



**Avis de convocation à l'assemblée annuelle et
extraordinaire des actionnaires**

et

**Circulaire de sollicitation de procurations
par la direction**

Le mercredi 26 avril 2017

London (Ontario)



**AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET
EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES
LE 26 AVRIL 2017**

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires (l'« assemblée ») de VersaBank (la « Banque ») sera tenue au Centre d'excellence en innovation de VersaBank à l'Aéroport international de London, 1979 Otter Place, London (Ontario), le mercredi 26 avril 2017 à 11 h aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016 et le rapport de l'auditeur y afférent;
2. nommer l'auditeur pour l'année à venir et autoriser les administrateurs de la Banque à fixer leur rémunération;
3. examiner et, s'il est jugé souhaitable de le faire, adopter la résolution spéciale approuvant une modification de l'article 4.1 du règlement administratif n° 1 de la Banque visant l'établissement du nombre d'administrateurs de la Banque (la « résolution relative au nombre d'administrateurs »);
4. élire les administrateurs pour l'année à venir;
5. examiner et, s'il est jugé souhaitable de le faire, adopter la résolution spéciale approuvant une modification de l'article 9.6 du règlement administratif n° 1 de la Banque visant la rémunération des administrateurs (la « résolution concernant la rémunération des administrateurs »);
6. traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Des renseignements concernant les points à l'ordre du jour indiqués ci-dessus se trouvent dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe.

AVIS : Les actionnaires inscrits sont invités à remplir le formulaire de procuration et à le retourner à Services aux investisseurs Computershare inc. conformément aux instructions fournies dans la procuration, qu'ils aient ou non l'intention d'assister à l'assemblée.

Si vous avez reçu le présent avis de convocation et la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de votre courtier ou d'un autre intermédiaire, nous vous prions de remplir le formulaire d'instructions de vote que celui-ci vous a remis et de le retourner conformément aux instructions qui y figurent.

Si vous ne remettez pas vos formulaires d'ici 11 h (HAE) le 24 avril 2017, vous ne pourrez pas exercer les droits de vote afférents à vos actions lors de l'assemblée. Votre vote est important !

FAIT à London (Ontario), le 2 mars 2017.

Par ordre du conseil d'administration

Le vice-président, chef du contentieux et secrétaire,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cameron Mitchell'.

Cameron Mitchell

CIRCULAIRE DE SOLlicitATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

Tous les renseignements sont donnés en date du 2 mars 2017, à moins d'indication contraire.

Table des matières

PARTIE I – VOTE ET RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX PROCURATIONS	2
SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION	2
NOMINATION DE FONDÉS DE POUVOIR.....	2
RÉVOCATION DES PROCURATIONS.....	3
EXERCICE DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DES FONDÉS DE POUVOIR	3
PARTIE II – ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS	
D’ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE.....	4
PARTIE III – POINTS À L’ORDRE DU JOUR.....	4
1. ÉTATS FINANCIERS.....	4
2. NOMINATION DE L’AUDITEUR	4
3. MODIFICATION DU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1 QUI AUGMENTE LE	
NOMBRE D’ADMINISTRATEURS	5
4. ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	5
5. MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1 CONCERNANT LA	
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	8
PARTIE IV – DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE	
DIRECTION	9
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION.....	9
REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DU RENDEMENT	20
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION	21
ATTRIBUTIONS EN VERTU D’UN RÉGIME INCITATIF.....	24
AVANTAGES EN CAS DE CESSATION D’EMPLOI ET DE CHANGEMENT DE	
CONTRÔLE	26
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	28
PARTIE V – TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE RÉGIMES DE	
RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES.....	30
PARTIE VI – PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE	
DIRECTION	31
PARTIE VII – INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS	
IMPORTANTES.....	32
PARTIE VIII – COMITÉ D’AUDIT	33
PARTIE IX – GOUVERNANCE	33
PARTIE X – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	41
ANNEXE A – RÉOLUTION RELATIVE AU NOMBRE D’ADMINISTRATEURS.....	43
ANNEXE B – RÉOLUTION RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES	
ADMINISTRATEURS	44

**CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION EN
VUE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES
qui sera tenue le MERCREDI 26 AVRIL 2017**

PARTIE I – VOTE ET RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX PROCURATIONS

SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

La présente circulaire est remise aux porteurs d'actions ordinaires de VersaBank (la « Banque ») dans le cadre de la sollicitation de procurations par ou pour la direction de la Banque en vue de leur utilisation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires (l'« assemblée »). Les renseignements figurant aux présentes sont donnés en date du 2 mars 2017, sauf indication contraire. L'assemblée sera tenue au Centre d'excellence en innovation de VersaBank à l'Aéroport international de London, 1979 Otter Place, London (Ontario), le mercredi 26 avril 2017 à 11 h aux fins prévues dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires ci-joint (l'« avis de convocation »). La sollicitation des procurations devrait être effectuée principalement par la poste. Les procurations peuvent également être sollicitées en personne ou par téléphone par des dirigeants et des administrateurs et tout autre représentant de la Banque, selon le cas. Les frais d'une sollicitation effectuée par ou pour la direction seront assumés par la Banque.

Le formulaire de procuration ci-joint n'est censé servir au vote sur les états financiers consolidés de la Banque et de ses filiales pour l'exercice clos le 31 octobre 2016, ni sur les rapports des administrateurs et de l'auditeur y afférents.

NOMINATION DE FONDÉS DE POUVOIR

Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs et des dirigeants de la Banque. **À TITRE D'ACTIONNAIRE, VOUS AVEZ LE DROIT DE DÉSIGNER UN MANDATAIRE AUTRE QUE LES PERSONNES DÉSIGNÉES DANS LE FORMULAIRE DE PROCURATION CI-JOINT, QUI ASSISTERA ET AGIRA POUR VOUS À L'ASSEMBLÉE ET QUI N'EST PAS TENU D'ÊTRE UN ACTIONNAIRE.** Vous pouvez exercer ce droit en indiquant le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration. Les procurations doivent être retournées à Services aux investisseurs Computershare Inc. conformément aux instructions indiquées dans le formulaire de procuration.

Les actionnaires inscrits qui prévoient assister à l'assemblée et qui souhaitent voter en personne ne doivent pas remplir ou retourner le formulaire de procuration. Leurs votes seront recueillis et comptés à l'assemblée. Ces actionnaires inscrits doivent s'inscrire auprès de l'agent des transferts, Services aux investisseurs Computershare Inc., dès leur arrivée à l'assemblée.

AVIS AUX PORTEURS NON INSCRITS – Droits de vote se rattachant aux actions ordinaires

Les explications qui figurent dans la présente rubrique sont très importantes pour un grand nombre d'actionnaires dont les actions sont détenues en leur nom par une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou toute autre entité (un « intermédiaire »). Les actionnaires qui ne détiennent pas leurs actions en leur propre nom sont appelés **porteurs non inscrits** dans le présent document.

Si vos actions ne sont pas inscrites en votre nom, alors elles sont probablement inscrites au nom de votre intermédiaire. Les droits de vote se rattachant aux actions détenues par des intermédiaires ne peuvent être exercés que selon les instructions du porteur non inscrit. Par conséquent, votre intermédiaire est tenu de vous demander de lui remettre vos instructions sur la façon d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions. Pour cette raison, si vous êtes un porteur non inscrit, c'est votre intermédiaire qui vous aura

envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, accompagnée d'un formulaire d'instructions de vote.

Chaque intermédiaire dispose de sa propre procédure d'envoi postal et fournit ses propres instructions de retour, que les porteurs non inscrits doivent suivre scrupuleusement pour que leur vote soit pris en compte à l'assemblée. Le porteur non inscrit reçoit de son intermédiaire soit une demande d'instructions de vote, soit un formulaire de procuration identique à celui fourni aux actionnaires inscrits, dont le but se limite toutefois à indiquer à l'intermédiaire la façon d'exercer les droits de vote du porteur non inscrit pour son compte. **UN PORTEUR NON INSCRIT QUI REÇOIT UNE PROCURATION DE LA PART D'UN INTERMÉDIAIRE NE PEUT PAS L'UTILISER POUR VOTER DIRECTEMENT À L'ASSEMBLÉE. La procuration doit être retournée à l'intermédiaire bien avant l'assemblée afin que les droits de vote se rattachant aux actions puissent être exercés.**

Le porteur non inscrit qui souhaite voter en personne à l'assemblée ou qui souhaite que son mandataire vote en personne à l'assemblée doit fournir à l'intermédiaire la documentation requise pour être nommé fondé de pouvoir. Le porteur non inscrit doit communiquer avec son intermédiaire afin de déterminer les documents requis pour que lui-même ou son mandataire soit nommé fondé de pouvoir. LE PORTEUR NON INSCRIT OU SON MANDATAIRE POURRA VOTER DIRECTEMENT À L'ASSEMBLÉE SEULEMENT SI L'INTERMÉDIAIRE LE NOMME OU NOMME SON MANDATAIRE FONDÉ DE POUVOIR.

RÉVOCATION DES PROCURATIONS

Une procuration est valide uniquement à l'assemblée pour laquelle elle est donnée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Un actionnaire peut révoquer une procuration de l'une ou l'autre des manières suivantes :

- a) au moyen d'un instrument écrit portant la signature de l'actionnaire ou de son mandataire dûment autorisé par écrit ou, si l'actionnaire est une société par actions, portant son sceau d'entreprise ou signé par un dirigeant ou son mandataire dûment autorisé par écrit, et déposé :
 - (i) soit au siège social de la Banque au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement;
 - (ii) soit auprès du président de l'assemblée le 26 avril 2017 ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement;
- b) de toute autre manière autorisée par la loi.

EXERCICE DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DES FONDÉS DE POUVOIR

Les personnes désignées dans la procuration exerceront les droits de vote rattachés aux actions représentées par la procuration ou s'abstiendront de voter à l'égard de chacune des questions indiquées aux présentes conformément aux instructions des actionnaires qui les ont nommées. Sauf à l'égard de l'élection des administrateurs dont il est question ci-après, si aucune instruction n'est donnée dans la procuration, les personnes désignées fondés de pouvoir par la direction exerceront les droits de vote rattachés aux actions représentées par la procuration EN FAVEUR des questions indiquées dans la présente circulaire et qui seront soumises au vote lors de l'assemblée.

Tel qu'il est décrit ailleurs dans la présente circulaire, les administrateurs seront élus par vote cumulatif. À moins que l'actionnaire ne précise dans sa procuration qu'il s'abstient de voter en faveur de l'ensemble ou d'une partie des administrateurs, ou qu'il précise la façon dont il souhaite répartir son vote entre les candidats, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention d'exprimer les voix représentées par cette procuration EN FAVEUR des candidats aux postes d'administrateur désignés dans la liste aux présentes (ou leurs remplacements) et de répartir les voix entre ces candidats de la manière qu'ils estiment la mieux à même de les faire élire administrateurs de la Banque à l'assemblée.

Le formulaire de procuration ci-joint confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes désignées concernant toute modification apportée aux questions indiquées dans l'avis de convocation, et concernant toute autre question qui pourrait être dûment soulevée à l'assemblée. Au moment d'établir la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, les membres de la haute direction de la Banque n'avaient pas connaissance de telles modifications ou de toute autre question devant être soulevée à l'assemblée. Toutefois, si des modifications ou toute autre question dont la direction n'a pas connaissance devaient être dûment soulevées à l'assemblée, les droits de vote se rattachant aux actions représentées par les procurations seront exercés par les personnes désignées dans le formulaire de procuration selon leur bon jugement.

PARTIE II – ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS D'ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE

Au 2 mars 2017, 21 123 559 actions ordinaires de la Banque étaient émises et en circulation. Chaque action confère à son porteur une voix dans le vote sur chaque question dûment soumise à l'assemblée, sauf l'élection des administrateurs, où le vote est cumulatif (pour en savoir plus sur le vote cumulatif, se reporter à la rubrique « Élection des administrateurs »).

Les administrateurs ont fixé au 2 mars 2017 la date de clôture des registres pour déterminer les actionnaires habiles à recevoir un avis de convocation à l'assemblée. Une personne inscrite aux registres en tant qu'actionnaire inscrit au 2 mars 2017 est habile à exercer les droits de vote se rattachant aux actions de la Banque inscrites en son nom à cette date. Si elle transfère la propriété de la totalité ou d'une partie de ses actions après le 2 mars 2017, le cessionnaire devra fournir des certificats d'actions dûment endossés ou établir autrement son droit de propriété dans ces actions et demander, au plus tard dix (10) jours avant l'assemblée, de faire inscrire son nom dans la liste des actionnaires habiles à recevoir un avis de convocation à l'assemblée pour être autorisé à exercer les droits de vote se rattachant aux actions cédées à l'assemblée.

À la connaissance de la Banque, au 2 mars 2017, aucune personne physique ou morale n'avait directement ou indirectement la propriété véritable ou le contrôle de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque, sauf 340268 Ontario Limited, à qui appartiennent 6 671 992 actions ordinaires de la Banque, soit environ 31,6 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque.

PARTIE III – POINTS À L'ORDRE DU JOUR

1. ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés pour les exercices clos le 31 octobre 2016 et 2015 ont été postés aux actionnaires avec la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Les actionnaires et les fondés de pouvoir auront l'occasion de discuter des résultats de fin d'exercice de 2016 avec la haute direction à l'assemblée.

2. NOMINATION DE L'AUDITEUR

Les administrateurs proposent le renouvellement du mandat de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur de la Banque jusqu'à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Cette proposition est appuyée par les évaluations annuelles de l'auditeur externe qui ont été menées au cours des exercices 2015 et 2016 par le comité d'audit selon les lignes directrices émises par les Comptables professionnels agréés du Canada, le Conseil canadien sur la reddition de comptes et l'Institut des administrateurs de sociétés. Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. est l'auditeur de la Banque depuis 1989.

Dans le passé, le conseil d'administration a établi la rémunération de l'auditeur de la Banque. Cette rémunération était fondée sur la complexité des mandats et le temps consacré à la prestation des services.

Le conseil est convaincu que la rémunération négociée dans le passé avec l'auditeur de la Banque était raisonnable dans les circonstances et est comparable à la rémunération qui serait demandée par d'autres auditeurs fournissant des services semblables.

3. MODIFICATION DU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1 QUI AUGMENTE LE NOMBRE D'ADMINISTRATEURS

La *Loi sur les banques* prévoit que, si un actionnaire de la Banque détient la propriété véritable de plus de 10 % des droits de vote se rattachant à toutes les actions avec droit de vote en circulation de la Banque, le vote cumulatif s'applique et le règlement administratif doit prévoir un nombre fixe d'administrateurs, par opposition à un nombre d'administrateurs minimal et maximal. La Banque a fixé à dix (10) le nombre d'administrateurs prévu par l'article 4.1 du règlement administratif n° 1, par voie de résolution spéciale de ses actionnaires adoptée le 27 avril 2016.

Le 27 février 2017, le conseil d'administration a approuvé la modification de l'article 4.1 du règlement administratif n° 1 de la Banque qui porte à onze (11) le nombre fixe d'administrateurs, sous réserve d'une confirmation par voie de résolution spéciale des actionnaires de la Banque.

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à examiner et, s'il le juge souhaitable, à approuver une résolution spéciale (la « résolution relative au nombre d'administrateurs »), dont le texte figure à l'annexe A, sous réserve des modifications ou des ajouts pouvant être approuvés à l'assemblée, qui modifie l'article 4.1 du règlement administratif n° 1 de la Banque et fait passer à onze (11) le nombre fixe d'administrateurs. Pour prendre effet, la résolution spéciale doit être adoptée par une majorité d'au moins les deux tiers des voix exprimées par les actionnaires en personne ou par procuration.

Il est recommandé aux actionnaires de voter EN FAVEUR de la résolution relative au nombre d'administrateurs présentée à l'annexe A. En l'absence d'instruction contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de la résolution relative au nombre d'administrateurs.

4. ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les actionnaires de la Banque seront invités à élire onze (11) candidats aux postes d'administrateurs de la Banque par vote cumulatif, dont le mandat se terminera à la levée de la prochaine assemblée générale annuelle ou à l'élection de leur remplaçant, à moins que le poste ne soit libéré conformément aux règlements administratifs. Comme l'exige la *Loi sur les banques* (Canada), lorsque des administrateurs doivent être élus par vote cumulatif, chaque actionnaire habile à élire les administrateurs dispose d'un nombre de voix, égal à celui dont sont assorties ses actions, multiplié par le nombre d'administrateurs à élire. Il peut porter ses voix sur un ou plusieurs candidats comme il l'entend. L'actionnaire qui a voté pour plus d'un candidat, sans autres précisions, est réputé avoir réparti ses voix également entre les candidats. Si le nombre de candidats en nomination est supérieur au nombre de postes à pourvoir, les candidats qui recueillent le plus petit nombre de voix sont éliminés jusqu'à ce que le nombre de candidats restants soit égal au nombre de postes à pourvoir.

