonctions de supervision. ➤ Le comité a approuvé une cible de représentation des genres pour les membres indépendants du conseil d'administration. ➤ Le comité est demeuré au fait de diverses questions liées à la gouvernance d'entreprise.



Michelle R. Savoy, présidente

Rapport du Comité d'audit

Membres en date de la Circulaire	Michael T. Boychuk, président Lise Bastarache David Morris David Mowat
Indépendance	➤ Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.
Examen du mandat	➤ Le comité est convaincu d'avoir exercé ses responsabilités pour l'exercice 2019.
Les membres du comité se sont rencontrés en privé, sans les membres de la Direction, à chaque réunion.	
Les principales réalisations du Comité d'audit (le « comité ») au cours du dernier exercice clos sont les suivantes :	
Auditeur externe	➤ Le comité a assuré le suivi de la mission de l'auditeur externe de la Banque toute l'année. ➤ Le comité a examiné et approuvé le plan d'audit 2019, l'information détaillée concernant des questions clés d'audit et de comptabilité en lien avec l'audit annuel, ainsi que les rapports trimestriels relatifs aux obligations de vérification. ➤ 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 examiné la politique relative à l'approbation des services fournis par les auditeurs externes. Plus de détails sur les honoraires de l'auditeur pour le dernier exercice se trouvent à la section « <i>Nomination de l'auditeur</i> » de la partie B - <i>Ordre du jour de l'Assemblée</i> de la présente Circulaire. ➤ Le comité a rencontré les responsables de l'audit externe sur une base trimestrielle, sans la Direction.
Information financière	➤ Conformément à son mandat et à la Politique de divulgation de l'information financière de la Banque, le comité a examiné et recommandé à l'approbation du conseil d'administration les états financiers consolidés de la Banque préparés conformément aux normes internationales d'information financière, ainsi que les rapports de gestion, les communiqués financiers et la notice annuelle connexes. ➤ Le comité a examiné et recommandé à l'approbation du conseil d'administration les communiqués sur les résultats trimestriels et annuels. ➤ Le comité a examiné les états financiers annuels des filiales réglementées par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada). ➤ Le comité a examiné et approuvé les états financiers des différents régimes de retraite de la Banque. ➤ Le comité a examiné et analysé l'incidence fiscale sur l'organisation.
Fonction d'audit interne	➤ Le comité a revu et approuvé le mandat et le plan d'audit de la fonction d'audit interne et il s'est assuré que les ressources de la fonction sont suffisantes sur une base annuelle. Il a également examiné les principales constatations et les suivis et recommandations connexes, en plus de l'opinion de l'auditeur interne sur les contrôles internes. ➤ Le comité a rencontré l'auditeur interne de la Banque sur une base trimestrielle, sans la Direction, afin de discuter de tous les aspects de son mandat et des questions qui s'y rapportent. ➤ Le comité a examiné l'indépendance et le rendement du chef de l'audit interne et de la fonction d'audit interne, ainsi que le budget de la fonction d'audit interne pour l'exercice 2020. ➤ Le comité a reçu l'Opinion annuelle 2018 de l'audit interne, ainsi que la charte d'audit interne.
Contrôles internes	➤ Le comité s'est assuré que la Direction avait mis en œuvre et mis à jour 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 examiné l'avancement des travaux de la Direction concernant l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière et il a reçu le rapport de la Direction pour chaque trimestre et pour l'exercice clos le 31 octobre 2019. ➤ Le comité a reçu de la Direction une lettre d'attestation visant l'ensemble des opérations de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2019 et pour chacun des trimestres de l'exercice 2019.
Organismes de réglementation	➤ De manière continue, le comité s'est assuré que les recommandations et questions des organismes de réglementation, y compris les rapports sur les modifications significatives apportées aux lois et à la réglementation, les litiges importants, la conformité avec le droit bancaire et les questions de réglementation, les opérations importantes effectuées avec des apparentés et le plan de la Banque en matière de dénonciation, étaient adéquatement prises en compte. ➤ Le comité a reçu les rapports de la Direction concernant les ratios de fonds propres réglementaires de la Banque. ➤ Le comité a examiné les rapports de l'ombudsman sur le traitement des plaintes et des commentaires sur les pratiques douteuses en matière de comptabilité et d'audit. ➤ Le comité a approuvé le mandat du chef de la direction financière. ➤ Le comité a rencontré, en compagnie des autres membres du conseil d'administration, les représentants du BSIF sans la Direction.



Michael T. Boychuk, président

Rapport du Comité de gestion des risques

Membres en date de la Circulaire	Sonia Baxendale, présidente Andrea Bolger Michael T. Boychuk Michelle R. Savoy Susan Wolburgh Jenah
Indépendance	➤ Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants.
Examen du mandat	➤ Le comité est convaincu d'avoir exercé ses responsabilités pour l'exercice 2019.
Les membres du comité ont rencontré trimestriellement, sans la Direction, les responsables des fonctions de supervision (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 Direction, à chaque réunion.	
Les principales réalisations du Comité de gestion des risques (le « comité ») au cours du dernier exercice clos sont les suivantes :	
Fonctions de supervision	➤ Chaque trimestre, le comité a reçu un rapport de gestion intégrée des risques de la part du chef de la gestion des risques, ce qui lui a permis de déterminer si la Banque était dotée d'un processus adéquat et efficace de gestion des risques importants. Ce rapport couvrait les risques stratégiques, d'affaires, de crédit, de liquidité et de financement, le risque de taux d'intérêt structurel, le risque de marché (arbitrage et liquidités secondaires), les risques opérationnels réglementaires et les risques d'atteinte à la réputation et d'assurance. Le rapport déterminait également si les risques étaient conformes aux limites et à l'appétit de la Banque à l'égard du risque. ➤ Le comité a tenu des discussions détaillées avec la Direction concernant la gestion des risques et les stratégies pour les risques liés aux activités et produits clés. ➤ Le comité a revu les changements apportés au programme d'assurance. ➤ Le comité a revu le rapport d'adéquation du capital (« PIEAFP ») et il a recommandé l'approbation de celui-ci par le conseil d'administration. ➤ Le comité est resté au fait des constatations et recommandations du BSIF. ➤ Après avoir examiné les risques, le comité a examiné et approuvé les changements apportés aux politiques, aux plans, aux procédures et aux codes dont il est responsable et il en a recommandé l'approbation par le conseil d'administration, au besoin. ➤ Le comité a suivi de près les changements apportés au portefeuille de prêts de la Banque, en particulier pour 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, lorsqu'approprié, a approuvé certains prêts qui dépassaient les limites prévues aux politiques de crédit. ➤ Le comité a examiné, conjointement avec le Comité RHRE, l'analyse des risques des programmes de rémunération qui a été préparée pour satisfaire aux exigences du Conseil de stabilité financière, de manière conforme aux principes et aux normes de celui-ci. ➤ Le comité s'est assuré que des suivis sont faits sur des éléments importants de la gestion du risque réglementaire. ➤ Le comité est demeuré au fait des activités de la Banque visant à détecter et à décourager le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et il a examiné les rapports semestriels et le rapport annuel avant qu'ils ne soient déposés. ➤ Le comité s'est régulièrement tenu informé de la réglementation en matière de gouvernance des risques de capital et de liquidités, y compris concernant la mise en œuvre des nouvelles règles de capital (Bâle III). ➤ Le comité a surveillé la mise en œuvre de l'approche avancée fondée sur les notations internes. ➤ Le comité a revu le cadre de simulation de crises, dont l'objectif consiste à tester la résistance de la Banque envers les divers risques auxquels elle s'expose. ➤ Le comité a examiné et approuvé le plan de redressement de la Banque. ➤ Le comité a examiné le cadre de gouvernance des TI et le nouveau plan de sécurité des TI de deux ans. ➤ Le comité a reçu le rapport annuel de l'ombudsman. ➤ Le comité a discuté des risques émergents et des risques les plus importants, y compris les risques liés à l'information et à la cybersécurité. ➤ Le comité a examiné des communications de réglementation avec la Direction et a discuté de plans d'action. ➤ Le comité a approuvé le programme d'assurance d'entreprise.
Fonctions de révision	➤ 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 de vérification et la transmission du rapport au BSIF.



Sonia Baxendale, présidente

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 à tous les actuels et anciens membres de la haute direction, administrateurs et employés de la Banque et de ses filiales en date du 31 janvier 2020.

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales
Autres	256 326 160 \$

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction en vertu de plans de souscription 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 un administrateur ou un membre de la haute direction de la Banque, ainsi qu'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 courants 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 2020 (\$)
François Desjardins Président et chef de la direction	B2B Banque et Valeurs mobilières Banque Laurentienne (prêteurs)	1 357 500 (Note 1)	1 050 500
François Laurin Vice-président exécutif, Finance, Trésorerie et chef de la direction financière	Banque (prêteur)	500 000 (Note 2)	496 075
Deborah Rose Vice-présidente exécutive, chef de l'exploitation et chef de la direction informatique	Banque (prêteur)	461 262 (Note 3)	454 265
Stéphane Therrien Vice-président exécutif, Services aux entreprises et aux particuliers	Banque (prêteur)	95 588 (Note 4)	38 374

Note 1 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 1,86 % (B2B Banque); lignes de crédit hypothécaire sur résidence secondaire au taux de 3,95 % (B2B Banque); compte sur marge contre portefeuille de valeurs mobilières à taux préférentiel + 0,50 % (Valeurs mobilières Banque Laurentienne).

Note 2 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 1,89 %.

Note 3 : Prêt hypothécaire sur résidence principale au taux de 1,39 %.

Note 4 : Ligne de crédit hypothécaire sur résidence principale au taux de 3,95 %.

INTÉRÊTS DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

Depuis le début du dernier exercice complété, la Banque n'a pas fait d'opérations ayant d'importants effets sur elle ou l'une de ses filiales et pour lesquelles un candidat à un poste d'administrateur, un administrateur ou un dirigeant de la Banque ou de l'une de ses filiales, ou encore leurs associés ou affiliés respectifs, 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 présenté à l'annexe B de la présente Circulaire.

PROCÈS-VERBAL

Une copie du procès-verbal de la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue le 9 avril 2019 est disponible dans le site Web de la Banque.

VISIONNEMENT À DISTANCE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

La vidéo de l'assemblée annuelle des actionnaires 2020 sera disponible dans la section « *Centre de l'investisseur* » du site Web de Banque Laurentienne Groupe Financier (blcgf.ca), sous l'onglet « *Présentations et événements* », à la suite de l'Assemblée.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration de la Banque a approuvé le contenu de la présente Circulaire ainsi que son envoi à chaque administrateur et à l'auditeur de la Banque, aux organismes de réglementation appropriés et à chaque actionnaire en droit de recevoir l'avis d'assemblée.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sivan Fox', with a stylized, flowing script.

Sivan Fox
Première vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire corporative

Montréal (Québec) Canada, le 7 février 2020

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu sept propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « **MÉDAC** »), dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec), H2X 1X3.

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions 2, 6 et 7 à un vote. La Banque et le MÉDAC se sont entendus pour inclure ces propositions à titre d'information seulement. Celles-ci ne feront pas l'objet de discussions formelles lors de l'Assemblée.

PROPOSITION 1 - Divulgence du ratio d'équité

Il est proposé que la Banque divulgue le ratio de rémunération (ratio d'équité) utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Depuis sa création, le MEDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du chef de la direction de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio de rémunération ou le rapport qui existe entre la rémunération totale du chef de la direction et la rémunération médiane d'un employé, ce que nous appelons ratio d'équité. L'an dernier, notre proposition a obtenu un taux moyen d'appui de 6 % auprès des six grandes banques canadiennes et de 10,51 % auprès de la Banque Laurentienne du Canada.

Rappelons qu'aux États-Unis, cette divulgation est obligatoire depuis un an et selon un commentaire d'un haut dirigeant de Willis Towers Watson, Jim Kohler

« Nous croyons qu'il s'agit là d'une occasion en or pour les employeurs d'engager le dialogue avec non seulement les employés, mais également les clients, les investisseurs et les médias sur les questions du contexte et de la divulgation quant à la rémunération. En fait, nous travaillons déjà avec de nombreuses sociétés au développement d'une feuille de route en matière de communication pour servir de guide dans cet exercice¹. »

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du chef de la direction et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction et son Rapport sur les enjeux environnements, sociaux et de gouvernance (ESG).