Dix des onze candidats présentés sont actuellement administrateurs de la Banque et ont été élus par les actionnaires à l'assemblée annuelle précédente pour un mandat prenant fin à la levée de l'assemblée annuelle suivant leur élection. Le onzième candidat administrateur est présenté pour la première fois à l'assemblée annuelle.

À moins que l'actionnaire n'indique dans sa procuration qu'il s'abstient de voter en faveur de l'ensemble ou d'une partie des administrateurs, ou précise la façon il répartir ses voix entre les candidats, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de

l'élection des onze candidats désignés dans la liste aux présentes (ou leurs remplacements) et de répartir les voix entre les candidats de la manière la mieux à même de les faire élire administrateurs de la Banque à l'assemblée.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de vote EN FAVEUR des candidats suivants aux postes d'administrateurs.

L'honorable Thomas A. Hockin	R. W. (Dick) Carter	Susan T. McGovern
L'honorable Maurizio Bevilacqua	Arnold E. Hillier	Paul G. Oliver
David A. Bratton	Colin E. Litton	David R. Taylor
Robbert-Jan Brabander	Avery Pennarun	

Le tableau suivant présente le relevé des présences des membres de l'actuel conseil de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2016. Des renseignements supplémentaires sur les membres de l'actuel conseil de la Banque et de ses comités figurent dans la notice annuelle de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2016.

Relevé des présences des administrateurs

Administrateur	Présence aux réunions				
	Conseil	Comité d'audit	Comité de révision, de gouvernance et des ressources humaines	Comité de surveillance des risques	Comité spécial
R. J. Brabander	9 sur 9	s.o.	s.o.	10 sur 10	14 sur 14
D. Bratton	9 sur 9	s.o.	7 sur 7	s.o.	s.o.
A. Hillier	9 sur 9	s.o.	7 sur 7	10 sur 10	14 sur 14
T. Hockin	9 sur 9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
C. Litton	9 sur 9	6 sur 6	s.o.	10 sur 10	14 sur 14
S. McGovern	9 sur 9	s.o.	7 sur 7	s.o.	s.o.
P. Oliver	9 sur 9	6 sur 6	s.o.	s.o.	s.o.
D. Taylor	9 sur 9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
R. Carter	8 sur 9	6 sur 6	s.o.	s.o.	14 sur 14
A. Pennarun ⁽¹⁾	5 sur 5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Note :

(1) S'est joint au conseil le 27 avril 2016.

Les renseignements concernant les actions comportant droit de vote détenues en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquelles un contrôle a été exercé qui figurent dans le tableau ci-dessous sont inconnus de la Banque et ont été fournis par chaque candidat.

Nom	Poste occupé et date de début du mandat d'administrateur	Principale occupation
L'honorable Thomas A. Hockin⁽¹⁾ Rancho Mirage (Californie), États-Unis <i>Nombre d'actions ordinaires – 8 475</i>	Président du conseil Administrateur depuis le 21 août 2014	À la retraite, ancien directeur général du Fonds monétaire international
Robbert-Jan Brabander⁽²⁾ Richmond Hill (Ontario) <i>Nombre d'actions ordinaires – 20 995</i>	Administrateur depuis le 4 novembre 2009	Directeur général de Bells & Whistles Communications, Inc.
David A. Bratton⁽³⁾ London (Ontario) <i>Nombre d'actions ordinaires – 20 266</i>	Administrateur depuis le 23 septembre 1993	À la retraite, président, Bratton Consulting Inc.
R. W. (Dick) Carter⁽⁴⁾ Regina (Saskatchewan) <i>Nombre d'actions ordinaires – 11 000</i>	Administrateur depuis le 1 ^{er} décembre 2014	À la retraite, ancien chef de la direction de la Crown Investments Corporation of Saskatchewan
Arnold E. Hillier⁽²⁾⁽³⁾⁽⁵⁾ Crossmount (Saskatchewan) <i>Nombre d'actions ordinaires – 67 434</i>	Administrateur depuis le 3 décembre 2002	À la retraite, ancien président du conseil, chef de la direction et chef des finances, Claude Resources Inc.
Colin E. Litton⁽²⁾⁽⁴⁾ Oakville (Ontario) <i>Nombre d'actions ordinaires – 25 376</i>	Administrateur depuis le 1 ^{er} juin 2010	À la retraite, ancien associé principal de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.
Susan T. McGovern⁽³⁾ Gormley (Ontario) <i>Nombre d'actions ordinaires – 15 897</i>	Administratrice depuis le 6 mai 2011	Vice-présidente, Relations externes et promotion, Institut Universitaire de Technologie de l'Ontario
Paul G. Oliver⁽⁴⁾⁽⁶⁾ Markham (Ontario) <i>Nombre d'actions ordinaires – 18 616</i>	Administrateur depuis le 2 juin 2005	À la retraite, ancien associé principal de PricewaterhouseCoopers LLP/s.r.l./s.e.n.c.r.l.
Avery Pennarun New York (New York) États-Unis <i>Nombre d'actions ordinaires – 35</i>	Administrateur depuis le 27 avril 2016	Principal ingénieur en logiciel, Google Fiber Inc.
David R. Taylor Ilderton (Ontario) <i>Nombre d'actions ordinaires – 458 150</i> <i>Options d'achat d'actions de la Banque – 40 000</i> <i>Options de remplacement de PWC⁽⁷⁾ – 4 757</i>	Président et chef de la direction Administrateur depuis le 18 janvier 1993	Président et chef de la direction de la Banque
L'honorable Maurizio Bevilacqua Vaughan (Ontario) <i>Aucune action</i>	Candidat à un poste d'administrateur	Maire de la ville de Vaughan (Ontario)

Notes :

- (1) Président du conseil actuel de la Banque et candidat proposé pour cette fonction.
- (2) Membre actuel et candidat à titre de membre du comité de surveillance des risques.
- (3) Membre actuel et candidat à titre de membre du comité de révision, de gouvernance et des ressources humaines.
- (4) Membre actuel et candidat à titre de membre du comité d'audit.
- (5) M. Hillier est également administrateur de Shore Gold Inc.
- (6) M. Oliver est également administrateur de Mackenzie Financial Corporation, Mackenzie Financial Capital Corporation, Multi-Class Investment Corp., Counsel Portfolio Corporation et Services de portefeuille Counsel Inc.
- (7) Une description des options de remplacement de PWC, qui découlent de la fusion (décrite ci-après), figure à la rubrique « Régime incitatif d'options d'achat d'actions ».

Vote majoritaire

La Banque a adopté une politique de vote majoritaire pour l'élection des administrateurs, qui s'applique à toute assemblée des actionnaires de la Banque à laquelle sont élus des administrateurs sans opposition. Le candidat à un poste d'administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'« abstentions » que de voix en sa faveur est censé présenter sans délai sa démission au président du conseil. La démission ne prendra effet que si elle est acceptée par le conseil. Le conseil soumettra la démission du candidat au comité de révision, de gouvernance et des ressources humaines (le « comité des RH ») de la Banque. Le comité des RH étudiera la démission et recommandera au conseil de l'accepter ou non. L'administrateur qui remet sa démission ne participera à aucune des réunions où sa démission est débattue. Dans les 90 jours qui suivent les résultats de vote définitifs, le conseil diffusera un communiqué annonçant son acceptation de la démission du candidat ou expliquant les raisons de son refus. En l'absence de circonstances justifiant le contraire, le conseil s'attend à ce que la démission soit acceptée.

5. MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1 CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La *Loi sur les banques* exige que la rémunération globale des administrateurs pour un exercice soit établie aux termes d'un règlement administratif. La Banque a établi ce montant à l'article 9.6 du règlement administratif n° 1, qui prévoit que le montant total pouvant être payé par la Banque pour un exercice à tous les administrateurs de la Banque à titre de rémunération en contrepartie de leurs services d'administrateur est de 850 000 \$. Ce montant a été approuvé pour la dernière fois le 27 avril 2016 par voie de résolution spéciale des actionnaires de la Banque.

Le 27 janvier 2017, sur la recommandation du comité des ressources humaines et afin de dûment rémunérer les administrateurs en contrepartie de leurs services à ce titre et compte tenu de l'ajout proposé d'un nouveau comité du conseil et d'un onzième administrateur, le conseil a approuvé la modification de l'article 9.6 du règlement n° 1 de la Banque, qui porte à 1 500 000 \$ la rémunération totale pouvant être payée à tous les administrateurs, sous réserve de confirmation par résolution spéciale des actionnaires de la Banque.

La Banque est active dans un secteur qui se transforme progressivement et doit composer avec un nombre grandissant de questions réglementaires de plus en plus complexes, ce qui a alourdi la charge de travail des administrateurs et augmente le temps de préparation aux réunions, leur nombre et leur durée. L'augmentation proposée de la rémunération des administrateurs tient compte de la complexité des questions traitées par les administrateurs, de la fréquence des réunions et du programme de rémunération des administrateurs siégeant au conseil de sociétés comparables. En outre, et comme il est indiqué plus haut, l'augmentation proposée tient également compte de l'ajout proposé d'un nouveau comité du conseil et de la hausse proposée du nombre d'administrateurs, qui passera de dix à onze. Enfin, il est prévu que cette augmentation écartera le besoin d'apporter d'autres changements à la rémunération des administrateurs dans un avenir prévisible.

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à examiner et, s'il le juge souhaitable, à approuver une résolution spéciale (la « résolution relative à la rémunération des administrateurs »), dont le texte est présenté à l'annexe B, sous réserve des modifications ou des ajouts pouvant être approuvés à l'assemblée, qui modifie l'article 9.6 du règlement administratif n° 1 de la Banque pour faire passer à 1 500 000 \$ la rémunération totale payable à tous les administrateurs. Pour prendre effet, la résolution spéciale doit être adoptée par une majorité d'au moins les deux tiers des voix exprimées par les actionnaires en personne ou par procuration.

Il est recommandé aux actionnaires de voter EN FAVEUR de la résolution relative à la rémunération des administrateurs présentée à l'annexe B. En l'absence d'instruction contraire, les

personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de la résolution relative à la rémunération des administrateurs.

PARTIE IV – DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

L'analyse de la rémunération ci-après décrit la stratégie, les processus et les décisions quant à la supervision, à la structuration et au paiement de la rémunération versée par la Banque à ses membres de la haute direction visés pour l'exercice 2016. Les membres de la haute direction visés au 31 octobre 2016 sont David Taylor, président et chef de la direction; Barry Walter, vice-président principal et chef des finances; et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Banque qui les suivent, soit Jonathan Taylor, vice-président principal, Services des dépôts et ressources humaines; Shawn Clarke, vice-président principal et chef de l'exploitation; Ross Duggan, vice-président principal, Prêts et Nick Kristo, vice-président principal, Crédit et chef de la gestion des risques. Barry Walter a démissionné le 31 janvier 2017 et Shawn Clarke a été nommé chef des finances à cette même date. Depuis le 31 janvier 2017, le titre complet de M. Clarke est vice-président principal, chef de l'exploitation et chef des finances.

Avant le premier appel public à l'épargne de la Banque en août 2013, PWC Capital Inc. (« PWC ») était son unique actionnaire. La rémunération offerte aux employés tenait compte des services qu'ils rendaient à la Banque et à PWC, de sorte qu'une information sur PWC est présentée aux présentes au besoin afin de déclarer pleinement la rémunération versée pour les services rendus à la Banque. Au 31 octobre 2016, David Taylor était président et chef de la direction et Barry Walter était vice-président principal et chef des finances à la fois de la Banque et de PWC (David Taylor demeure le président et chef de la direction de la Banque en date du 2 mars 2017). Les trois autres membres de la haute direction visés, MM. J. Taylor, S. Clarke et Kristo, étaient et demeurent membres de la haute direction de la Banque seulement.

Gouvernance en matière de rémunération

Le conseil a délégué la supervision du programme de rémunération de la Banque au comité de révision, de gouvernance et des ressources humaines (le « comité des RH »), qui en rend compte régulièrement au conseil d'administration.

Le comité des RH est composé d'administrateurs indépendants, soit David A. Bratton (président), Arnold E. Hillier et Susan T. McGovern. Aucun membre du comité des RH n'a jamais été dirigeant ou employé de la Banque ou d'un membre de son groupe, et aucun membre n'est actuellement chef de la direction d'une société ouverte.

M. Bratton est membre du conseil depuis 1993. M. Bratton compte plus de 30 ans d'expérience en gestion des ressources humaines. Il est titulaire d'un MBA, des titres de FCMC et de CHRP. M. Bratton a été professeur affilié à la Rotman School of Business pendant 18 ans. Il est président de Bratton Consulting Inc., cabinet de conseil en gestion des ressources humaines.

M. Hillier est membre du conseil depuis 2002. Il est également membre du comité de surveillance des risques et a siégé au comité d'audit jusqu'au 25 mars 2015. M. Hillier est titulaire d'un baccalauréat en commerce et du titre de CPA et de CA. Il a acquis une expérience dans la rémunération des membres de la haute direction étant donné qu'il a déjà été chef de la direction, chef des finances et vice-président, Finances auprès d'autres sociétés ouvertes.

M^{me} McGovern est membre du conseil depuis 2011. Elle compte 30 ans d'expérience au gouvernement fédéral, dans la fonction publique de l'Ontario, dans le secteur privé et dans le secteur à but non lucratif. Elle est vice-présidente, Relations externes et promotion de l'Institut universitaire de technologie de

l'Ontario. Elle a une grande expérience dans le développement et la gouvernance d'entreprise, la gestion des ressources humaines, les communications stratégiques, l'engagement envers les parties prenantes et le développement philanthropique.

Le conseil est d'avis que les membres du comité des RH ont les qualités et l'expérience requises, en particulier en ce qui concerne la rémunération des membres de la haute direction, afin d'assumer leurs responsabilités.

Le comité des RH a tenu sept réunions au cours de l'exercice 2016. Le président et chef de la direction et le vice-président principal, Services de dépôt et ressources humaines assistent aux réunions, mais n'ont pas le droit de vote. Le comité des RH peut tenir des séances à huis clos sans la présence de la direction et peut retenir à son gré les services d'un consultant indépendant en matière de rémunération.

À l'heure actuelle, les responsabilités du comité des RH en matière de ressources humaines comprennent les suivantes :

- a) Revoir annuellement le régime de rémunération de la Banque dans son ensemble et les politiques s'y rapportant, pour en assurer la cohérence avec les objectifs de la Banque, soit recruter et fidéliser les meilleures personnes, harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de la Banque et rémunérer le rendement. Le caractère concurrentiel de la rémunération est validé par des sondages menés par des consultants en rémunération ou par d'autres sources externes d'information.
- b) Prendre en considération les incidences des risques associés aux politiques et aux pratiques de rémunération de la Banque.
- c) Approuver, au début de chaque exercice, les critères selon lesquels sera mesuré le rendement du président et chef de la direction aux fins du calcul de sa prime de rendement annuelle.
- d) Revoir la rémunération du président et chef de la direction, et en recommander l'approbation au conseil d'administration.
- e) Faire rapport au conseil plénier en temps voulu sur la rémunération réelle totale du président et chef de la direction.
- f) Revoir la rémunération offerte au personnel, y compris les fourchettes de rémunération et les programmes d'avantages sociaux.
- g) Revoir les primes de rendement destinées au personnel.
- h) Recommander au conseil d'administration l'enveloppe globale des primes de rendement annuelles destinées aux membres de la haute direction.
- i) Examiner le rapport de l'auditeur interne sur la concordance entre les politiques de rémunération de Banque et les saines pratiques de rémunération publiées par le Conseil de stabilité financière.