À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du chef de la direction et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, cette initiative de transparence sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires et aux parties prenantes d'apprécier si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur principal dirigeant est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

La position de la Banque

La Banque a adopté des pratiques de rémunération conçues pour recruter et maintenir en poste des employés talentueux et déterminés et pour offrir une rémunération équitable et concurrentielle à tous les niveaux de l'organisation. Le Comité RHRE est responsable de la stratégie de rémunération de la Banque, y compris la supervision des programmes de rémunération incitative des employés, des régimes de retraite et des programmes d'avantages sociaux, et il aligne les pratiques de rémunération sur les objectifs stratégiques de la Banque et les intérêts des actionnaires. Le comité examine divers facteurs pour analyser et fixer la rémunération, y compris les meilleures pratiques du marché, la comparaison avec le groupe de référence, la performance de la Banque et de chaque ligne d'affaires et les contributions individuelles des employés. Ainsi, au-delà d'un simple ratio, la Banque utilise une approche exhaustive pour assurer une rémunération concurrentielle, juste et appropriée à chaque employé.

Nous sommes déterminés à interagir activement avec les actionnaires et à adopter des politiques qui tiennent compte de leurs préoccupations. Nous révisons continuellement nos pratiques de rémunération et nous continuons à les améliorer pour accroître la transparence et l'alignement sur la performance. La partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire souligne certains de nos efforts clés à cet égard. Nous sommes d'avis que la divulgation d'information globale et détaillée à propos

¹ « We believe this is a golden opportunity for employers to begin a dialogue with not only employees but also customers, investors and the media about pay positioning and pay transparency. In fact, we are working with several companies on developing a communication road map to guide them through the process. » : <<https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/10/1/biggest-challenge-ceo-pay-ratio-disclosure-rule/>>.

de la rémunération des cadres supérieurs constitue un moyen pertinent et utile de permettre aux actionnaires d'analyser nos pratiques de rémunération.

Il est important de savoir que le calcul d'un ratio d'équité repose sur des méthodes et des hypothèses pouvant varier grandement d'une organisation à l'autre, en raison de différents facteurs comme la composition de la rémunération, le coût variable de la vie et les employés inclus dans la comparaison. En l'absence de méthode standard ou généralement acceptée pour permettre aux organisations d'effectuer les calculs et de comparer les résultats, nous sommes d'avis qu'un ratio d'équité ne fournit pas d'information utile aux 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 2 - Compétitivité et protection des renseignements personnels

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Il est proposé que le conseil d'administration informe les actionnaires des investissements que la banque entend faire au cours des cinq prochaines années afin de mettre à jour ses systèmes informatiques pour accroître sa compétitivité tout en assurant une meilleure protection des renseignements personnels.

Argumentaire

Dans un récent rapport de PWC sur les banques, le président et chef de la direction de l'Association des banquiers canadiens mentionne que la plupart des banques sont équipées d'anciens systèmes. Exploiter le potentiel de l'intelligence artificielle et en ajouter les possibilités aux anciens systèmes est évidemment très complexe, autant pour concevoir les solutions que pour les proposer sur le marché. Un tel constat est préoccupant puisque la vétusté des systèmes rend la banque davantage vulnérable aux cyberattaques et diminue son agilité pour explorer tout le potentiel de l'intelligence artificielle.

Conscient de la sensibilité d'une telle information, nous demandons à titre d'actionnaires et de consommateurs de produits financiers, que les informations suivantes soient divulguées :

- Les montants qui seront investis dans les prochaines années afin de moderniser les systèmes;
- L'investissement en perfectionnement du capital humain qui sera déployé afin d'assurer l'adaptation des ressources humaines à ces nouvelles technologies;
- Les moyens retenus par la banque pour accompagner les clients dans l'éventualité de vol de renseignements personnels notamment :
 - Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et d'alerte dès que des modifications importantes sont observées à son score de crédit, indiquant des transactions inhabituelles;
 - Balayage Internet pour détecter la présence de certains des renseignements personnels du membre sur des sites Internet suspects;
 - Restauration de l'identité : prise en charge des démarches pour rétablir l'identité si un membre est victime de vol d'identité.

Nous sommes d'avis que la divulgation de telles informations conforterait tant les actionnaires que les clients dans leurs relations avec la Banque.

La position de la Banque

La technologie est indispensable pour le secteur bancaire et nous cherchons constamment à améliorer les processus, pratiques et infrastructures que nous utilisons pour cerner les risques liés à la technologie, protéger les renseignements personnels, détecter les menaces informatiques et les écarter. Au cours du premier trimestre 2019, nous avons apporté des améliorations significatives à notre infrastructure informatique et sommes devenus la plus grande banque canadienne à mettre en œuvre un nouveau système bancaire central : Temenos T24. Avec ce système de pointe, nous pouvons désormais plus facilement adopter les nouvelles technologies et atténuer les risques importants associés à la maintenance des anciens systèmes. Notre Rapport annuel fait le point sur la mise en œuvre de ce système et nous continuerons à informer nos actionnaires de nos efforts visant à terminer cette transformation importante.

Les contrôles et mesures de sécurité conformes aux normes du secteur font partie intégrante du cadre de gestion des risques de la Banque. Nous avons régulièrement recours aux services de tiers fournisseurs pour analyser nos capacités de sécurité informatique et de protection des renseignements pour développer, mettre en œuvre et renforcer notre cadre de sécurité informatique. De plus, nous confions chaque année à des tiers la mission d'évaluer nos vulnérabilités à l'externe et à l'interne et notre équipe de sécurité

informatique effectue chaque mois ses propres analyses de vulnérabilité à l'externe et à l'interne. Nous prenons en compte la fréquence croissante des événements de sécurité informatique, comme en témoignent les incidents de sécurité importants qu'on connu d'autres institutions financières en 2019. Nous évaluons sans cesse les menaces informatiques pour trouver des occasions d'améliorer nos processus et notre infrastructure. Par exemple, en 2019 la Banque a mis en œuvre un nouveau système de prévention de pertes de données pour surveiller et gérer la transmission de données électroniques vers l'extérieur de l'organisation.