Le conseil et le comité des RH prennent en considération l'incidence des risques associés aux politiques et aux pratiques de rémunération de la Banque. Le conseil, par l'intermédiaire du comité des RH, surveille et gère ces risques en prenant notamment les mesures suivantes :

- a) Superviser activement les systèmes de rémunération de la Banque, et surveiller et examiner les politiques et pratiques de rémunération pour en vérifier le bon fonctionnement.
- b) Établir des critères de rendement appropriés pour le président et chef de la direction au début de l'exercice, évaluer sa performance générale et recommander au conseil les décisions quant à sa rémunération à la fin de l'exercice.
- c) S'assurer que les critères de rendement attribués au président et chef de la direction qui sont tirés du plan d'affaires de la Banque se situent dans les limites de la tolérance au risque de la Banque.
- d) S'assurer que la rémunération des employés occupant des fonctions de contrôle (finance, risque, conformité et audit interne) se fonde sur les résultats de la personne et de toute l'entreprise, non sur le rendement des activités particulières soutenues par les fonctions de contrôle.

- e) S'assurer qu'un membre du comité des RH est également membre du comité de surveillance des risques.

Principes de rémunération des membres de la haute direction

Les éléments clés du régime de rémunération de la Banque pour les membres de la haute direction visés sont le salaire de base, les primes de rendement (annuelles) à court terme et les primes incitatives à long terme.

Ces éléments, dans leur ensemble, ainsi que les avantages sociaux offerts, y compris le supplément de retraite, constituent les éléments clés de la rémunération globale totale. La rémunération globale est conçue pour favoriser le recrutement et le maintien en poste de personnes hautement qualifiées. Elle doit inciter les membres de la haute direction visée à travailler dans l'intérêt des actionnaires et les motiver à faire produire à l'entreprise des résultats qui créeront une valeur réelle à long terme pour les actionnaires.

L'objectif global de la Banque est de fixer la rémunération totale au soixante-quinzième centile environ de la rémunération totale payée pour des postes comparables dans des sociétés comparables, soit Home Capital Group Inc., Equitable Group Inc. et Canadian Western Bank (les « sociétés comparables »). La Banque se sert de l'information sur la rémunération produite par ces entités comme cadre de référence dans l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction visés, parce que la direction est d'avis que les sociétés comparables sont les institutions financières canadiennes qui sont les plus semblables à la Banque. Plus particulièrement, les sociétés comparables sont des institutions financières de taille moyenne sous réglementation fédérale qui mobilisent des dépôts seulement ou partiellement par l'intermédiaire d'un réseau de courtiers. Toutefois, étant donné que les sociétés comparables diffèrent de la Banque pour ce qui est du modèle d'affaires, de la taille des actifs et de la structure de l'organisation, l'information sur la rémunération qu'on peut en tirer est utilisée uniquement comme cadre de référence et non comme cible de rémunération définitive pour les membres de la haute direction visés. D'autres éléments pris en considération dans l'établissement de la rémunération totale sont présentés ci-après.

De plus amples renseignements sur chaque élément rémunératoire et son rôle dans l'enveloppe globale de la rémunération sont présentés dans le tableau « Type de rémunération » figurant ci-après et aux rubriques qui suivent dans la présente circulaire.

Processus décisionnel

Le conseil, par l'intermédiaire du comité des RH, supervise activement le programme de rémunération globale de la Banque; il surveille et revoit les pratiques de rémunération pour en vérifier le bon fonctionnement.

Le vice-président principal, Services de dépôt et ressources humaines fournit au comité des RH les données du marché qui l'aident dans ses délibérations, en particulier les renseignements sur la rémunération versée par des sociétés comparables.

Le comité des RH définit les critères de rendement du président et chef de la direction au début de l'exercice, de concert avec lui. Le conseil d'administration suit tout au long de l'année le progrès accompli par rapport aux critères établis. À la fin de l'exercice, le comité des RH reçoit un rapport du président du conseil sur les résultats de l'évaluation du rendement du président et chef de la direction.

Le comité des RH soumet à l'approbation du conseil le contrat de travail du président et chef de la direction et toute prime de rendement qu'il est proposé de lui verser.

Le président et chef de la direction approuve en dernier ressort toutes les décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction visés et des autres membres du personnel, sauf lui-même.

Il ne lui revient pas non plus d'approuver l'enveloppe des primes de rendement annuelles destinées aux membres de la haute direction, qui est examinée par le comité des RH et soumise par lui au conseil. Le comité des RH examine après le fait les autres décisions en matière de rémunération et présente ses commentaires et conseils afin qu'ils soient pris en considération dans l'avenir.

Type de rémunération

Description	Forme	Admissibilité	Période de rendement
Salaire de base	Espèces	Tous les employés	Révision annuelle
Primes de rendement (annuelles) à court terme	Espèces	Tous les employés	Un an
Primes incitatives à long terme	Options d'achat d'actions	Tous les employés	Options d'une durée maximale de 10 ans
	Attribution incitative à long terme	Président et chef de la direction	5 ans
	Régime d'achat d'actions à l'intention des employés	Tous les employés (sauf le chef de la direction)	Un an
	Régime d'achat d'actions à l'intention des hauts dirigeants	Tous les employés qui occupent un poste de vice-président principal ou un poste supérieur	5 ans
Autre – Supplément de retraite	Espèces	Tous les employés	Sans objet

Salaire de base

Les membres de la haute direction visés reçoivent un salaire de base qui correspond à leur poste et niveau de responsabilité. Le salaire de base est établi compte tenu des résultats passés et actuels, de l'équité interne, des salaires versés par les sociétés comparables, des sondages sur les salaires, y compris l'Enquête sur la rémunération des hauts dirigeants, cadres et professionnels de Mercer, et de l'incidence possible du poste sur les résultats de la Banque. Les salaires de base des membres de la haute direction qui relèvent directement du président et chef de la direction sont approuvés par le président et chef de la direction, sur recommandation du vice-président principal, Services de dépôt et ressources humaines, et sont revus après leur approbation par le comité des RH.

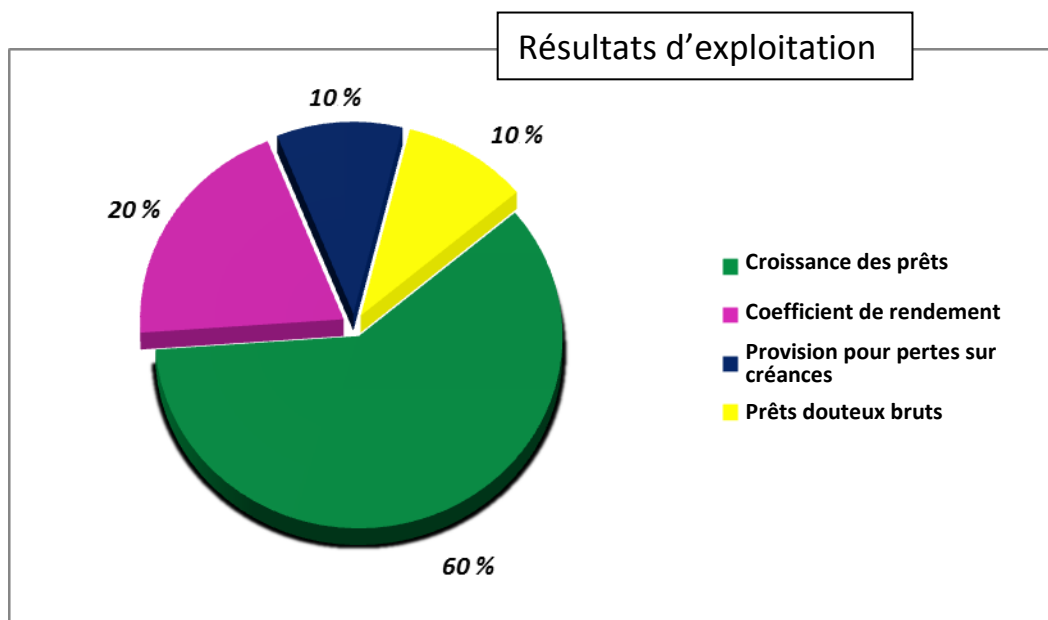
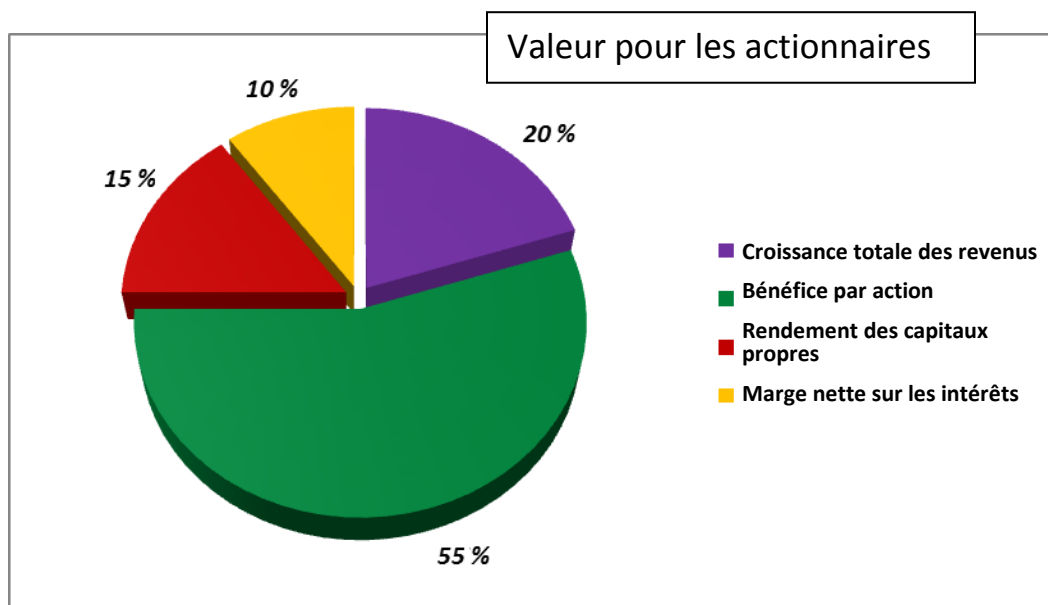
Primes de rendement (annuelles) à court terme

Les membres de la haute direction visés peuvent participer au programme de primes de rendement de la Banque (le « programme de primes de rendement »). Les objectifs clés du programme de primes de rendement sont d'inciter les employés à réaliser le plan d'affaires, d'encourager la gestion efficace du risque, d'offrir une rémunération en fonction du rendement et de favoriser le travail d'équipe.

Les objectifs de rendement individuels des membres de la haute direction visés autres que le président et chef de la direction, qui correspondent aux domaines de responsabilité de chacun, sont fixés au début de l'exercice et cherchent à favoriser les objectifs commerciaux, financiers et stratégiques de la Banque énoncés dans son budget et plan d'affaires, en conformité avec ses pratiques de gestion des risques. Périodiquement au cours de l'exercice, les résultats obtenus sont constatés en vue d'établir s'il y a lieu de modifier les objectifs en raison de facteurs comme de nouvelles responsabilités ou une réorientation des priorités. À la fin de chaque exercice, les résultats obtenus sont examinés à la lumière de tout nouveau facteur qui mérite d'être pris en considération. Les résultats selon lesquels il est déterminé si une prime doit être attribuée et le montant de la prime sont notamment les résultats individuels obtenus par rapport aux objectifs de rendement préétablis et les résultats de l'unité d'affaires des membres de la haute direction. Ceci dit, les résultats globaux de la Banque comptent aussi pour beaucoup dans la décision finale de payer des primes de rendement à court terme. Le comité des RH examine l'enveloppe des primes de rendement annuelles à verser aux membres de la haute direction visés et autres membres de la haute direction et en recommande l'approbation au conseil. C'est le président et chef de la direction qui prend en dernier ressort la décision de verser les primes de rendement à court terme sur l'enveloppe des primes destinées à tous les membres de la haute direction visés et autres membres de la haute direction, autres que lui. Le comité des RH examine les décisions du président et chef de la direction après qu'elles ont été prises.

En ce qui concerne le président et chef de la direction, les critères de rendement servant à établir la prime à court terme sont approuvés par le comité des ressources humaines au début de chaque exercice. Pour déterminer le montant de la prime éventuelle, le conseil d'administration est libre de prendre en considération des éléments subjectifs, comme l'application des règles de conduite de la Banque relatives au risque, à la gestion du risque d'entreprise et à la protection de la réputation. Enfin le conseil de la Banque a toute latitude pour tenir compte de circonstances extraordinaires. À la fin de l'exercice, une décision est prise quant au montant de la prime à verser.

Pour l'exercice 2016, les critères de rendement clés du président et chef de la direction se divisaient en trois grands volets. Les critères financiers concernant la valeur pour les actionnaires se sont vu attribuer une pondération de 50 %, les résultats d'exploitation, 30 % et le 20 % restant a été attribué au rendement personnel dans les domaines de gestion clés ayant une incidence importante sur les résultats de la Banque, soit (i) l'élaboration et la mise en œuvre de la vision stratégique (ii) la communication (iii) le perfectionnement du leadership et (iv) la planification de la relève. Les critères financiers utilisés pour déterminer la performance du président et chef de la direction quant à la valeur pour les actionnaires et aux résultats d'exploitation sont des cibles commerciales clés tirées directement du budget et plan d'affaires de la Banque pour l'exercice 2016 et sont présentés ci-après.



Le nombre de points mérités est égal au pourcentage de la cible atteinte multiplié par sa pondération. Le résultat est ensuite multiplié par 85 % du salaire de base du président et chef de la direction pour obtenir la prime incitative à court terme. La prime annuelle cible pour le président et chef de la direction est de 85 % de son salaire de base, plafonnée à 135 % du salaire de base. De plus amples détails se trouvent à la rubrique « Attributions incitatives versées en 2016 ».

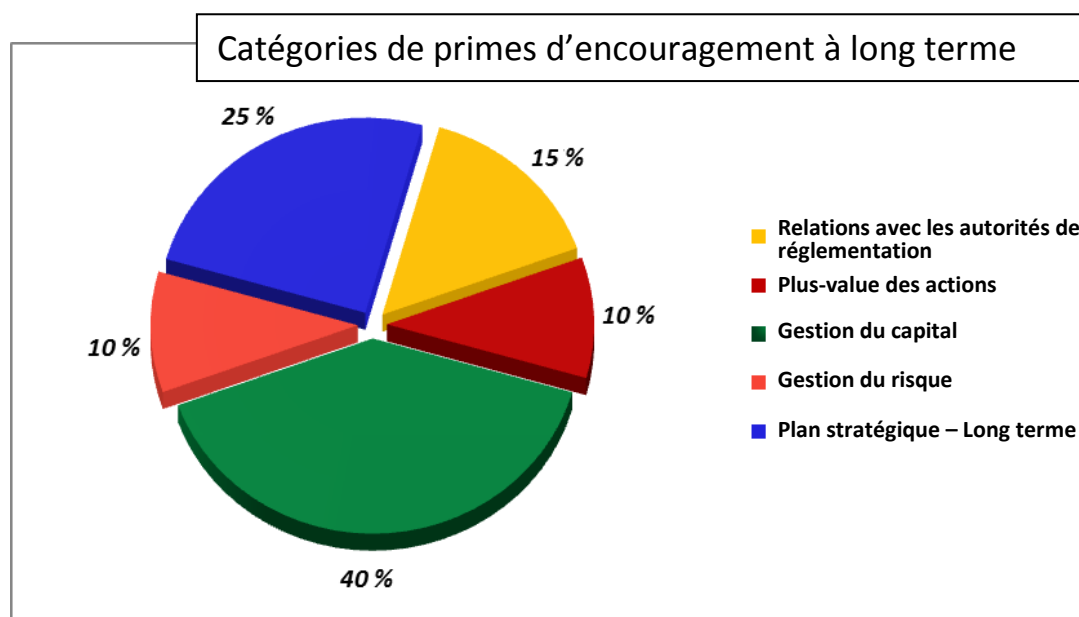
Report de primes

Si elle l'estime opportun, la Banque a pleins pouvoirs pour reporter le paiement d'une partie ou de la totalité d'une prime incitative jusqu'au moment où se matérialisent les avantages que la prime est censée rapporter à la Banque. Dans un tel cas, le paiement de la prime ne sera pas uniquement conditionnel à l'écoulement du temps. La prime sera versée seulement si les critères de rendement et/ou de gestion du risque déterminés par la Banque sont satisfaits.

Primes incitatives à long terme

Les membres de la haute direction visés sont admissibles aux régimes de primes incitatives à long terme de la Banque, y compris le régime d'achat d'actions à l'intention des employés, le régime d'achat d'actions à l'intention des membres de la haute direction et le régime incitatif d'options d'achat d'actions, chacun d'eux étant présenté en plus amples détails ci-après.