La vie privée et la protection des renseignements personnels revêtent une importance capitale à la Banque et constituent une priorité à tous les échelons organisationnels. Le Conseil, le Comité de gestion des risques et les équipes d'audit interne et de gestion des risques opérationnels de la Banque examinent et questionnent nos politiques et procédures, pour s'assurer que les processus et contrôles en vigueur sont efficaces et bien adaptés aux enjeux de sécurité et de protection en constante évolution. De plus, nous avons nommé un chef de la protection de la vie privée pour établir le cadre de protection de la vie privée de la Banque et superviser la conformité avec les lois relatives à la protection des renseignements personnels, ainsi qu'un chef de la direction informatique pour superviser la conformité avec les politiques et procédures en matière de confidentialité, d'intégrité et de disponibilité des éléments d'actif informationnel. Chaque trimestre, le chef de la direction informatique fait rapport au Conseil, notamment en ce qui concerne la sécurité informatique et l'efficacité et l'intégrité des systèmes de gestion des risques informatiques de la Banque. Nos employés reçoivent des formations pour respecter les politiques et procédures visant à protéger les renseignements personnels de nos clients, reconnaître les menaces informatiques émergentes et demeurer au fait des meilleures pratiques en matière de protection de la vie privée. Tous les renseignements personnels font l'objet de mesures de contrôle physique, électronique et de procédures qui sont adaptées à la sensibilité de l'information. Finalement, la Banque teste et vérifie régulièrement ses mécanismes de protection et ses mesures de sécurité, pour continuellement s'assurer de leur gestion adéquate, de leur efficacité et de leur pertinence. De plus amples renseignements sur nos pratiques à ce sujet se trouvent dans la Déclaration de confidentialité de Banque Laurentienne Groupe Financier, disponible dans notre site Web.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 3 - Cible pour la diversité

Il est proposé que la Banque se dote d'une cible supérieure à 40 % pour la composition de son conseil d'administration pour les cinq prochaines années

Argumentaire

Depuis plusieurs années, les banques canadiennes ont tracé la voie à une plus grande représentativité des femmes au sein de leurs conseils d'administration et de leurs hautes instances. Elles se sont dotées de politiques et ont mis en place des moyens pour assurer une plus grande mixité. Toutefois, aucune des grandes banques canadiennes n'ont revu leurs objectifs de représentation féminine au sein de leurs conseils d'administration depuis l'adoption en 2014 de la de la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance. Rappelons que cette norme invite la majorité des émetteurs canadiens inscrits à la cote de la Bourse de Toronto à divulguer s'ils ont fixé ou non un nombre ou un pourcentage cible de femmes devant composer leurs conseils d'administration. Le tableau suivant résume bien la situation :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
BMO	36 %	Au moins 33 % des deux sexes
BNC	38 %	Au moins 33 % de femmes
CIBC	50 %	Au moins 30 % des deux sexes
Scotia	46 %	Au moins 30 % des deux sexes
Royale	46 %	Au moins 30 % des deux sexes
TD	38 %	Au moins 30 % des deux sexes

Les banques servant souvent de phare de saine gouvernance pour les petites et moyennes entreprises, le fait de ne pas actualiser la cible peut laisser croire que cet objectif est l'idéal à atteindre. Or, il est reconnu qu'il existe davantage de femmes compétentes que de postes à combler et que différents stéréotypes et biais ont freiné leur accession à de telles fonctions. Dans cette perspective, il est donc proposé que la Banque revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

La position de la Banque

Parmi les banques canadiennes, la Banque fait figure de précurseur lorsqu'il est question de la représentation féminine à son Conseil. En fait, elle a été la première institution financière canadienne à nommer une femme à la présidence de son Conseil, en 1997. Mme Isabelle Courville est ensuite devenue la deuxième femme à la présidence du Conseil, de 2013 à 2019, et actuellement deux (2) des trois (3) comités du Conseil sont présidés par des femmes, tandis que cinq (5) femmes siègent au conseil d'administration,

représentant 50 % des membres indépendants du Conseil. De plus, la candidature de certains membres du Conseil a été retenue entre autres pour assurer au Conseil une expertise en matière de diversité. C'est notamment le cas pour Mme Susan Wolburgh Jenah, qui depuis 2018 est l'une des marraines du programme Catalyst Women on Board visant à faire avancer la diversité de genre au sein des conseils d'administration des entreprises. La Banque reconnaît les avantages d'un Conseil diversifié et elle en tire pleinement parti. Elle considère la diversité du Conseil comme étant un facteur essentiel pour conserver un avantage concurrentiel.

Le Conseil a approuvé une politique sur la diversité pour encadrer ses engagements envers la promotion de la diversité, y compris la diversité de genre au sein du Conseil. La Politique sur la diversité stipule que dans le cadre du processus de mise en candidature, le Comité RHRE doit examiner le mérite des candidats potentiels en se fondant sur leurs compétences, capacités, qualités personnelles et expérience professionnelle, et en tenant compte de considérations liées à la diversité, notamment le sexe, la race, l'âge et l'expérience régionale et de l'industrie.

De plus, afin de permettre au Conseil de s'acquitter efficacement de ses devoirs et responsabilités, le Comité RHRE revoit chaque année la taille et la composition du conseil d'administration pour repérer les déséquilibres et les lacunes, tout comme les occasions d'accroître la diversité. Pour identifier les candidats aptes à être nommés au Conseil, le Comité RHRE examine leur mérite en fonction de critères objectifs et il tient compte des avantages liés à la diversité. La Politique sur la diversité du Conseil prévoit que le genre féminin et le genre masculin doivent chacun représenter au moins 30 % des administrateurs indépendants du Conseil. À la suite de l'Assemblée, dans l'éventualité où l'élection des candidats se déroulerait telle qu'elle est envisagée dans la présente Circulaire, cinq des dix candidats aux postes d'administrateurs indépendants (50 %) seraient des femmes.

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 - Création d'un comité de nouvelles technologies

Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité des nouvelles technologies visant à anticiper les enjeux de l'intégration des innovations technologiques sur la Banque.

Argumentaire

Nous nous permettons de déposer à nouveau cette proposition étant donné qu'on ne cesse de nous rappeler, tant au Canada qu'aux États-Unis, que le secteur bancaire est appelé à connaître de profonds changements à la suite de l'introduction des nouvelles technologies. L'an dernier, nous citions dans notre proposition, un rapport du cabinet PWC intitulé Perspectives sur le secteur bancaire 2017², où nous pouvions lire :

« L'évolution du secteur, les attentes changeantes des consommateurs, la hausse des coûts et les changements rapides du paysage technologique sont des facteurs qui continuent de remettre en cause le modèle bancaire traditionnel. Les FinTech en démarrage, les géants technologiques ainsi que d'autres intervenants non traditionnels continuent de faire des percées sur le marché. Et l'infrastructure des paiements canadienne démarre le processus de remaniement le plus important depuis plusieurs décennies. »

Le rapport 2018³ de ce même cabinet d'expert revient sur l'économie numérique en rappelant que la multiplication des cyberrisques et le développement des services bancaires et en ligne exigent d'importants investissements dans les technologies et rapporte les propos suivants du président de l'Association des banquiers canadiens :

« Les Canadiens attendent de l'économie numérique qu'elle soit porteuse de croissance. Si nous parvenons à exploiter les nouvelles technologies, nous aurons gagné sur tous les tableaux ».

Le conseil d'administration a un rôle important à jouer dans l'anticipation des enjeux de l'intégration des innovations technologiques sur les consommateurs, ses différents personnels et les différents produits ou services qu'elle offre. Bien qu'on constate que le conseil d'administration consacre à cette dimension des efforts de plus en plus importants pour se doter d'administrateurs ayant des connaissances particulières dans ce domaine et pour développer les connaissances du Conseil par des programmes de formation continue, il n'existe aucun comité spécifique pour suivre ce dossier. Rappelons qu'il y a une dizaine d'années, il n'existait aucun comité de risques et leur valeur ajoutée est aujourd'hui reconnue.

La rapidité des changements technologiques nous inquiète et constitue une menace qui mérite une attention spécifique par la création d'un comité.

La position de la Banque

La Banque comprend que le secteur financier connaît des transformations significatives liées aux avancées technologiques et à leurs effets sur le modèle bancaire traditionnel. En conséquence, les attentes des consommateurs sont plus élevées quant à la numérisation des services financiers. C'est la raison pour laquelle l'innovation technologique constitue un composant clé de notre plan stratégique. Cette année, nous avons su mettre en œuvre un nouveau système bancaire central et terminer le lancement de notre nouvelle plateforme de services bancaires numériques. Le processus a été supervisé par le Conseil et nos avancées ont régulièrement fait

² <https://www.pwc.com/ca/fr/banking-capital-markets/assets/Canadian%20Banks%202017-FrenchBanking.pdf>

³ <https://www.pwc.com/ca/fr/financial-services/canadian-banks-2018/publications/p397048-industries-Écanadianbanks2018-full-report-french.pdf>

l'objet de discussions pendant ses réunions. Nous avons également formé un comité de direction responsable des technologies de l'information. Ce comité fait rapport au Conseil chaque trimestre et il s'implique activement dans la gestion et la direction de cette initiative stratégique, en plus de superviser l'approche de la Banque à l'égard des enjeux émergents liés à la sécurité de l'information et à la protection des données.

En ce qui concerne les risques associés aux technologies émergentes et perturbatrices, le Comité de gestion des risques exécute notre approche en supervisant la gestion des risques à l'échelle de l'organisation. Notre processus de gestion des risques évolue constamment et comprend un volet d'apprentissage continu nous permettant d'identifier et d'évaluer les risques potentiels, d'élaborer des réactions appropriées et de surveiller les risques qui se matérialisent et l'efficacité de nos réactions. De plus, en ce qui concerne la technologie et la sécurité des données, la Banque a mis en œuvre des contrôles et des mesures de sécurité conformes aux normes du secteur, et ces contrôles et mesures de sécurité font partie intégrante de son cadre de gestion des risques. Nos employés reçoivent des formations pour respecter les politiques et procédures visant à protéger les renseignements personnels de nos clients, reconnaître les menaces informatiques émergentes et demeurer au fait des meilleures pratiques. Finalement, des parties à l'interne et à l'externe vérifient et testent régulièrement nos politiques, procédures et contrôles, pour s'assurer de l'efficacité et de la pertinence de nos mesures de sécurité. La Banque estime donc qu'il n'est pas nécessaire de créer un nouveau comité et que la création de celui-ci pourrait même nuire à la continuité et à l'exécution efficace des initiatives déjà en cours à la Banque.

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 5 - Changement d'auditeur

Il est proposé que la Banque lance un appel d'offres à tous les cinq ans pour ses services d'auditeurs.

Argumentaire

Présentement, Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit à titre d'auditeur de la Banque soit seul ou de concert avec un autre cabinet depuis 1990⁴. L'an dernier, plus de 10 % des actions votées ont exprimé une abstention en regard du renouvellement de leur mandat, un taux très élevé pour ce genre de vote. L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à 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.

En 2014, nous sensibilisions les actionnaires à cette question et citait les préoccupations d'une commission britannique sur la concurrence : « [...] bien que le mandat des auditeurs soit de protéger les intérêts des actionnaires, qui sont par le fait même les principaux intéressés, les auditeurs consacrent trop souvent leurs efforts à satisfaire les besoins de la direction de qui dépend directement leur contrat. Cela a pour conséquence de faire en sorte que l'objet de la concurrence [dans le domaine de l'audit] n'est pas en phase avec les attentes des actionnaires. » (traduction libre) De plus, on peut s'interroger sur la perception des « [...] utilisateurs des états financiers lorsque les [auditeurs] sont en fonction depuis longtemps? Si ces utilisateurs croient que la rotation des [auditeurs] améliore la qualité de l'[audit], les états financiers d'une entreprise n'ayant pas changé d'[auditeur] pourraient ainsi manquer de crédibilité. »

Est-ce que le pourcentage élevé d'abstentions à l'endroit de Ernst & Young reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un appel d'offres tous les cinq ans afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel.