En ce qui concerne le président et chef de la direction, les critères de rendement donnant droit à la prime incitative à long terme sont approuvés par le comité des RH au début de chaque exercice. Une pondération a été attribuée à chaque critère de rendement pour en indiquer l'importance relative dans le succès à long terme de la Banque, selon le diagramme ci-après :



Le nombre de points mérités dans chaque catégorie correspond est égal au pourcentage de la cible atteinte multiplié par sa pondération. Le résultat est multiplié par 100 % du salaire de base du président et chef de la direction pour en arriver à la prime incitative à long terme brute. La prime à long terme cible pour le président et chef de la direction est de 100 % de son salaire de base, plafonnée à 130 % du salaire de base.

Pour déterminer la prime incitative à long terme, le conseil est autorisé à tenir compte de critères subjectifs, comme l'application de la philosophie de la Banque relative au risque, à la gestion du risque d'entreprise et à la protection de la réputation de la Banque. Enfin le conseil d'administration est souverainement libre de prendre en compte toutes circonstances extraordinaires. À la fin de l'exercice, une décision est prise quant au montant brut de la prime incitative à long terme payable. La somme en espèces réellement versée au président et chef de la direction pour l'achat d'actions ordinaires de la Banque est égale au montant brut indiqué ci-dessus divisé par la valeur comptable par action de la Banque le 31 octobre 2016. Le résultat est multiplié par le coût d'une option fictive calculé selon le modèle Black-Scholes. Sous réserve des modalités du RAAMHD (au sens donné ci-après), le président et chef de la direction est tenu d'acheter des actions ordinaires de la Banque qu'il se fait rembourser à hauteur du montant de l'incitatif à long terme ajusté. Le président et chef de la direction est tenu de conserver les actions pendant au moins cinq ans. Pour de plus amples renseignements à cet égard, voir le « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

Les critères de rendement utilisés pour déterminer les primes incitatives à long terme des membres de la haute direction visés autres que le président et chef de la direction ne sont pas présentés puisqu'aucune prime du genre n'a été attribuée depuis le premier appel public à l'épargne de la Banque en août 2013.

Régime incitatif d'options d'achat d'actions

L'objectif du régime incitatif d'options d'achat d'actions (le « régime d'options sur actions ») est de rendre les intérêts des participants tributaires des intérêts à long terme des actionnaires de la Banque.

Le régime d'options sur actions offre une rémunération qui favorise l'actionnariat. Les administrateurs, dirigeants, employés et consultants de la Banque sont admissibles au régime d'options sur actions, même si aucune option n'a été attribuée pendant l'exercice 2016. Aucune aide financière n'est accordée par la Société aux participants pour faciliter l'exercice des options.

Le régime d'options sur actions prévoit que le nombre maximal d'actions ordinaires sous options ne doit pas dépasser 10 % des actions ordinaires de la Banque en circulation à tout moment. Le nombre d'options attribuables à des initiés en vertu de tous les mécanismes de rémunération en titres ne peut donner droit à plus de 10 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque à tout moment. De même, le nombre d'options attribuées à des initiés au cours d'une année en vertu de tous les mécanismes de rémunération en titres ne peut donner droit à plus de 10 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque. En outre, le nombre d'options attribuables à une même personne en tout temps ne peut donner droit à plus de 5 % des titres de capitaux propres émis et en circulation de la Banque, y compris toutes les actions privilégiées de la Banque. Le nombre d'actions émissibles en vertu du régime d'options sur actions est automatiquement renouvelé au moment de l'exercice d'options, sous réserve du plafond de 10 % ci-dessus.

Le prix d'exercice des options est fixé par le conseil ou par le comité au moment de l'attribution, sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation. Il ne saurait être inférieur à la juste valeur marchande des actions ordinaires. La juste valeur marchande à cette fin est réputée être le cours de clôture auquel étaient négociés à la Bourse de Toronto (la « TSX ») des lots réguliers d'actions ordinaires de la Banque le jour précédant la date à laquelle l'option est attribuée, ou si aucun lot régulier n'est négocié ce jour, la moyenne pondérée sur les cinq jours précédents.

Aucune option ne peut être transférée autrement que par voie testamentaire ou par dévolution successorale légale. Le titulaire d'options qui est un particulier peut céder les options qu'il détient à une société de portefeuille privée sur laquelle il exerce un contrôle. De la même façon, toute option attribuée à un titulaire d'options qui est une société de portefeuille d'un administrateur, d'un dirigeant, d'un employé ou d'un fournisseur de services de la Banque peut être cédée à l'administrateur, au dirigeant, à l'employé ou au fournisseur de services en question.

Le conseil peut modifier ou suspendre le régime d'options sur actions, ou toute partie de celui-ci, ou y mettre fin, en tout temps, au besoin avec l'approbation des actionnaires ou de tout organisme de réglementation lorsque l'exige la loi (en particulier les règles, règlements et politiques de la TSX). Sans que soit limitée la portée générale de ce qui précède, le conseil peut apporter les modifications suivantes au régime d'options sur actions sans l'approbation des actionnaires : (i) des modifications d'ordre administratif, notamment des modifications requises pour éliminer une ambiguïté, une erreur ou une omission ou pour corriger ou compléter une disposition incompatible avec une autre; (ii) une modification des dispositions d'acquisition stipulées dans une convention d'option ou le régime d'options sur actions; (iii) une modification des conditions d'échéance stipulées dans le régime d'options sur actions ou une convention d'option, que celle-ci soit détenue ou non par un initié, à condition que la modification n'entraîne pas la prorogation de l'échéance de l'option; (iv) l'ajout ou la modification d'une modalité d'exercice sans décaissement, donnant lieu à un paiement en argent ou en titres, qui prévoit la déduction intégrale du nombre d'actions sous-jacentes de la réserve du régime d'options sur actions; (v) l'ajout d'une disposition d'aide financière; (vi) la modification de la disposition d'aide financière; (vii) les modifications nécessaires pour observer les lois applicables (y compris les règles, règlements et politiques de la TSX); et (viii) les autres modifications, qu'elles soient essentielles ou non, que les lois applicables (y compris les règles, règlements et politiques de la TSX) n'obligent pas à faire approuver par les actionnaires. Aucune

modification du régime d'options sur actions apportée selon les dispositions du régime ne doit avoir d'incidence défavorable sur une option déjà attribuée, sans le consentement du titulaire d'options intéressé.

Les actionnaires devront approuver toute modification du régime d'options sur actions qui modifie le pourcentage maximal d'actions émissibles en vertu du régime. De plus, l'approbation des actionnaires, à l'exclusion des initiés qui tirent avantage de la modification, est exigée : (i) pour faire réduire le prix d'exercice ou le prix d'achat des actions ordinaires; (ii) pour prolonger une échéance à l'avantage d'un initié de la Banque.

Les actions ordinaires sous option sont achetables et une option est exerçable au moment fixé par le conseil au moment de l'octroi. Si le conseil ne précise rien à ce sujet, un tiers de l'option peut être exercé à la date d'octroi, un autre tiers un an après la date d'octroi et le dernier tiers deux ans après la date d'octroi. Malgré ce qui précède et sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation, chaque option devient entièrement exerçable lorsque le conseil en décide ainsi par voie de résolution, que le conseil est libre de prendre pour quelque raison que ce soit, y compris lorsque le conseil détermine qu'un changement de contrôle de la Banque a eu lieu ou est imminent. Aucune option n'aura une durée de plus de dix ans.

À moins d'être résiliée plus tôt conformément à ses conditions ou d'être exercée plus tôt, une option expire à la fermeture des bureaux à la date d'échéance fixée par le conseil au moment de son attribution (la « date d'expiration »). Si toutefois la date d'expiration tombe à un moment où il est interdit au titulaire de l'option de l'exercer en raison d'une période d'interdiction d'opérations ou d'une autre restriction aux opérations imposée par la Banque (une « période d'interdiction d'opérations ») ou dans les neuf (9) jours de bourse qui suivent la période d'interdiction d'opérations, la date d'expiration de l'option sera automatiquement reportée au dixième (10^e) jour de bourse qui suit la fin de la période d'interdiction d'opérations en question.

Les actions ordinaires visées par une option qui n'est pas exercée ou qui est annulée pourront de nouveau faire l'objet d'une option en vertu du régime d'options sur actions.

Le titulaire d'une option qui cesse, avant la fermeture des bureaux à la date d'expiration de son option, d'être un administrateur, dirigeant, employé ou fournisseur de services de la Banque ou de ses filiales, selon le cas, est autorisé à exercer son option uniquement jusqu'à concurrence du nombre d'actions ordinaires qu'il est en droit de souscrire à la date de son départ, dans un délai de 90 jours après son départ ou avant la date d'expiration de l'option, si ce délai est plus court. L'option deviendra par la suite caduque, sous réserve de certaines prolongations lorsqu'il est mis fin à l'emploi en raison de l'invalidité, du départ à la retraite ou du décès du titulaire de l'option. Dans le cas où il est mis fin à l'emploi du titulaire de l'option en raison d'un manquement à sa relation contractuelle avec la Banque ou pour un motif sérieux, toute option qui lui a été octroyée en vertu du régime d'options sur actions sera résiliée au moment de la cessation de son emploi.

En date du 2 mars 2017, 40 000 options d'achat d'actions étaient en cours en vertu du régime d'options sur actions. Aucune option n'a été octroyée au cours de l'exercice 2016. Toutefois, à l'occasion de la fusion de la Banque et de PWC le 31 janvier 2017 (la « fusion »), chaque option d'achat d'actions en cours de PWC a été convertie en une option d'achat d'actions ordinaires (1/54,508758) de la Banque (chacune, une « option de remplacement de PWC »). Le prix d'exercice par action ordinaire de la Banque visée par une option de remplacement de PWC correspondra au quotient obtenu (A) en divisant le prix d'exercice par action ordinaire de PWC visée par cette option immédiatement avant l'heure de prise d'effet de la fusion par (B) (1/54,508758), le prix d'exercice total payable au moment de l'exercice d'une option de remplacement de PWC devant toutefois être arrondi au cent supérieur. Les modalités et les conditions de l'option de remplacement de PWC, y compris la durée à courir à l'échéance et les modalités d'exercice, seront les mêmes que celles de l'option d'achat d'actions de PWC contre laquelle elle a été échangée. Les options de remplacement de PWC sont régies par le régime incitatif d'options d'achat d'actions de PWC. À la date des présentes, 7 059 options de remplacement de PWC sont émises et en cours.

Le conseil a approuvé le régime d'options sur actions en dernier le 1^{er} mars 2016. Les actionnaires ont approuvé le régime d'options sur actions en dernier le 27 avril 2016. Conformément aux règles de la TSX, la Banque doit faire approuver tous les 3 ans son régime d'options sur actions par les administrateurs et actionnaires.

Les facteurs pris en considération avant l'attribution d'options d'achat d'actions additionnelles sont le rendement individuel passé et actuel, le niveau de responsabilité, les options d'achat d'actions déjà attribuées, le coût des options d'achat d'actions, les options d'achat d'actions attribuées par des sociétés comparables et les enquêtes sur la rémunération.

De l'information supplémentaire sur les options d'achat d'actions figure ci-après dans le tableau « Attributions fondées sur des options en cours ».

Régime d'achat d'actions à l'intention des employés

La Banque offre à tous ses employés (autres que le chef de la direction) la possibilité de participer à son régime d'achat d'actions à l'intention des employés (le « RAAE »). Le RAAE favorise l'actionnariat des employés et fait correspondre leurs intérêts, y compris ceux des membres de la haute direction visés (autres que le chef de la direction) avec ceux des actionnaires. Aux termes du RAAE, les employés peuvent acheter des actions ordinaires de la Banque sur le marché libre (TSX) jusqu'à un montant global correspondant à 20 % de leur salaire de base. Ils se font rembourser cinquante pour cent (50 %) des actions ordinaires qu'ils achètent et quarante pour cent (40 %) des actions privilégiées. Toutes les actions achetées aux termes du RAAE doivent être conservées pendant au moins un an après l'achat. Les remboursements versés aux employés sont un avantage imposable.

Régime d'achat d'actions à l'intention des membres de la haute direction

Tous les employés occupant un poste de vice-président principal ou un poste supérieur sont admissibles au régime d'achat d'actions à l'intention des membres de la haute direction (le « RAAMHD »). Le RAAMHD encourage les membres de la haute direction à souscrire des titres de la Banque et de PWC. Il leur donne un incitatif à long terme qui fait correspondre leurs intérêts avec ceux des actionnaires. À la fin de chaque exercice, la Banque détermine la somme maximale du remboursement à allouer à chaque participant admissible. Ce maximum est établi en fonction des résultats atteints par la Banque par rapport à ses cibles à long terme fixées au cours de l'exercice précédent. Le participant admissible achète les titres de la Banque sur le marché libre, jusqu'à concurrence du maximal alloué, puis se fait rembourser en espèces quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du coût des titres, déduction faite des frais de courtage jusqu'au maximum prévu. Toutes les actions achetées aux termes du RAAMHD doivent être conservées au moins cinq ans après l'achat, sauf entente écrite à l'effet contraire. De plus, les titres peuvent être vendus si le participant décède, prend sa retraite ou démissionne ou s'il est mis fin à son emploi (y compris par suite d'un changement de contrôle). Les sommes remboursées aux employés sont un avantage imposable. À ce jour, seul le président et chef de la direction participe au RAAMHD.

Autre – Supplément de retraite

Bien que la Banque n'ait pas de régime de retraite officiel, tous les employés de la Banque, y compris les membres de la haute direction visés, ont droit à un montant en espèces annuel qui tient lieu de cotisations de retraite. La Banque considère qu'il est normal de verser une telle somme pour rendre sa rémunération concurrentielle. Les sommes payées à chaque membre de la haute direction visé figurent dans les notes à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » présentée plus bas. Le calcul du supplément de retraite est fondé sur divers facteurs, notamment l'âge, l'espérance de vie et les taux d'intérêt alors en vigueur.

Changements apportés à la rémunération des membres de la haute direction visés

David Taylor est lié par un contrat de travail avec la Banque et avec PWC. Pour l'exercice 2014, le salaire annuel de M. Taylor a été réparti entre la Banque et PWC sur une base de 80/20, mais à compter du 1^{er} novembre 2014, le salaire annuel de M. Taylor n'était plus réparti et était assumé par la Banque. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique ci-après « Contrats de travail ».

De plus, pour l'exercice 2015, le comité des RH a fixé de nouveaux critères selon lesquels évaluer les primes de rendement à court terme et à long terme attribuables au président et chef de la direction. Le but des modifications était de procurer une meilleure structure, de mettre l'accent voulu sur les secteurs de rendement clés et d'augmenter l'objectivité. De plus amples renseignements se trouvent dans les rubriques ci-dessus intitulées « Primes de rendement (annuelles) à court terme » et « Primes incitatives à long terme ».

Aucun changement important n'a été apporté à la rémunération des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2016.

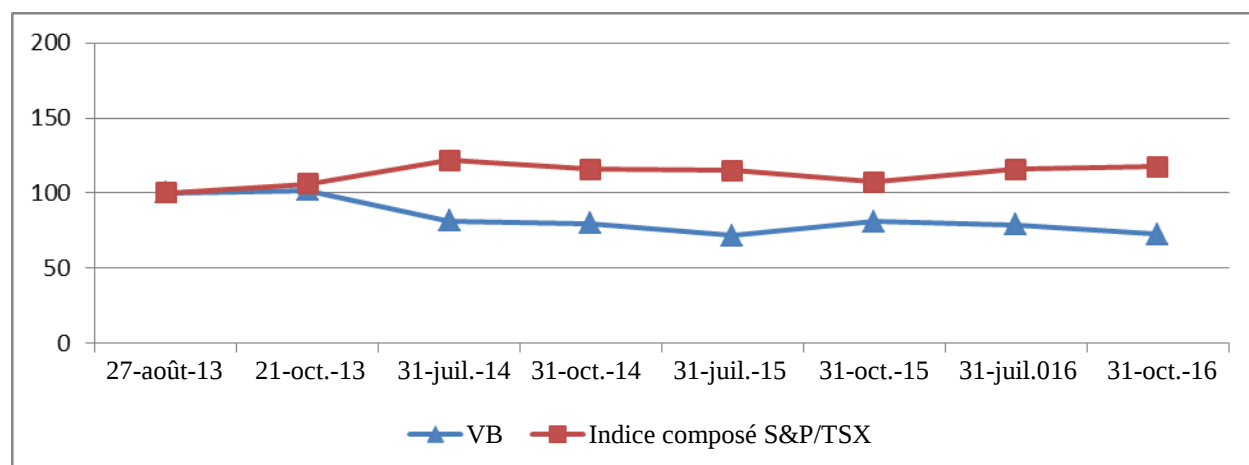
Achat d'instruments financiers pour compenser une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres

Les membres de la haute direction visés et les administrateurs de la Banque ne sont pas autorisés à acheter des instruments financiers, en particulier des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps d'actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés, qui sont conçus pour couvrir ou compenser une diminution de la valeur marchande de titres de capitaux propres qui leur sont attribués à titre de rémunération ou qu'ils détiennent directement ou indirectement.

REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DU RENDEMENT

Le graphique suivant présente le rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque fait le 27 août 2013 par rapport au rendement total cumulatif de l'indice TSX pour la même période.

Rendement total d'un placement de 100 \$



Sommaire :

	27 août 13	31 oct. 13	31 juil. 14	31 oct. 14	31 juil. 15	31 oct. 15	31 juil. 16	31 oct. 16
VB	100,00 \$	101,71 \$	81,37 \$	79,80 \$	71,83 \$	80,94 \$	78,95 \$	72,55 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	106,12 \$	121,76 \$	116,06 \$	114,91 \$	107,45 \$	115,82 \$	117,44 \$

Les membres de la haute direction visés ont changé depuis le 27 août 2013. David Taylor, Barry Walter et Jonathan Taylor étaient membres de la haute direction visés pendant les exercices 2013, 2014, 2015 et le sont pour l'exercice 2016. Shawn Clarke était membre de la haute direction visé pendant les exercices 2014, 2015 et il l'est pour l'exercice 2016. Ross Duggan était membre de la haute direction visé pendant les exercices 2013 et 2014. Nick Kristo était membre de la haute direction visé pendant les exercices 2013 et 2015 et il l'est pour l'exercice 2016.

Du 27 août 2013 au 31 octobre 2016, la rémunération totale de la haute direction de la Banque, soit le salaire de base et les primes incitatives versées, a eu tendance à augmenter pour refléter la réussite de nouveaux projets comme le programme de financement en vrac, le programme de services bancaires pour les syndicats de faillite et l'amélioration globale de la situation financière de la Banque. En outre, c'est pendant cette période qu'ont eu lieu le PAPE de la Banque et les placements d'actions privilégiées de 2014 et de 2015.

Même si la Banque est d'avis que le rendement cumulatif total de ses actions a une influence sur la rémunération totale des membres de la haute direction, elle ne s'attend pas à une constante corrélation entre les deux puisque d'autres facteurs sont pris en considération pour établir la rémunération, comme la modification des responsabilités qui justifie une augmentation, les ajustements en réponse à une évolution de la conjoncture du marché et les résultats qui n'ont pas un effet direct immédiat sur le rendement cumulatif total des actions. De plus, les membres de la haute direction visés de la Banque ont changé depuis le 27 août 2013.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente l'ensemble de la rémunération gagnée par les membres de la haute direction visés de la Banque, pour les services rendus à la Banque au cours de l'exercice 2016.

Nom et poste principal	Année	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels	Régimes incitatifs à long terme			
David Taylor Président et chef de la direction (Avstar Inc.) ⁽¹⁾	2016	559 000	Néant	Néant	481 724 ⁽²⁾	193 255 ⁽⁴⁾	Néant	282 798 ⁽⁵⁾	1 516 421
	2015	541 200	Néant	Néant	458 227	163 052 ⁽⁴⁾	Néant	292 671	1 455 150
	2014	541 200	Néant	Néant	454 650	158 064 ⁽³⁾	Néant	215 000	1 368 914
Barry Walter Vice-président directeur et chef des finances	2016	281 000	Néant	Néant	30 000 ⁽²⁾	Néant	Néant	131 335 ⁽⁶⁾	442 044
	2015	272 000	Néant	Néant	75 000	Néant	Néant	153 770	500 770
	2014	265 000	Néant	Néant	70 000	Néant	Néant	102 700	437 700
Shawn Clarke Vice-président directeur et chef de l'exploitation	2016	209 000	Néant	Néant	100 000 ⁽²⁾	Néant	Néant	109 867 ⁽⁷⁾	419 034
	2015	199 200	Néant	Néant	75 000	Néant	Néant	102 800	377 000
	2014	190 000	Néant	Néant	65 000	Néant	Néant	67 740	322 740
Jonathan Taylor Vice-président directeur, Services de dépôts et ressources humaines	2016	222 000	Néant	Néant	90 000 ⁽²⁾	Néant	Néant	106 094 ⁽⁸⁾	417 969
	2015	214 200	Néant	Néant	75 000	Néant	Néant	110 700	399 900
	2014	205 000	Néant	Néant	70 000	Néant	Néant	78 910	353 910
Nick Kristo Vice-président directeur, Crédit et chef de la gestion des risques	2016	209 000	Néant	Néant	70 000 ⁽²⁾	Néant	Néant	113 065 ⁽⁹⁾	392 232
	2015	199 200	Néant	Néant	60 000	Néant	Néant	105 800	365 000
	2014	190 000	Néant	Néant	50 000	Néant	Néant	71 000	311 000

Notes

(1) Avstar Inc. est la société de portefeuille personnelle de David Taylor.

(2) Se reporter à la rubrique ci-après « Attributions incitatives versées en 2016 ».

(3) M. Taylor a reçu 158 064 \$ en espèces, avec comme condition d'utiliser cette somme pour acheter des actions ordinaires de la Banque. Les actions doivent être conservées pendant au moins cinq (5) ans. Les actions peuvent être vendues avant cinq ans seulement en cas de cessation d'emploi sans motif sérieux ou au moment de la retraite ou du décès.

(4) Cette somme a été versée aux conditions du programme d'achat d'actions destiné aux membres de la haute direction.

(5) Dont 225 694 \$ à titre de supplément de retraite.

(6) Dont 110 109 \$ à titre de supplément de retraite.

(7) Dont 89 573 \$ à titre de supplément de retraite.

(8) Dont 89 573 \$ à titre de supplément de retraite.

(9) Dont 89 573 \$ à titre de supplément de retraite.

Attributions incitatives versées en 2016

Le texte ci-après résume les raisons sous-jacentes à la prime de rendement payée à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2016 :

David Taylor, président et chef de la direction

a) Incitatifs à court terme

Toutes les principales cibles de rendement actionnarial adoptées depuis le plan d'affaires et le budget de l'exercice 2016 de la Banque ont été atteintes ou dépassées sous la gouverne de M. Taylor. Ces cibles comprenaient la croissance du bénéfice total, le rendement des capitaux propres attribuables aux porteurs d'actions ordinaires, le bénéfice par action ordinaire et la marge nette d'intérêt.

En ce qui concerne les résultats d'exploitation, la qualité de crédit de la Banque demeure parmi les meilleures du secteur, les prêts douteux bruts se situant à des niveaux négligeables pour une quatrième année consécutive. La situation du capital de la Banque, comparativement à d'autres banques au Canada, est demeurée très bonne. La croissance des prêts a été freinée par des contraintes de financement qui, à leur tour, ont limité le ratio d'efficacité de la Banque.

Tous les objectifs de rendement de M. Taylor en matière de leadership ont été atteints. M. Taylor a joué un rôle essentiel en menant la fusion de PWC Capital Inc. et de la Banque. En outre, les dépôts du programme de services bancaires intégrés pour syndics de faillite de la Banque ont considérablement crû en 2016. Plus de 380 millions de dollars de nouveaux dépôts ont été recueillis et les nouveaux comptes ont augmenté de 125 %. L'équipe chargée des prêts immobiliers a connu une autre excellente année, ajoutant 19,2 millions de dollars en intérêts créditeurs nets. En outre, le programme d'achat de comptes clients en vrac a poursuivi sa lancée en achetant de nouvelles créances de 485 millions de dollars et en accroissant l'actif total pour le faire passer de 621 à 787,5 millions de dollars.

b) Incitatifs à long terme

Toutes les attentes à l'égard des incitatifs à long terme de M. Taylor ont été satisfaites, sauf l'objectif relatif à une augmentation de la valeur comptable de la Banque.

Sous sa gouverne, la Banque a connu un exercice très fructueux et est en bonne posture pour connaître une croissance future considérable.

Jonathan Taylor, vice-président directeur, Services de dépôt et ressources humaines

Les principales responsabilités de M. Taylor sont de superviser les services de dépôt de la Banque et de gérer les ressources humaines.

Encore une fois cette année, le programme des services bancaires intégrés pour syndics de faillite a connu des progrès considérables. Les nouveaux dépôts ont augmenté de 58 % pour atteindre 381 millions de dollars, et les nouveaux clients et comptes ont respectivement augmenté de 25 % et de 125 %. Depuis le lancement de ce programme il y a quatre ans, VersaBank s'est bâti une réputation d'excellence en service à la clientèle et a obtenu de nombreux témoignages favorables de ses clients. De plus, le programme des services bancaires intégrés pour syndics de faillite a maintenant été adopté par tous les syndics nationaux qui s'occupent de faillite de consommateurs et par plusieurs cabinets régionaux.

Globalement, plus de 997 millions de dollars ont été déposés efficacement et sans plainte au cours de l'année sans problème. C'est une belle réussite puisque la croissance des dépôts des syndics de faillite

implique plus de démarches administratives que la prise de dépôt traditionnelle. L'équipe des services de dépôt a également contribué considérablement à la réduction du coût du financement de la Banque encore une fois cette année en maintenant une excellente relation avec les courtiers en dépôt de la Banque et en augmentant constamment les dépôts à des taux plus faibles que ceux de ces concurrents.

À titre de responsable des ressources humaines, M. Taylor a également géré avec succès tous les programmes et toutes les activités de RH de la Banque et a soutenu efficacement le comité de révision, de gouvernance et des ressources humaines.

Barry Walter, vice-président directeur et chef des finances

Sous la gouverne de M. Walter, le service de comptabilité et de finances de la Banque a respecté toutes les exigences annuelles de déclaration d'information.

Avec son équipe, il a également soutenu deux initiatives organisationnelles importantes qui comportaient des modélisations financières selon plusieurs scénarios et de nombreux échanges avec des avocats, des auditeurs et le conseil d'administration.

M. Walter a apporté un soutien efficace au chef de la direction et au conseil d'administration de la Banque dans de nombreux dossiers concernant la réglementation, les finances et la comptabilité au cours de l'année. En ce qui a trait aux capitaux, M. Walter a pris une part active dans la planification du capital de la Banque, y compris l'évaluation des besoins futurs en capitaux pour assurer une croissance continue, et a contribué au processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres de 2017 de la Banque.

L'amélioration de la planification financière et commerciale de la Banque, qui a demandé l'élaboration de stratégies, la présentation d'information financière et l'encadrement des éléments de contrôle interne de la Banque, figure parmi les autres réalisations de M. Walter.

Nick Kristo, vice-président directeur et chef de la gestion des risques

À titre de vice-président directeur, Crédit, M. Kristo a supervisé la gestion des risques et a veillé à ce que la Banque continue de souscrire et d'approuver des opérations au crédit acceptable et qui conviennent au seuil de tolérance au risque de la Banque. Les actifs de crédit ont augmenté de 8 % au cours de l'exercice et les portefeuilles de prêts et de trésorerie ont continué de subir peu de défauts, le solde brut des prêts douteux s'établissant à néant.

À titre de chef de la gestion des risques, M. Kristo a amélioré le programme de gestion des risques d'entreprise de la Banque en renforçant le modèle des trois lignes de défense, en facilitant le dialogue sur les risques et les stratégies d'atténuation des risques entre les divisions de la Banque et en faisant rapport au conseil de la Banque sur le respect de la déclaration relative à l'appétence au risque de la Banque à l'échelle des sept piliers de risque de la Banque (liquidité, marchés, crédit, exploitation, stratégie, lois et règlements réputation).

Shawn Clarke, vice-président directeur et chef de l'exploitation

À titre de vice-président directeur et de chef de l'exploitation, M. Clarke est directement responsable de l'exploitation et du rendement des divisions du financement structuré, du financement d'entreprise et du financement des particuliers ainsi que du groupe des technologies de l'information et des infrastructures matérielles de la Banque. Ces responsabilités comprennent la supervision stratégique, la surveillance et l'analyse des résultats d'exploitation, en plus de l'amélioration continue du cadre de planification et de gouvernance de chaque division de l'entreprise. M. Clarke a surpassé tous les objectifs clés qui lui ont été fixés en 2016.

En 2016, M. Clarke a supervisé des achats de comptes clients d'un total de 485 millions de dollars par la division du financement structuré, ce qui a donné lieu à une croissance, d'un exercice à l'autre, de 27 % de l'actif du programme, de 42 % du revenu d'intérêt net et de 55 % du bénéfice d'exploitation.

En outre, M. Clarke a été le principal lien avec les partenaires de services bancaires d'investissement de la Banque relativement au développement d'analyses financières et commerciales, d'analyses sur la structure des opérations et de projections financières détaillées sur l'entreprise au soutien des efforts de la Banque en vue de fusionner avec son plus important actionnaire, PWC Capital Inc.

De plus, M. Clarke a organisé et mis en œuvre la stratégie et les processus de planification de la Banque pour l'exercice 2017, ce qui comprenait la conception d'une stratégie optimale de composition du bilan en vue d'améliorer les rendements rajustés de la Banque en fonction des risques, l'établissement des principaux indicateurs de rendement, des états des résultats et des prévisions du portefeuille d'actifs entièrement intégrés pour chacune des divisions de la Banque et la mise sur pied du plan d'affaires, du plan des dépenses en immobilisations et du budget d'exploitation de la Banque.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF

Attributions fondées sur des options en cours

Le tableau suivant présente les options d'achat d'actions en cours au 31 octobre 2016 pour chaque membre de la haute direction visé. Aucune attribution fondée sur des actions n'a été versée aux membres de la haute direction visés de la Banque en 2016.

Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)
Options de PWC Capital Inc.⁽¹⁾				
David Taylor/Avstar Inc. ⁽²⁾	30 461	11,49	24 janv. 2017	s.o.
	49 398	8,30	30 nov. 2017	s.o.
	50 000	5,00	15 juil. 2019	s.o.
	50 000	3,70	17 nov. 2019	s.o.
	50 000	1,90	17 janv. 2022	s.o.
	50 000	1,26	4 févr. 2023	s.o.
	10 000	1,31	31 oct. 2023	s.o.
Barry Walter	9 200	7,40	13 nov. 2017	s.o.
Jonathan Taylor	9 200	7,40	13 nov. 2017	s.o.
Shawn Clarke	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Nick Kristo	6 500	7,40	13 nov. 2017	s.o.
Options de VersaBank⁽¹⁾				
David Taylor	40 000	7,00	31 oct. 2023	s.o.
Barry Walter	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Jonathan Taylor	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Shawn Clarke	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Nick Kristo	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Notes :

- (1) Le présent tableau ne donne aucune information sur les options de remplacement de PWC attribuées par suite de la fusion. Une description des options de remplacement de PWC découlant de la fusion figure à la rubrique « Régime incitatif d'options d'achat d'actions » qui précède.
- (2) Les 50 000 options venant à échéance le 17 novembre 2019, le 17 janvier 2022 et le 4 février 2023 et les 10 000 options venant à échéance le 31 octobre 2023 ont été attribuées au nom de David Taylor, alors que les options ayant été attribuées antérieurement ont été attribuées au nom d'Avstar Inc., la société de portefeuille personnelle de David Taylor.

Attributions en vertu d'un régime incitatif — valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente la valeur de la rémunération attribuée à chaque membre de la haute direction visé en vertu du régime d'options sur actions. Pour plus de renseignements sur le régime d'options sur actions, se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération – Primes incitatives à long terme » qui précède. Aucune attribution fondée sur des actions n'a été versée aux membres de la haute direction visés de la Banque.

Nom	Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Options de PWC Capital Inc.		
David Taylor/Avstar Inc.	Néant	S.O.
Barry Walter	Néant	S.O.
Jonathan Taylor	Néant	S.O.
Shawn Clarke	Néant	S.O.
Nick Kristo	Néant	S.O.
Options de VersaBank		
David Taylor	Néant	S.O.
Barry Walter	Néant	S.O.
Jonathan Taylor	Néant	S.O.
Shawn Clarke	Néant	S.O.
Nick Kristo	Néant	S.O.