La position de la Banque

S'appuyant sur l'évaluation annuelle de l'auditeur externe effectuée par le Comité d'audit, laquelle évaluation comprend l'examen d'éléments de qualité d'audit, y compris l'indépendance de l'auditeur, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur, la qualité de l'équipe affectée à la mission et les constatations de l'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC), le Conseil a recommandé le renouvellement du mandat d'auditeur d'Ernst & Young pour l'exercice 2020. Ernst & Young est l'auditeur externe de la Banque depuis 1990. Il est assujéti à toutes les lois et à tous les règlements applicables, y compris le code de déontologie de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, lequel définit des lignes directrices claires en matière d'indépendance. Quantité de mécanismes sont en vigueur pour renforcer l'indépendance de l'auditeur sans nuire à la qualité et à l'efficacité de l'audit, entre autres les suivants :

1. **Rotation des associés en audit** : La rotation des associés en audit atténue le risque de trop grande familiarité et d'intérêt personnel, en plus de favoriser l'objectivité. 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 de non-participation à l'audit consolidé. La durée de

⁴ https://www.banquelaurentienne.ca/pdf/Circulaire_2014_francais_final.pdf

la mission de l'associé responsable de mission et des associés de référence comprend le temps pendant lequel ceux-ci ont exercé ces fonctions. Un nouvel associé responsable de mission a été nommé en mars 2016.

2. **Surveillance par des organismes de réglementation (CCRC) :** Une surveillance accrue de la part des organismes de réglementation a amélioré la qualité des audits. L'évaluation de l'auditeur effectuée par le Comité d'audit tient compte des résultats des inspections.
3. **Évaluations régulières :** Le Comité d'audit évalue l'auditeur chaque année, notamment pour s'assurer continuellement de la qualité de l'audit et de l'indépendance et de l'efficacité de l'auditeur. Le Comité d'audit et le Conseil effectuent également une évaluation complète de l'auditeur tous les cinq (5) ans. La dernière évaluation complète a eu lieu en juin 2018. Elle comprenait une évaluation du risque de familiarité entre les institutions, lequel pourrait nuire à l'indépendance de l'auditeur et à la capacité de l'équipe chargée de la mission de faire preuve d'un scepticisme professionnel.

Le Conseil est d'avis que pour l'instant, changer d'auditeur externe serait une mesure indûment incommode pour la Banque, puisque l'exercice 2020 constitue la 5^e année du son plan stratégique échelonné sur sept ans et que d'autres initiatives fondamentales et de transformation sont en cours. Les différents impacts négatifs potentiels d'un changement d'auditeur nous préoccupent, notamment : (i) une diminution de la qualité de l'audit, (ii) une diminution de l'efficacité de l'audit causée par la perte des connaissances et de l'expertise associées aux activités de la Banque en particulier, (iii) une augmentation des frais liés à la recherche et à l'intégration d'un nouvel auditeur, et (iv) le dérangement au sein de l'organisation, en raison du temps et des dépenses requis pour former l'auditeur au sujet des opérations, systèmes, pratiques et plans d'avenir de la Banque. Le Conseil et le Comité d'audit ont l'intention de lancer un appel d'offres au cours des trois (3) prochaines années, un moment qui coïncidera avec la période de rotation régulière des partenaires d'audit et la fin du plan stratégique de la Banque.

Le Conseil et le Comité d'audit se fient aux processus et contrôles actuels de la Banque pour assurer l'indépendance de l'auditeur et garantir la qualité des résultats, y compris l'examen du plan annuel d'audit et des honoraires d'audit, l'approbation préalable de toutes les missions de l'auditeur externe, l'examen continu des constatations de l'auditeur, les réunions périodiques avec l'auditeur externe, sans les membres de la Direction, la confirmation annuelle de l'indépendance de l'auditeur externe et l'évaluation annuelle et l'évaluation complète de la qualité des audits et de l'efficacité de l'auditeur externe.

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 6 - Insatisfaction à l'égard de deux administrateurs

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Il est proposé que le conseil d'administration renseigne les actionnaires sur les efforts qu'il a entrepris au cours de la dernière année en regard des votes d'abstention significativement importants obtenus par deux de ses administrateurs.

Argumentaire

Nous sommes très sensibles à l'envergure des votes d'abstention que reçoivent les administrateurs lors d'une élection. Mentionnons d'entrée de jeu, que les votes d'insatisfaction pour les administrateurs de la Banque ont été en 2019 significativement plus élevés pour l'ensemble des administrateurs comparativement à ceux exprimés pour les administrateurs des autres banques canadiennes.

Plus particulièrement, madame Lise Bastarache ainsi que monsieur Michel Lavigne ont reçu respectivement 11,93 % et 10,07 % de votes d'abstention. Comment expliquer cette insatisfaction? Pour madame Bastarache, il est permis de penser que la durée de son mandat à titre d'administratrice pourrait être l'explication. Pour ce qui est de monsieur Lavigne, cet administrateur a déjà été confronté à un vote d'abstention plus élevé que ses collègues au cours des dernières années. Pour l'année 2019, deux explications peuvent être suggérées : la présidence du comité de ressources humaines qui aura conduit, par les décisions prises, à un vote contre la politique de rémunération à la hauteur de 24,26 % ce qui est très élevé ou l'imposition de la pénalité administrative de 20 000 \$ par le Tribunal administratif des marchés financiers qui fait l'objet d'un appel auprès de la Cour d'appel.

Ces résultats de vote sont préoccupants et méritent que les actionnaires soient informées des actions prises par le conseil d'administration pour corriger la situation.

La position de la Banque

Le Conseil veille à la protection des intérêts des actionnaires en se dotant de membres indépendants de la Direction bien informés, qui possèdent des antécédents variés et une expérience pertinente. Les membres du Conseil ont été choisis dans le but d'améliorer l'efficacité de celui-ci et d'atteindre les meilleurs résultats possible à long terme pour la Banque et ses actionnaires. Plus particulièrement, le Conseil profite du niveau et de l'étendue de l'expertise de Mme Bastarache et de M. Lavigne, acquis au cours de leur longue carrière respective et des années passées au service de la Banque et de ses actionnaires.

Le Comité RHRE supervise le renouvellement du Conseil et s'assure chaque année que le nombre d'administrateurs, la durée de leurs mandats et leurs compétences clés conviennent aux besoins de la Banque. L'objectif consiste à tirer pleinement parti de la vaste expérience des membres tout en ajoutant des compétences, des points de vue et des antécédents nouveaux et complémentaires. Dix nouveaux administrateurs indépendants ont été nommés au Conseil au cours des dix dernières années et 60 % des administrateurs indépendants du Conseil ont été nommés au cours des cinq dernières années, dont deux au mois d'août 2019.

Conformément à ces efforts, nous estimons que la présence d'administrateurs plus expérimentés au sein du Conseil complète nos efforts de renouvellement et apporte une valeur ajoutée profitable à la fois à la Banque et à ses actionnaires. Notre Politique de gouvernance des administrateurs prévoit des lignes directrices en ce qui concerne la durée des mandats des administrateurs, sans toutefois prescrire formellement un âge de retraite. Le Conseil privilégie plutôt une approche axée sur l'analyse des compétences et de l'expérience des administrateurs en fonction des besoins de la Banque, sur la contribution de chaque administrateur et sur le processus d'évaluation des administrateurs. Nous notons également que Mme Bastarache a fait part de son intention de ne pas poser sa candidature à l'élection de 2021, à la suite de l'intégration des nouveaux membres du Conseil.

Sans connaître les motivations de chaque actionnaire lors des votes, nous estimons que les résultats pourraient avoir été influencés par les politiques de vote de certains actionnaires institutionnels, qui sont possiblement différentes des politiques et des pratiques du Conseil. Tel qu'expliqué plus en détail dans la position de la Banque concernant la proposition 7 plus bas, l'interaction avec les actionnaires constitue un volet important de notre modèle de gouvernance. Ainsi, dans le cadre de nos activités d'interaction cette année, nous avons rencontré des actionnaires, des groupes de défense d'intérêts et des conseillers en matière de vote par procuration, pour mieux comprendre leurs points de vue et améliorer la transparence de nos pratiques. En fonction de nos discussions, nous nous sommes efforcés de prendre en compte les préoccupations des actionnaires en modifiant la composition des comités de notre Conseil, pour mieux tirer parti de la diversité des compétences des administrateurs. Nous continuons à souscrire pleinement à notre approche en matière de gouvernance, de renouvellement du Conseil et de planification de la relève, et nous avons amélioré la divulgation au sein de la présente Circulaire, pour clarifier davantage notre approche pour le bénéfice de nos parties prenantes.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 7 - Vote consultatif : près de 25 % des actionnaires insatisfaits

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

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 24,69 %.

Argumentaire

Ces résultats tranchent nettement avec les résultats obtenus par les autres banques canadiennes et également des résultats des votes de 2018 où seulement 5,21 % des actionnaires s'étaient exprimés contre la politique de rémunération.

Nous nous permettons de suggérer les pistes d'explication suivantes :

- la hausse consentie des contributions au régime de retraite consenties à trois de ses principaux dirigeants, notamment à son président;
- l'écart entre la rémunération du président et celle du deuxième dirigeant le mieux rémunéré, le président ayant une rémunération totale de 3 611 892 \$ comparativement à 1 752 459 \$;
- l'introduction d'octroi d'options d'achat d'actions;
- le facteur de performance financière de la Banque.

Ce taux très élevé d'insatisfaction en regard de la politique de rémunération est très préoccupant et requiert des mesures de redressement avant que la situation ne dégénère et entache la réputation de l'entreprise.

La position de la Banque

L'interaction avec les actionnaires constitue un volet important de notre modèle de gouvernance. Par conséquent, nous sommes déçus des résultats du vote consultatif sur la rémunération de l'année dernière. À la suite de cette assemblée, la Banque a sollicité la rétroaction de 25 de ses plus importants actionnaires institutionnels, lesquels détiennent environ 97 % du nombre total des actions dont le droit de vote a été exercé lors du vote consultatif sur la rémunération. Neuf de ces actionnaires ont accepté notre invitation, soit environ 60 % de l'actionnariat institutionnel. Nos initiatives d'interaction nous ont aidés à comprendre les préoccupations répandues et à aborder la majorité d'entre elles au moyen de mesures de divulgation accrue. En particulier, nous avons amélioré la transparence et fourni de l'information supplémentaire à l'égard de notre rémunération incitative à court terme et à long terme, dont les explications se trouvent à la partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire.

La Banque tient résolument à l'évaluation continue de son approche en matière de rémunération des cadres supérieurs, pour s'assurer de l'alignement sur les intérêts et les meilleures pratiques des actionnaires. Au cours de l'exercice financier 2019, des changements significatifs ont été apportés à nos politiques de rémunération. Ces changements sont résumés plus bas et décrits en détail à la partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire. Selon nous, les résultats du vote de l'année dernière sont en partie attribuables à la rémunération versée aux cadres supérieurs pour l'exercice 2018, laquelle n'exprimait pas pleinement les effets des nouvelles pratiques. Pour l'exercice 2019, le rendement des hauts dirigeants a été évalué par rapport à des objectifs qui soutiennent nos stratégies d'affaires à court et à long termes, et la rémunération a été fixée conformément à des pratiques conçues pour l'aligner sur le rendement, les entreprises du groupe de référence du secteur et les meilleures pratiques, par exemple :

- **Rémunération à risque** : nous avons accru le niveau de rémunération à risque, qui est passé de 45 % à 80 % pour le chef de la direction, et à 70 % pour les autres membres de la haute direction, ce qui a pour effet de créer un lien étroit entre la rémunération et le rendement.
- **Rationalisation des mesures incitatives à long terme** : les UAP représentent 70 % de l'ensemble des mesures incitatives à long terme destinées aux cadres supérieurs et leur valeur est entièrement à risque : le versement dépend du retour total aux actionnaires et du rendement des capitaux propres et il sera de zéro si les seuils de performance ne sont pas atteints. Les options d'achat d'actions représentent le 30 % restant des mesures incitatives à long terme, en remplacement de l'ancien octroi d'UAP de transformation, dont le versement était garanti à 75 %. Ce changement rend à risque une plus grande partie de la rémunération et rallonge le temps d'acquisition des mesures incitatives à long terme. Les seuils, cibles et objectifs applicables à nos octrois d'UAP, ainsi que l'information relative au recours discipliné à des options d'achat d'actions, sont expliqués plus en détail à la section « *Rémunération incitative à long terme* » de la partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire.
- **Détention d'action et exigences de détention** : nous avons haussé les exigences de détention d'actions pour le chef de la direction : elles passent de cinq fois à six fois le salaire de base, pour que le volume de détention soit proportionnel aux octrois d'incitatifs à long terme cibles pour tous les membres de la haute direction.
- **Mesures incitatives à court terme** : les unités d'actions restreintes représentent maintenant 50 % de la rémunération à court terme, conformément aux pratiques du secteur bancaire. La contribution de contrepartie de l'employeur aux UAR a été abandonnée. L'ancienne hausse spéciale de 25 % du facteur de rendement individuel des membres visés de la haute direction impliqués dans le plan de transformation a été éliminée de façon permanente, et le changement a été immédiatement appliqué aux versements de rémunération incitative à court terme pour 2019. Par exemple, avec ce changement, les membres visés de la haute direction qui présentent un rendement individuel « à la hauteur des attentes » obtiennent maintenant un facteur de rendement individuel de 100 % par rapport à la cible, plutôt que l'ancien facteur de 125 % par rapport à la cible, avec lequel de nombreux actionnaires ne se sentaient pas à l'aise.
- **Rémunération cible du chef de la direction** : la rémunération directe totale cible du chef de la direction est passée de 3 600 000 \$ en 2018 à 3 000 000 \$ en 2019.
- **Groupe de référence** : le groupe de référence utile à l'analyse comparative de la rémunération a été ajusté à la baisse pour refléter la taille de la Banque par rapport aux autres banques.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