Nom	Nombre d'options dont les droits sont acquis au cours de l'exercice 2016	Date d'expiration	Date d'acquisition des droits au cours de l'exercice 2016	Prix d'exercice au moment de l'acquisition des droits (\$)	Cours des actions ordinaires au moment de l'acquisition des droits (\$)
Options de PWC Capital Inc.					
David Taylor/Avstar Inc.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Barry Walter	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Jonathan Taylor	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Shawn Clarke	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Nick Kristo	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Options de VersaBank					
David Taylor	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Barry Walter	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Jonathan Taylor	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Shawn Clarke	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Nick Kristo	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

AVANTAGES EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Le tableau suivant indique les sommes qui seraient versées aux membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi, de changement de contrôle ou de départ à la retraite le 31 octobre 2016.

Nom	Droit ⁽¹⁾ (\$)		
	Cessation d'emploi	Changement de contrôle	Retraite
David Taylor	2 898 456	2 898 456	720 000
Barry Walter	959 306	Néant	Néant
Jonathan Taylor	878 132	878 132	Néant
Shawn Clarke	326 887	Néant	Néant
Nick Kristo	396 131	Néant	Néant

Note :

- (1) En cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle, pour ce qui est de David Taylor, et en cas de cessation d'emploi pour ce qui est de Barry Walter, de Jonathan Taylor, de Shawn Clarke et de Nick Kristo, toute option d'achat d'actions en cours devient susceptible d'être exercée à la date de cessation d'emploi. De plus, en ce qui concerne David Taylor, toutes les options d'achat d'actions expirent deux ans après la cessation d'emploi ou à leur date d'expiration normale, si ce délai est plus court. David Taylor a la faculté de faire racheter ses options d'achat d'actions par la Banque à un prix égal à la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours moyen des actions sur les cinq jours de bourse se terminant à la date de cessation d'emploi.

Contrats de travail

Au 31 octobre 2016, David Taylor, Barry Walter, Jonathan Taylor, Shawn Clarke et Nick Kristo avaient chacun conclu un contrat de travail avec la Banque. Les tableaux suivants présentent les modalités clés de ces contrats. Tel qu'il a été énoncé précédemment, au 31 octobre 2016, David Taylor a également conclu un contrat de travail avec PWC.

David Taylor	
Poste	Président et chef de la direction
Salaire annuel	560 150 \$
Prime de rendement annuelle	Discrétionnaire
Avantages indirects	Admissible au régime d'achat d'actions à l'intention des membres de la haute direction.
Autres avantages	Admissible aux avantages habituellement offerts aux membres de la haute direction.
Retraite	Admissible à un supplément de retraite annuel (la Banque ne dispose pas d'un régime de retraite). Admissible à une allocation de retraite de 720 000 \$.
Cessation d'emploi	En cas de cessation d'emploi sans motif sérieux, M. Taylor recevra l'équivalent de 24 mois de rémunération totale, déduction faite de toute retenue d'impôt et de toute autre déduction requise. M. Taylor recevra immédiatement cette somme si la Banque est vendue, fait l'objet d'un changement de contrôle, fusionne ou est liquidée, ou si ses activités normales changent de telle sorte que les services de M. Taylor ne sont plus requis ou que son poste est éliminé. La « rémunération totale » comprend le salaire et les avantages annuels, de même que les primes et suppléments de retraite versés ou approuvés dans les 24 mois précédant la date de cessation d'emploi. De plus, toutes ses options d'achat d'actions de la Banque deviendront exerçables dans les deux suivant la cessation d'emploi, à moins d'expirer avant la fin de ce délai. M. Taylor a aussi la faculté de faire racheter ses options par la Banque à un prix égal à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours moyen des actions ordinaires sur les cinq jours de bourse se terminant à la date de cessation d'emploi.

Barry Walter	
Poste	Vice-président directeur et chef des finances
Salaire annuel	281 500 \$
Prime de rendement annuelle	Discrétionnaire

Avantages indirects	Admissible aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés.
Autres avantages	Admissibles aux avantages habituellement offerts aux membres de la haute direction.
Retraite	Admissible à un supplément de retraite annuel (la Banque ne dispose pas d'un régime de retraite).
Cessation d'emploi	En cas de cessation d'emploi sans motif sérieux, M. Walter recevra l'équivalent de 24 mois de rémunération totale, déduction faite de toute retenue d'impôt et de toute autre déduction requise. Toutes ses options d'achat d'actions de PWC deviendront exerçables conformément au régime d'options sur actions de PWC. La « rémunération totale » comprend le salaire annuel payé, les primes de rendement, les avantages sociaux, l'allocation pour véhicule, le supplément de retraite et toutes les allocations payées.

Jonathan Taylor	
Poste	Vice-président directeur, Services de dépôts et ressources humaines
Salaire annuel	222 500 \$
Prime de rendement annuelle	Discretionnaire
Avantages indirects	Admissible au régime d'achat d'actions à l'intention des employés.
Autres avantages	Admissibles aux avantages habituellement offerts aux membres de la haute direction.
Retraite	Admissible à un supplément de retraite annuel (la Banque ne dispose pas d'un régime de retraite).
Cessation d'emploi	En cas de cessation d'emploi sans motif sérieux, M. Taylor recevra un montant forfaitaire de 878 132 \$ payable à son régime de retraite dans les 14 jours suivant la cessation d'emploi. Si PWC, la Banque, ou les deux, sont vendues, font l'objet d'un changement de contrôle, fusionnent ou sont liquidées, ou si leurs activités normales changent de telle sorte que l'emploi ou le poste de vice-président principal de M. Taylor est modifié, alors il aura, à son gré, l'option de choisir dans les 90 jours de cette occurrence de considérer son emploi comme ayant été résilié et il recevra un montant forfaitaire de 878 132 \$ payable à son régime de retraite dans les 14 jours de son choix. De plus, toutes ses options d'achat d'actions de la Banque deviendront exerçables dans les deux ans suivant la cessation d'emploi, à moins d'expirer avant la fin de ce délai. M. Taylor a aussi la faculté de faire racheter ses options par la Banque à un prix égal à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours moyen des actions ordinaires sur les cinq jours de bourse se terminant à la date de cessation d'emploi.

Shawn Clarke	
Poste	Vice-président directeur et chef de l'exploitation
Salaire annuel	210 000 \$
Prime de rendement annuelle	Discretionnaire
Avantages indirects	Admissible au régime d'achat d'actions à l'intention des employés.
Autres avantages	Admissibles aux avantages habituellement offerts aux membres de la haute direction.
Retraite	Admissible à un supplément de retraite annuel (la Banque ne dispose pas d'un régime de retraite).
Cessation d'emploi	En cas de cessation d'emploi sans motif sérieux, M. Clarke recevra l'équivalent de neuf mois de rémunération totale, plus un mois pour chaque année de service complétée, jusqu'à concurrence de 24 mois, déduction faite de toute retenue d'impôt et de toute autre déduction requise. Toutes ses options d'achat d'actions de PWC deviendront exerçables dans les deux ans suivant la cessation d'emploi, à moins d'expirer avant la fin de ce délai. M. Clarke a aussi la faculté de faire racheter ses options par la Banque à un prix égal à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours moyen des actions ordinaires de PWC sur les cinq jours de bourse se terminant à la date de cessation d'emploi. La « rémunération totale » comprend le salaire annuel payé, la dernière prime de rendement, les avantages sociaux, l'allocation pour véhicule, le supplément de retraite et toutes les allocations payées.

Nick Kristo	
Poste	Vice-président principal et chef des risques
Salaire annuel	210 000 \$
Prime de rendement annuelle	Discretionnaire
Avantages indirects	Admissible au régime d'achat d'actions à l'intention des employés.
Autres avantages	Admissibles aux avantages habituellement offerts aux membres de la haute direction.
Retraite	Admissible à un supplément de retraite annuel (la Banque ne dispose pas d'un régime de retraite).
Cessation d'emploi	En cas de cessation d'emploi sans motif sérieux, M. Kristo recevra l'équivalent de 9 mois de rémunération totale, plus un mois pour chaque année de service complétée, jusqu'à concurrence de 24 mois, déduction faite de toute retenue d'impôt et de toute autre déduction requise. Toutes ses options d'achat d'actions de PWC deviendront exerçables dans les deux ans suivant la cessation d'emploi, à moins d'expirer avant la fin de ce délai. M. Kristo a aussi la faculté de faire racheter

	ses options par la Banque à un prix égal à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours moyen des actions ordinaires de PWC sur les cinq jours de bourse se terminant à la date de cessation d'emploi. La « rémunération totale » comprend le salaire annuel payé, la dernière prime de rendement, les avantages sociaux, l'allocation pour véhicule, le supplément de retraite et toutes les allocations payées.
--	---

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Au cours de l'exercice 2016, les administrateurs non membres de la direction ont été rémunérés pour leurs services selon plusieurs méthodes, au moyen d'honoraires annuels de base, d'honoraires comme membre du conseil, d'honoraires annuels à titre de président ou de membre d'un comité, de jetons de présence et d'un programme d'achat d'actions à l'intention des administrateurs. Aucun changement n'a été apporté à la rémunération des administrateurs au cours de l'exercice 2016, comme il est indiqué dans les tableaux qui suivent.

La rémunération annuelle versée aux administrateurs, à l'exception du président et chef de la direction, a été établie de la façon suivante au cours de l'exercice 2016. La rémunération payée au président et chef de la direction de la Banque, M. David Taylor, figure dans le tableau sommaire de la rémunération ci-dessus. M. Taylor n'est pas rémunéré pour son rôle d'administrateur de la Banque.

Honoraires de base

	Honoraires (\$)
Administrateur (y compris le président du conseil)	10 000 \$

Honoraires comme membre du conseil

	Honoraires (\$)
Président du conseil	118 000 \$
Administrateur	20 000 \$

Honoraires comme membre d'un comité

	Honoraires (\$)
Président du comité d'audit	27 400 \$
Président du comité de surveillance des risques	22 800 \$
Président du comité de révision, de gouvernance et des ressources humaines	19 400 \$
Membre du comité d'audit	18 250 \$
Membre du comité de surveillance des risques	15 200 \$

Membre du comité de révision, de gouvernance et des ressources humaines	13 000 \$
---	-----------

Jetons de présence pour réunion excédentaire

Les honoraires indiqués ont été établis dans l'hypothèse d'un nombre fixe de réunions pendant l'exercice. Si le nombre prévu de réunions est dépassé pendant l'exercice, les administrateurs, à l'exception du président et chef de la direction, reçoivent les jetons de présence suivants :

	Jetons de présence (\$)
Conseil d'administration > 10 réunions pendant l'exercice	1 000 \$
Comité d'audit > 6 réunions pendant l'exercice	1 500 \$
Comité de surveillance des risques > 6 réunions pendant l'exercice	1 250 \$ ⁽¹⁾
Comité de révision, de gouvernance et des ressources humaines > 6 réunions pendant l'exercice	1 050 \$
Administrateurs – Présence aux réunions spéciales, comme l'assemblée générale	1 000 \$

Note :

(1) Les jetons de présence pour les réunions sur l'examen de crédit s'élèvent à 700 \$.

De plus, au cours de l'exercice 2016, le programme d'achat d'actions à l'intention des administrateurs de la Banque (le « PAAA ») prévoyait que les administrateurs de la Banque pouvaient se faire rembourser 50 % des actions ordinaires de la Banque et 40 % des actions privilégiées de la Banque qu'ils achetaient sur le marché libre (TSX), jusqu'à concurrence de 18 000 \$ par année. Toutes les actions ordinaires de la Banque achetées aux termes du PAAA doivent être détenues pendant au moins un an après l'achat. Les administrateurs de la Banque qui étaient aussi des administrateurs de PWC pouvaient également participer à un programme d'achat d'actions à l'intention des administrateurs de PWC. À sa réunion du 26 octobre 2016, le conseil a résolu de reporter sur l'exercice 2017 les attributions du PAAA inutilisées pendant l'exercice 2016, étant donné que la fusion avait obligé la mise en place d'une période d'interdiction des opérations pendant la majeure partie de l'exercice 2016.

La Banque paie les frais d'adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés de tous ses administrateurs. La Banque et PWC se partagent les frais à parts égales lorsqu'un administrateur siège à leurs deux conseils. De plus, les administrateurs ont le droit de recevoir jusqu'à 5 000 \$ chaque année pour des programmes de formation et de perfectionnement, ces frais étant partagés également avec PWC lorsque les administrateurs siègent aux deux conseils.

Le conseil a créé un comité spécial en mars 2016, qu'il a chargé d'examiner les différentes options stratégiques qui s'offraient à la Banque. Le comité spécial de la Banque était formé de MM. Litton, Hillier, Carter et Brabander. Cet examen a mené à la fusion de la Banque et de PWC, laquelle a été réalisée après la réception des lettres patentes de fusion du ministre des Finances (Canada) prenant effet le 31 janvier 2017. Par conséquent, le comité spécial de la Banque a été dissous le 31 janvier 2017.

Le tableau suivant présente la rémunération versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2016 :

Nom	Rémunération gagnée (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
Robbert-Jan Brabander ⁽¹⁾	74 000	Néant	3 300 ⁽⁴⁾	77 300
David A. Bratton	54 450	Néant	600 ⁽⁴⁾	55 050
R. W. (Dick) Carter ⁽¹⁾	82 400	Néant	4 500 ⁽⁴⁾	86 900
Arnold E. Hillier ⁽¹⁾	87 750	Néant	5 400 ⁽⁴⁾	93 150
L'hon. Thomas A. Hockin	132 000	Néant	5 700 ⁽⁴⁾	137 700
Colin E. Litton ⁽¹⁾	125 550	Néant	4 200 ⁽⁴⁾	129 750
Susan T. McGovern	47 050	Néant	3 600 ⁽⁴⁾	50 650
Paul G. Oliver ⁽²⁾	49 250	Néant	237 ⁽³⁾ 1 800 ⁽⁴⁾	51 287
Avery Pennarun ⁽⁵⁾	21 000	Néant	1 800 ⁽⁴⁾	22 800

Notes :

- (1) Membre du comité spécial.
- (2) Aussi administrateur de PWC.
- (3) Remboursement pour des programmes de formation et de perfectionnement.
- (4) Indemnité pour temps de déplacement.
- (5) M. Pennarun est entré au conseil le 27 avril 2016.

PARTIE V – TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le tableau suivant présente le nombre de titres pouvant être émis à l'exercice d'options d'achat d'actions en cours, le prix d'exercice pondéré en fonction de la moyenne des options d'achat d'actions en cours et le nombre de titres restants à des fins d'émissions futures aux termes de régimes de rémunération de titres de capitaux propres au 31 octobre 2016. Des renseignements additionnels sur le régime d'options sur actions figurent ci-dessus à la rubrique « Type de rémunération – Primes incitatives à long terme ».

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation (\$)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres
PWC Capital Inc.			
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les actionnaires	418 709	5,66	4 040 517 ⁽¹⁾
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les actionnaires	s.o.	s.o.	s.o.
Total	418 709 ⁽²⁾	5,66	4 040 517
VersaBank			
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les actionnaires	40 000	7,00	1 969 506 ⁽¹⁾
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les actionnaires	s.o.	s.o.	s.o.
Total	40 000 ⁽³⁾	7,00	1 969 506

Notes :

- (1) Au plus 10 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque et de PWC, respectivement, peuvent faire l'objet d'options offertes en vertu des régimes d'options sur actions de la Banque et de PWC.
- (2) Ce nombre représente 0,94 % des actions ordinaires émises et en circulation de PWC.
- (3) Ce nombre représente 0,2 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque.

PARTIE VI – PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente l'encours total des prêts consentis par la Banque ou ses filiales à tous ses dirigeants, administrateurs et employés, anciens et actuels, au 2 mars 2017.

ENCOURS TOTAL DES PRÊTS (\$) ⁽¹⁾⁽²⁾		
Objectif	Consentis par la Banque ou ses filiales	Consentis par toute autre entité
Achat d'actions	135 426 ⁽³⁾	s.o.
Autre	1 447 850	s.o.