ANNEXE B

CODE DE PROCÉDURE

1. Application

Le présent code s'applique aux délibérations de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque »). Il complète les dispositions de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi ») et les règlements ou directives qui en découlent, ainsi que les 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 la norme de bonne conduite et, si la demande n'est pas respectée, mettre fin au droit de parole de l'actionnaire.

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 sans le consentement de l'actionnaire qui en est l'auteur et la permission du président de l'assemblée.

10. Questions générales

Lors de la période ouverte aux questions des actionnaires, tout actionnaire peut poser une question à la Direction, émettre une opinion ou 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.

ANNEXE C

MANDAT DU CONSEIL

Conformément à la *Loi sur les Banques* (Canada) (la « Loi »), le conseil d'administration supervise la gestion de la Banque pour en assurer la rentabilité et la croissance. Le Conseil délègue la gestion quotidienne des activités de la Banque à la Direction.

Dans le cadre de ses responsabilités générales de supervision de la gestion de la Banque et en plus de l'exercice de ses obligations statutaires, le conseil d'administration assume les fonctions ci-après directement ou par l'intermédiaire de ses comités :

1. Fonctions stratégiques :

- a. adopter un processus de planification stratégique;
- b. approuver le plan stratégique proposé par la Direction, remettre en question les hypothèses et les principes qui lui sont sous-jacents, l'évaluer périodiquement en tenant compte des occasions et des risques, surveiller sa mise en œuvre et encourager la Direction à y apporter des changements lorsque nécessaire;
- c. approuver le budget annuel, y compris le budget et les ressources consacrés aux fonctions de supervision et aux plans d'affaires, et surveiller leur mise en œuvre;
- d. passer périodiquement en revue la structure organisationnelle;
- e. approuver les transactions importantes qui sortent du contexte habituel ainsi que les changements significatifs d'orientation ou de stratégie; et
- f. adopter une ligne de conduite en matière de dividendes.

2. Fonctions de gestion des ressources humaines :

- a. nommer ou révoquer le président et chef de la direction;
- b. préparer une description claire du poste de président et chef de la direction;
- c. approuver les nominations aux postes de haute direction;
- d. définir les objectifs, évaluer le rendement et déterminer la rémunération du président et chef de la direction;
- e. approuver le cadre de définition des objectifs des autres membres de la haute direction, leur évaluation et leur rémunération;
- f. approuver le cadre général de rémunération (y compris notamment la rémunération incitative et les régimes de retraite) de tous les dirigeants et employés;
- g. créer un plan de relève pour la haute direction, en particulier pour le président et chef de la direction; et
- h. voir à ce que le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction adoptent et favorisent une culture d'intégrité partout à la Banque.

3. Fonctions de supervision :

- a. cerner les principaux risques de l'organisation et voir à la mise en œuvre de systèmes pouvant les gérer de manière appropriée;
- b. approuver les cadres, plans et politiques importants, en particulier ceux concernant l'identification et la gestion des risques;
- c. superviser l'intégrité et la qualité des états financiers et les approuver;
- d. voir au respect des règles en matière de conformité;
- e. voir à l'intégrité et à l'efficacité des systèmes informatiques de gestion et de surveillance à l'interne;
- f. recommander aux actionnaires la nomination de l'auditeur externe, voir à sa compétence, à son indépendance et à la suffisance de ses ressources et approuver sa mission;
- g. approuver le choix des dirigeants responsables des fonctions de supervision à l'interne (audit interne, gestion des risques et gestion du risque réglementaire) et voir à leur compétence, à leur indépendance et à la suffisance de leurs ressources;
- h. approuver les structures des conseils d'administration des filiales;
- i. voir à ce que la Direction gère de manière adéquate les risques associés aux régimes de retraite offerts aux employés; et
- j. rencontrer les organismes de réglementation, discuter de leurs constatations et de leurs recommandations et y donner suite.

4. Fonctions de gouvernance d'entreprise :

- a. adopter les règles de gouvernance d'entreprise applicables;
- b. examiner la composition du Conseil, la taille de celui-ci et la rémunération des membres;
- c. voir au recrutement des candidats à l'élection d'administrateurs par les actionnaires et veiller à l'orientation et à l'intégration des nouveaux membres du Conseil;
- d. voir à la coordination d'un processus d'évaluation de l'efficacité du Conseil et de ses comités;
- e. préparer des descriptions claires des postes de président du Conseil et de président de chaque comité;
- f. approuver les critères d'évaluation de l'indépendance des membres du Conseil;
- g. définir des règles concernant la participation à d'autres conseils et s'assurer qu'au maximum deux administrateurs participent au conseil d'un même émetteur public, à moins qu'une autorisation n'ait été délivrée par le président du Conseil;
- h. adopter un code de conduite à l'intention des administrateurs et voir à ce qu'il soit respecté; et
- i. voir à la formation continue des membres du Conseil.

5. Fonctions de communication et de divulgation :

- a. approuver les moyens à la disposition des actionnaires et des autres parties prenantes pour communiquer avec la Banque;
- b. approuver la politique de divulgation de l'information financière et voir à sa conformité; et
- c. informer les actionnaires de la performance de la Banque.