Notes :

- (1) L'endettement courant, au sens donné à ce terme dans la législation canadienne sur les valeurs mobilières, n'a pas été déclaré.
- (2) Sous réserve des restrictions imposées par la législation applicable, les employés peuvent contracter des prêts à un taux d'intérêt de 50 points de base de plus que le coût de financement pour les aider à acheter une résidence et combler leurs autres besoins de crédit. Les limites de prêts pour les employés sont, comme celles des autres clients, fondées sur le revenu familial et le profil de risque.
- (3) À la connaissance de la Banque, il s'agit de prêts contractés pour acheter des titres de PWC.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction⁽¹⁾⁽²⁾

Nom et occupation principale	Participation de VersaBank	Encours le plus élevé au cours de l'exercice 2016 (\$)	Encours au 28 février 2017 (\$)	Titres achetés avec l'aide financière au cours de l'exercice 2016 (N ^{bre})	Garantie du prêt	Montant annulé au cours de l'exercice 2016 (\$)
Programmes d'achat de titres						
Jonathan Taylor Vice-président principal, Services des dépôts et ressources humaines	VersaBank à titre de prêteur	128 000	128 000 ⁽³⁾	Néant	Voir « Note (3) »	Néant
Autres programmes						
Avstar Inc. (« Avstar »), société de portefeuille personnelle de David Taylor ⁽⁴⁾	VersaBank à titre de prêteur	500 000	500 000 ⁽⁴⁾	Néant		Néant
Nick Kristo Vice-président principal et chef des risques	VersaBank à titre de prêteur	58 825	42 169 ⁽⁵⁾	Néant		Néant
Jonathan Taylor Vice-président principal, Services des dépôts et ressources humaines	VersaBank à titre de prêteur	86 165	69 250 ⁽⁶⁾	Néant		Néant

Notes :

- (1) Le terme « membre de la haute direction » désigne le président du conseil, le vice-président du conseil, le président et tout vice-président chargé d'une grande unité d'affaires, division ou fonction ou qui participe à l'établissement des politiques de la Banque.
- (2) L'endettement courant, au sens donné à ce terme dans la législation canadienne sur les valeurs mobilières, n'a pas été déclaré.
- (3) Ce montant représente un prêt personnel de cinq ans à 3,01 % qui a servi à exercer des options d'achat d'actions de PWC au cours de l'exercice 2007. Le prêt arrive à échéance le 1^{er} mars 2020 et est attesté par un billet.
- (4) M. Taylor n'a pas contracté de dettes personnelles envers la Banque. Toutefois, Avstar Inc., société de portefeuille personnelle de M. Taylor, a bénéficié d'un prêt renouvelable de la Banque à 2,67 %.
- (5) Ce montant représente un prêt personnel de 5 ans à 2,55 % arrivant à échéance le 1^{er} novembre 2019.
- (6) Ce montant représente un prêt de relocalisation sans intérêt venant à échéance le 1^{er} mai 2108, un prêt personnel de 5 ans à 3,01 % arrivant à échéance le 15 mars 2020, un prêt personnel de 5 ans à 3,01 % arrivant à échéance le 1^{er} mars 2020 ainsi qu'un prêt personnel de 5 ans à 3,63 % arrivant à échéance le 1^{er} juillet 2019.

PARTIE VII – INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

À la connaissance de la Banque, sous réserve de ce qui est indiqué à la rubrique « *Particulars of the Amalgamation-Interest of Certain Persons in the Amalgamation* » de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque datée du 22 novembre 2016, intégrée aux présentes par renvoi, aucune personne informée (au sens du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*) de la Banque, aucun administrateur proposé de la Banque ni membre du même groupe que toute personne informée ou tout administrateur proposé ni aucune personne ayant un lien avec toute personne informée ou tout administrateur proposé n'a d'intérêt, direct ou indirect, dans toute opération depuis le début du dernier exercice de la Banque ou dans toute opération proposée ayant eu une incidence importante ou qui aurait une incidence importante sur la Banque ou l'une de ses filiales.

PARTIE VIII – COMITÉ D'AUDIT

L'information sur le comité d'audit est présentée aux pages 22 à 23 et 24 à 28 de la notice annuelle de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2016.

PARTIE IX – GOUVERNANCE

Conseil d'administration

Un administrateur est considéré comme indépendant lorsque le conseil établit qu'il n'a pas de relation importante directe ou indirecte avec la Banque ou ses filiales. En vertu du Règlement 52-110, le terme « relation importante » s'entend d'une relation dont le conseil d'administration pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement d'un administrateur. Chaque année, le conseil, en consultation avec le comité des RH, examine la relation des administrateurs avec la Banque afin d'établir s'ils sont ou demeurent indépendants.

Tous les membres du conseil de la Banque, à l'exception de David R. Taylor, sont indépendants. Comme David R. Taylor est président et chef de la direction de la Banque, il a une relation importante avec la Banque et n'est pas indépendant.

Le président actuel du conseil de la Banque, l'honorable Thomas A. Hockin, est administrateur indépendant. Les rôles et les responsabilités du président sont prévus dans son mandat. Il lui revient de diriger le conseil d'administration dans sa responsabilité de surveillance de la Banque. Entre autres fonctions, le président assure la liaison avec la direction de la Banque aux fins de la tenue des réunions du conseil et préside les réunions. Il veille à bien faire comprendre et respecter les responsabilités et les limites d'intervention respectives du conseil et de la haute direction. Le président veille aussi à ce que le conseil travaille en équipe cohésive. Il sollicite la participation active de tous les membres. Le président voit à ce que le conseil dispose des ressources nécessaires pour s'acquitter de ses fonctions de manière efficace et efficiente. Il veille à ce que soit instaurée une procédure permettant d'évaluer l'efficacité du conseil et l'apport de chaque administrateur et de s'assurer que les fonctions déléguées aux comités soient exécutées et les résultats signalés au conseil.

Au cours de 2016, la Banque a continué sa pratique de conclure chaque réunion trimestrielle du conseil par une séance à huis clos des administrateurs indépendants sans la présence de l'administrateur non indépendant ou de tout autre membre de la haute direction. De plus, il est loisible aux administrateurs indépendants du conseil de débattre de certaines questions à huis clos à la fin de chaque réunion du conseil sans la présence des membres de la haute direction et des administrateurs non indépendants. Au cours de l'année, le conseil a tenu cinq séances à huis clos, y compris aux quatre réunions trimestrielles régulières prévues au calendrier.

Descriptions de poste et mandats

La Banque dispose de mandats approuvés par le conseil pour le président du conseil et le président de chaque comité du conseil. Le conseil a également approuvé des descriptions de poste écrites pour divers rôles de haute direction, y compris le président et chef de la direction. La description de poste du président et chef de la direction traite de ses responsabilités, tant de manière générale qu'en ce qui concerne plus précisément la planification d'affaires et le marketing, les politiques de ressources humaines, la gestion des ressources humaines, la gestion des risques d'entreprise, la réglementation et la présentation de rapports au conseil. La description de poste du président et chef de la direction est accompagnée d'un tableau détaillé de la structure des pouvoirs, qui énonce la procédure d'approbation appliquée selon les divers modes de contrôle et projets stratégiques.

Niveau d'actionnariat requis

Les administrateurs sont censés détenir au moins 3 000 actions ordinaires de la Banque dans les cinq ans suivant le 1^{er} novembre 2013 ou la date de leur nomination au conseil, si ce délai est plus long.

Éthique professionnelle

Le conseil a adopté un code de déontologie écrit pour les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque. Le code de déontologie est présenté avec les autres documents d'information publics de la Banque à l'adresse www.sedar.com. On peut également en demander un exemplaire en communiquant avec le secrétaire de la Banque au Suite 2002, 140 Fullarton Street, London (Ontario) N6A 5P2.

Le conseil a délégué la supervision de la conformité au chef de la conformité. Chaque trimestre, le conseil reçoit un rapport du chef de la conformité. Tout problème de non-conformité est signalé dans le rapport. Le conseil reçoit aussi la confirmation annuelle du vice-président principal, Services des dépôts et ressources humaines, que le code de déontologie a été respecté au cours de l'année précédente.

Une des principales rubriques du code de déontologie traite des conflits d'intérêts. La définition d'un conflit d'intérêts contenue dans la rubrique renvoie aux politiques et pratiques de la Banque applicables aux opérations avec une partie liée. Le Code indique la procédure à suivre en cas de conflit d'intérêts, la première règle étant d'aviser le conseil de la situation. La liste des questions conflictuelles est tenue par le vice-président, chef du contentieux et secrétaire, et chaque administrateur et dirigeant de la Banque est tenu d'attester annuellement qu'il n'est pas lui-même partie à un contrat ou projet de contrat important avec la Banque, ni administrateur ou dirigeant d'une entité qui le serait et qu'il n'a pas non plus d'intérêt important dans une personne qui le serait.

La Banque a également adopté une procédure de signalement qui permet aux employés et aux dirigeants de la Banque de signaler par écrit de manière anonyme et confidentielle au président du comité des RH un comportement irrégulier ou soupçonné d'être contraire à l'éthique qui contreviendrait au code de déontologie, ou de signaler au président du comité d'audit tout soupçon d'irrégularité dans la comptabilité ou l'audit.

Nomination des administrateurs

À l'heure actuelle, le comité des RH, composé entièrement d'administrateurs indépendants, établit les critères de sélection des administrateurs de manière à s'assurer que les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles des membres du conseil permettent au conseil d'exercer ses fonctions et contribuent au bon fonctionnement de la Banque. À cet égard, le comité des RH a mis en place une matrice des aptitudes et des compétences (la « matrice »).

À l'occasion, il est à la fois nécessaire et souhaitable de faire élire de nouveaux candidats au conseil. Le comité des RH, compte tenu des observations du président et chef de la direction, évalue les besoins du conseil selon la matrice et cherche des candidats ayant l'expérience et les qualités nécessaires pour combler ces besoins. Le comité des RH débat des compétences du ou des candidats pressentis et les évalue par rapport à celles dont le conseil a besoin dans le moment. Les conflits, les empêchements et le temps qu'un administrateur est censé consacrer à ses fonctions sont discutés. Le président du comité des RH communique la recommandation du comité au conseil plénier. S'il le juge indiqué, le conseil plénier approuve la mise en candidature du candidat, sous réserve de la vérification de ses références, comme l'exige la politique de la Banque régissant l'évaluation des responsables.

Durée du mandat des administrateurs et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration

Le conseil n'a pas fixé de limite à la durée du mandat des administrateurs. Toutefois, la Banque a fixé l'âge de la retraite à 75 ans. À mesure qu'un administrateur s'approche de cette limite, le président du conseil examine s'il convient de renouveler son mandat, en consultation avec le président du comité des RH et le président et chef de la direction, avant d'en approuver la poursuite.

Même si le conseil convient que la limitation des mandats vise à favoriser l'indépendance des administrateurs et l'apport de perspectives diverses, il est d'avis que la limitation arbitraire de la durée des mandats dénigre déraisonnablement la valeur, les compétences et les connaissances qu'apportent au conseil les administrateurs chevronnés. Par conséquent, le conseil juge que les intérêts de la Banque et de ses actionnaires sont mieux servis par le recours à un mode de renouvellement mesuré du conseil, qui prévoit un âge limite pour la retraite et une évaluation rigoureuse du rendement des administrateurs et du conseil chaque année.

Diversité au conseil et à la haute direction

Conseil

Le conseil de la Banque reconnaît que la diversification d'un conseil favorise la prise de décisions efficaces et considère la diversité au conseil comme essentielle à une solide gouvernance d'entreprise. Même si la diversité a toujours été prise en considération dans la nomination des administrateurs, le conseil a adopté, au cours de l'exercice 2015, la politique de diversité au conseil d'administration et à la haute direction (la « politique de diversité »), dans le but d'augmenter le nombre de femmes qui siègent au conseil.

Selon la politique de diversité, lorsqu'il examine la composition du conseil, le comité des RH doit prendre en considération tous les aspects de la diversité, y compris les compétences, l'expérience, le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique et le lieu d'origine. En ce qui concerne précisément la représentation féminine au conseil, la Banque en tient compte dans sa recherche de candidats possibles. Le comité des RH tient également compte de l'ensemble des aptitudes, expériences et connaissances du conseil ainsi que de la représentation hommes-femmes au conseil dans ses évaluations annuelles du rendement et de l'efficacité du conseil et des comités.

La politique de diversité a fixé pour objectif une proportion d'au moins 25 % de femmes parmi les administrateurs indépendants de la Banque. Au 31 octobre 2016, il y avait une seule administratrice au conseil, ce qui représente 11 % des administrateurs (13 % au cours de l'exercice 2015). Étant donné que la politique de diversité est entrée en vigueur en août 2015, qu'aucun administrateur n'a quitté le conseil et qu'un seul nouvel administrateur a été nommé, il est impossible de mesurer convenablement le progrès réalisé pour atteindre la cible. Toutefois, le conseil, sur les recommandations du comité des RH, s'est engagé à examiner et à évaluer tous les ans les objectifs de la politique de diversité en vue d'atteindre les cibles de diversité qui y sont prévues.

Hauts dirigeants

La Banque et son conseil sont conscients qu'une équipe de haute direction diversifiée favorise l'efficacité dans la prise de décisions et considèrent la diversité au sein de la haute direction comme essentielle à la bonne gestion des activités de la Banque. Une équipe de haute direction diversifiée tirera profit des différences dans les compétences, l'expérience, le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique et le lieu d'origine de ses membres. À cet égard, la Banque tient compte de la représentation féminine à la haute direction dans sa recherche de candidats possibles.

La politique de diversité a fixé pour objectif une proportion d'au moins 25 % de femmes parmi les membres de la haute direction. Au 31 octobre 2016, trois des 19 membres de la haute direction (soit 15,8 %) étaient des femmes (17,6 % au cours de l'exercice 2015). Bien que cette cible n'ait pas été atteinte à l'échelon de la haute direction, 43 % des autres cadres sont des femmes. Toutefois, le conseil, sur les recommandations du comité des RH, s'est engagé à examiner et à évaluer tous les ans les objectifs de la politique de diversité en vue d'atteindre les cibles de diversité qui y sont prévues.

Rémunération

Comme il est indiqué ci-dessus, la Banque compte actuellement un comité des RH composé entièrement d'administrateurs indépendants. Dans l'exécution de son mandat, ce comité doit évaluer le niveau et la nature des honoraires et de toute autre rémunération versés aux administrateurs.

De plus, le comité des RH examine annuellement et recommande au conseil la rémunération du président et chef de la direction. Le comité approuve annuellement, en début d'exercice, les critères de rendement devant servir à calculer la prime de rendement annuelle du président et chef de la direction, et recommande au conseil la prime de rendement à verser au président et chef de la direction.

En outre, une partie du mandat du comité des RH consiste à examiner les nominations de dirigeants et de membres de la haute direction pour s'assurer que la Banque dispose d'assez de collaborateurs expérimentés et qualifiés pour exercer ses activités avec prudence. Le comité des RH évalue par ailleurs les aptitudes et l'intégrité des dirigeants conformément à la politique de la Banque régissant l'évaluation des responsables. Le comité des RH examine les fourchettes de rémunération, les programmes d'avantages sociaux et les primes de rendement globales des employés, y compris les dirigeants. Des renseignements additionnels sur le sujet sont fournis ci-dessus, notamment aux rubriques « Principes de rémunération des membres de la haute direction » et « Processus décisionnel ». Le comité est également chargé de l'examen annuel de certaines politiques de ressources humaines approuvées par le conseil, en particulier le régime de rémunération de tous les employés. Le régime de rémunération prévoit le salaire de base du programme de rémunération général et d'autres avantages sociaux et programmes importants.

Autres comités du conseil

Outre le comité d'audit et le comité des RH, la Banque compte également un comité de surveillance des risques.

Le comité de surveillance des risques est composé de trois administrateurs indépendants : Colin E. Litton (président), Robbert-Jan Brabander et Arnold E. Hillier. Le comité de surveillance des risques est chargé de superviser le cadre de gestion des risques d'entreprise de la Banque et le cadre de propension à prendre des risques. Il examine les politiques élaborées et mises en place pour définir, évaluer, mesurer et gérer les risques importants auxquels la Banque est exposée et s'assure que ces politiques demeurent bien fondées et prudentes. Il est chargé de recommander et d'examiner, au moins chaque année, toutes les politiques qui régissent la gestion du risque de crédit, du risque de marché, du risque de structure et du risque de gestion de la liquidité et du financement, pour voir à leur respect et s'assurer qu'elles demeurent prudentes et bien fondées.

Évaluations

Le mandat du comité des RH prévoit que les membres du conseil sont tenus d'évaluer chaque année le conseil dans son ensemble, le président du conseil en particulier et leur propre rendement. De plus, chaque membre d'un comité est d'évaluer son comité. Les évaluations de l'exercice 2016 ont été menées avec l'aide d'un consultant indépendant. Le consultant a fait circuler les documents d'évaluation, qui lui ont été directement retournés. Le consultant a colligé les évaluations et rédigé un rapport sur les résultats. Le

comité des RH et tous les membres du conseil ont par la suite discuté des résultats. Le comité des RH fait un suivi des recommandations qui découlent du processus d'évaluation.

De plus, conformément à son mandat, le président du conseil évalue chaque année le rendement du président et chef de la direction de la Banque. Le résultat de l'évaluation est examiné par le conseil plénier.

Orientation et perfectionnement professionnel

Le programme d'orientation et de perfectionnement professionnel des administrateurs est conçu pour permettre aux administrateurs d'acquérir des connaissances et des compétences qui leur permettent de s'acquitter de leurs responsabilités envers la Banque. Tous les nouveaux administrateurs se font donner une trousse d'information, présentant la composition du conseil et des comités, les membres de la haute direction et d'autres politiques et pratiques pertinentes. Les nouveaux membres du comité d'audit reçoivent des renseignements additionnels pertinents pour leur permettre d'exercer leurs fonctions au sein de ce comité.

Afin de garder les administrateurs à jour sur les activités de la Banque et les questions qui l'intéressent, les administrateurs reçoivent des rapports et assistent à des exposés présentés par des membres de la haute direction ou des experts externes sur divers aspects des activités de la Banque ainsi que sur de nouveaux enjeux. Cette information peut être communiquée à la demande du conseil, d'un comité, d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction. En outre, chaque comité a l'autorité de prendre un conseiller juridique indépendant et tout autre conseiller nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Les administrateurs sont invités à s'inscrire à un programme de perfectionnement professionnel pertinent. Les frais leur sont remboursés jusqu'au maximum établi.

Enfin, s'il y a lieu, les administrateurs sont tenus de voir au maintien de leurs accréditations professionnelles.

Mandat

Le mandat du conseil est présenté ci-dessous.

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Le conseil d'administration est composé d'au moins neuf administrateurs, en majorité des résidents canadiens au moment de leur élection ou nomination.
2. Le conseil d'administration est constitué en majorité d'administrateurs indépendants.¹
3. Le conseil d'administration se réunit au moins tous les trimestres.
4. Le conseil reçoit tous les trimestres les rapports de chacun de ses comités.
5. Les administrateurs indépendants doivent se réunir régulièrement sans la présence des administrateurs et des membres de la direction non indépendants.

¹ Un administrateur est considéré comme indépendant s'il n'entretient aucune relation importante directe ou indirecte avec la Banque. Une relation importante est une relation qui, de l'avis du conseil d'administration, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant d'un membre. Les situations énoncées à la rubrique 1.4 du Règlement 52-110 sont des exemples de relation importante avec la Banque.

6. Chaque administrateur, dans l'exercice des pouvoirs et fonctions qui lui sont conférés, doit :
 - a) agir avec intégrité et de bonne foi dans l'intérêt de la Banque;
 - b) faire preuve du soin, de la diligence et des compétences dont une personne raisonnablement prudente ferait preuve dans des circonstances comparables.
7. Certaines fonctions du conseil d'administration peuvent être déléguées à ses comités. L'approbation du mandat d'un comité par le conseil confirme une telle délégation.
8. Les membres du conseil d'administration ont la responsabilité d'administrer la Banque et sont chargés d'exercer les fonctions qui suivent :

De façon générale :

- a) approuver les règlements administratifs de la Banque;
- b) nommer le président du conseil, qui doit être un administrateur indépendant sauf circonstances exceptionnelles;
- c) dans le cas où le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, nommer un administrateur principal indépendant;
- d) nommer et, s'il y a lieu, relever de ses fonctions le président et chef de la direction de la Banque; faire évaluer le rendement de cette personne chaque année par le président du conseil;
- e) approuver le contrat de travail du président et chef de la direction;
- f) approuver annuellement le salaire de base du président et chef de la direction;
- g) évaluer le rendement du président et chef de la direction selon les critères de rendement applicables au calcul de ses primes incitatives;
- h) approuver, sur recommandation du comité de révision, de gouvernance et des ressources humaines, la prime incitative annuelle du président et chef de la direction;
- i) nommer à la direction de la Banque des membres dûment qualifiés et capables de gérer les activités de la Banque de manière efficace et prudente;
- j) comprendre les responsabilités et les obligations des dirigeants de la Banque;
- k) évaluer régulièrement l'efficacité et la prudence dont font preuve les dirigeants dans la gestion des activités de la Banque et les risques auxquels la Banque est exposée;
- l) se convaincre de l'intégrité du président et chef de la direction et des autres dirigeants et veiller à ce que le président et chef de la direction et les autres dirigeants instaurent une culture d'intégrité au sein de la Banque;
- m) examiner le plan de relève de la direction de la Banque soumis par la direction;
- n) examiner le plan des ressources humaines de la Banque soumis par la direction;
- o) vérifier régulièrement que les régimes de rémunération de la Banque sont compatibles avec ses objectifs légitimes, la gestion prudente de ses activités et les risques auxquels elle est exposée et qu'ils respectent ses procédés, politiques, procédures et contrôles;
- p) établir des normes de conduite en affaires et de comportement éthique pour les administrateurs, dirigeants et autres employés de la Banque et s'assurer régulièrement que la Banque dispose des mécanismes voulus pour faire respecter ces normes;
- q) établir un comité d'audit et en approuver le mandat;
- r) établir un comité de révision, de gouvernance et des ressources humaines et en approuver le mandat;

- s) établir un comité de surveillance des risques et en approuver le mandat;
- t) approuver le mandat régissant chacune des fonctions de surveillance de la Banque ainsi que tous les autres mandats de direction;
- u) établir tout autre comité que le conseil d'administration juge approprié et en approuver le mandat;
- v) examiner les politiques de la Banque sur recommandation de la direction et approuver ces politiques;
- w) approuver les politiques de présentation de l'information de la Banque;
- x) approuver les états financiers annuels de la Banque;
- y) approuver le rapport de gestion annuel;
- z) approuver toutes les modifications importantes apportées à la structure organisationnelle de la Banque;
- aa) approuver toutes les acquisitions et aliénations importantes;
- bb) examiner tous les contrats importants après leur approbation par la direction et approuver tous les contrats importants qui sortent du cadre normal des affaires;
- cc) examiner toutes les ententes entraînant une forte externalisation des activités;
- dd) examiner les plans de systèmes et les plans de reprise après sinistre soumis par la direction;
- ee) approuver les opérations entre apparentés lorsque la réglementation applicable à la Banque l'exige;
- ff) examiner la rémunération des administrateurs;
- gg) exercer un jugement indépendant dans la direction et la supervision des activités de la Banque;
- hh) comprendre les responsabilités des administrateurs et évaluer régulièrement et objectivement l'efficacité avec laquelle chaque administrateur et le conseil dans son ensemble assument ces responsabilités;
- ii) obtenir l'assurance raisonnable que la Banque dispose d'un mécanisme de contrôle et qu'elle est en contrôle;
- jj) recommander aux actionnaires la nomination de l'auditeur externe;
- kk) sur recommandation du comité d'audit, approuver la rémunération de l'auditeur externe;
- ll) demander à l'auditeur externe de faire rapport directement au comité d'audit;
- mm) étudier et, au besoin, autoriser la demande d'un administrateur qui souhaite prendre un conseiller externe aux frais de la Banque.

En ce qui concerne la gestion stratégique :

- a) établir les objectifs commerciaux de la Banque, examiner et approuver la stratégie commerciale de la Banque et ses plans d'affaires pour les activités importantes, les revoir annuellement dans le but d'en valider le bien-fondé compte tenu de l'évolution actuelle et prévue de la conjoncture commerciale et économique, des ressources et des résultats de la Banque;
- b) évaluer, au moins à chaque trimestre, les résultats d'exploitation et les résultats financiers réels de la Banque par rapport aux prévisions, à la lumière des objectifs, de la stratégie et des plans d'affaires de la Banque;
- c) vérifier régulièrement que la Banque dispose d'un mécanisme de gestion stratégique continu, adéquat et efficace.

En ce qui concerne la gestion des risques :

- a) revoir et approuver, au moins une fois par année, le cadre de la propension à prendre des risques et la déclaration de la Banque sur la propension à prendre des risques;

- b) revoir au moins une fois par année et approuver la politique de la Banque sur les risques d'entreprise;
- c) revoir au moins une fois par année et approuver le cadre de gestion des risques d'entreprise de la Banque et l'échelle des risques utilisés par la direction pour surveiller le niveau de risque et l'efficacité de son cadre de gestion des risques d'entreprise;
- d) approuver les politiques qui établissent la tolérance au risque indiquée dans la déclaration sur la propension à prendre des risques.

En ce qui concerne la gestion des liquidités et du financement :

- a) comprendre les besoins de liquidités et de financement de la Banque;
- b) établir des politiques de gestion des liquidités et du financement adéquates et prudentes pour la Banque en tenant compte de ses activités importantes, y compris des politiques sur les sources, types et niveaux de liquidités à maintenir par la Banque, et des politiques qui empêchent la concentration indue du financement de la Banque quant aux sources, types, échéances et devises;
- c) examiner, au moins annuellement, les politiques de liquidités pour vérifier qu'elles demeurent adéquates et prudentes;
- d) s'assurer régulièrement que la Banque dispose d'un processus de gestion des liquidités et du financement adéquat et efficace et que les politiques de gestion des liquidités et du financement de la Banque à l'égard des risques importants sont respectées.

En ce qui concerne la gestion du capital :

- a) comprendre les besoins en capital de la Banque et approuver les modifications au capital;
- b) établir des politiques de gestion du capital adéquates et prudentes pour la Banque en tenant compte de ses activités importantes, y compris des politiques sur la quantité et la qualité du capital nécessaires pour appuyer les activités actuelles et prévues de la Banque qui reflètent les risques auxquels la Banque est exposée de même que ses exigences réglementaires en matière de capital;
- c) examiner, au moins annuellement, les politiques en matière de capital pour vérifier qu'elles demeurent adéquates et prudentes;
- d) s'assurer régulièrement que la Banque dispose d'un processus de gestion du capital adéquat et efficace et que les politiques de gestion du capital de la Banque sont respectées.

En ce qui concerne le risque opérationnel :

- a) comprendre les risques opérationnels auxquels la Banque est exposée. Le risque opérationnel est le risque de perte, directe ou indirecte, attribuable à des interruptions des activités de la Banque causées par des événements externes, des erreurs humaines ou des processus, procédures ou contrôles inadéquats ou défaillants;
- b) établir des politiques appropriées et prudentes à l'égard des risques opérationnels inhérents aux activités de la Banque;
- c) déterminer si les ressources de la Banque (soit le capital, les employés, l'information et la technologie) sont suffisantes et adéquates pour mener des activités et gérer les risques auxquelles elles donnent lieu;
- d) examiner, au moins annuellement, les politiques en matière de risque opérationnel et déterminer si elles demeurent adéquates et prudentes.

En ce qui concerne le risque lié à la conformité aux obligations réglementaires :

- a) surveiller la gestion du risque de non-conformité de la Banque;
- b) veiller à la nomination d'un chef de la conformité indépendant de la direction opérationnelle;
- c) approuver le cadre de gestion de la conformité aux obligations réglementaires de la Banque et revoir ce cadre au moins une fois par année pour s'assurer qu'il est toujours adéquat et efficace;
- d) comprendre les grands risques de non-conformité réglementaire auxquels la Banque est exposée;
- e) examiner au moins une fois par trimestre les rapports de conformité que lui présente le chef de la conformité, qui signalent tout grave manquement à la réglementation et les mesures rectificatives prises en conséquence;
- f) vérifier régulièrement que la Banque dispose de mécanismes de contrôle de la conformité aux obligations réglementaires adéquats et efficaces.

En ce qui concerne l'audit indépendant :

- a) approuver la nomination de l'auditeur en chef interne, sur recommandation du comité d'audit;
 - b) approuver tout changement intéressant le titulaire du poste d'auditeur en chef interne, sur recommandation du comité d'audit.
9. Il est attendu des membres du conseil d'administration qu'ils assistent à toutes les réunions du conseil et de ses comités en personne chaque fois que c'est possible. La participation téléphonique à une réunion est possible lorsqu'elle est plus indiquée.
10. Il est attendu des membres du conseil d'administration qu'ils consacrent le temps nécessaire à l'étude des questions abordées aux réunions afin d'en débattre de manière éclairée et de prendre des résolutions judicieuses.

PARTIE X – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Propositions des actionnaires

Aucune proposition des actionnaires n'a été soumise à la présente assemblée. La date limite pour demander l'insertion d'une proposition d'actionnaires dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires est le 30 novembre 2017. Les propositions doivent respecter les exigences de la *Loi sur les banques* du Canada et les règlements administratifs de la Banque.

Renseignements supplémentaires

Les états financiers consolidés de la Banque ainsi que son rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 contiennent des renseignements financiers supplémentaires. La notice annuelle de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 contient des renseignements sur le comité d'audit. Des renseignements sur la fusion de la Banque et de PWC sont présentés dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction de la Banque et de PWC et la brochure conjointe datées du 22 novembre 2016, ainsi que dans divers communiqués portant sur la fusion qui ont été publiés en 2016 et en 2017. Ces documents et d'autres renseignements supplémentaires sur la Banque peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com. Des copies des renseignements mentionnés dans la présente rubrique peuvent être obtenues sur demande écrite adressée au secrétaire, à l'adresse suivante : Versabank, Suite 2002, 140 Fullarton Street, London (Ontario) N6A 5P2.

Approbation des administrateurs

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction a été approuvée par le conseil d'administration de la Banque.

Par ordre du conseil d'administration

Le vice-président, chef du contentieux et secrétaire,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Mitchell', written in a cursive, flowing style.

Cameron Mitchell
Le 2 mars 2017
London (Ontario)

ANNEXE A – RÉOLUTION RELATIVE AU NOMBRE D'ADMINISTRATEURS

RÉSOLUTION SPÉCIALE DES ACTIONNAIRES DE VERSABANK

La résolution spéciale suivante sera soumise à l'approbation des actionnaires à l'assemblée.

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT PAR VOIE DE RÉOLUTION SPÉCIALE :

1. L'article 4.1 du règlement administratif n° 1 de la Banque est entièrement supprimé et remplacé par ce qui suit :

4.1. Nombre – Si la loi applicable exige la mise en place d'un système de vote cumulatif ou exige autrement que le conseil soit composé d'un nombre fixe d'administrateurs, le nombre d'administrateurs est fixé à onze (11). Toutefois, dans le cas où la loi applicable n'exige pas que le conseil soit composé d'un nombre fixe d'administrateurs, le conseil comptera un minimum de sept (7) administrateurs et un maximum de vingt et un (21) administrateurs et le nombre d'administrateurs devant être élu à une assemblée annuelle des actionnaires sera égal au nombre fixé par le conseil avant l'assemblée.
2. Tout dirigeant ou administrateur de la Banque est autorisé par les présentes, pour la Banque ou en son nom, à signer et à remettre, sous le sceau de la Banque ou autrement, tous les actes et documents et à prendre toutes les mesures qu'il juge, à son seul gré, souhaitables, nécessaires ou utiles pour donner effet à la présente résolution.

**ANNEXE B – RÉOLUTION RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES
ADMINISTRATEURS**

**RÉSOLUTION SPÉCIALE DES ACTIONNAIRES DE
VERSABANK**

La résolution spéciale suivante sera soumise à l’approbation des actionnaires à l’assemblée.

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT PAR VOIE DE RÉOLUTION SPÉCIALE :

1. L’article 9.6 du règlement administratif n° 1 de la Banque est entièrement supprimé et remplacé par ce qui suit :

9.6 Rémunération des administrateurs – La rémunération versée par la Banque à ses administrateurs à l’égard d’un même exercice ne peut totaliser plus d’un million cinq cent mille dollars (1 500 000 \$), ce montant pouvant être réparti entre les administrateurs à leur gré, en plus des sommes supplémentaires que la Banque verse aux administrateurs en remboursement de leurs frais raisonnables subis dans l’exercice de leurs fonctions d’administrateur de la Banque.

2. Tout dirigeant ou administrateur de la Banque est autorisé par les présentes, pour la Banque ou en son nom, à signer et à remettre, sous le sceau de la Banque ou autrement, tous les actes et documents et à prendre toutes les mesures qu’il juge, à son seul gré, souhaitables, nécessaires ou utiles pour donner effet à la présente résolution.