



**LE MOUVEMENT  
D'ÉDUCATION ET  
DE DÉFENSE DES  
ACTIONNAIRES**

**BANQUES  
RÉPERTOIRE 2024  
DES PROPOSITIONS  
EN CIRCULAIRE**





**BANQUE  
CANADIENNE  
IMPÉRIALE DE  
COMMERCE**



# Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur cinq propositions d'actionnaires : une proposition de InvestNow, 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, numéro de téléphone : [416 567-7192](tel:4165677192), courriel : [gppapano@investnow.org](mailto:gppapano@investnow.org); trois propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, numéro de téléphone : [514 286-1155](tel:5142861155), courriel : [admin@medac.qc.ca](mailto:admin@medac.qc.ca); et une proposition de Vancity Investment Management (VCIM), 100-183 Terminal Avenue, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, numéro de téléphone : [604 871-5355](tel:6048715355), courriel : [kelly.hirsch@vancity.com](mailto:kelly.hirsch@vancity.com). Le texte qui suit présente les propositions et leur argumentaire, ainsi que la réponse du conseil à chacune des propositions.

## 1. InvestNow

**IL EST RÉSOLU** que la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») commande et publie un rapport présentant l'exposition de la Banque au désinvestissement du pétrole et du gaz et qualifiant et quantifiant les incidences du désinvestissement du secteur pétrolier et gazier canadien sur la valeur pour les actionnaires et d'autres analyses économiques pertinentes si la Banque CIBC continue de réaliser des progrès dans l'atteinte des objectifs de carboneutralité actuellement établis.

## Argumentaire

Les attaques contre le secteur pétrolier et gazier fusent de toutes parts. Des célébrités, des influenceurs sur Internet, des actionnaires activistes radicaux, des alliances financières fondées sur l'idéologie et des organismes sans but lucratif bien financés réclament tous le « désinvestissement » et font la promotion de l'élimination du secteur pétrolier et gazier canadien au cours des 25 prochaines années.

Nous demandons à la Banque CIBC de commander un rapport qui fournirait des données et des analyses sur l'incidence sur les projections de produits, le résultat et le cours des actions ainsi que sur l'incidence sur l'économie canadienne dans son ensemble, alors que la banque adopte des politiques ou des lignes directrices visant à éliminer le secteur pétrolier et gazier au Canada au moyen d'une politique de désinvestissement.

À l'instar du secteur bancaire, le secteur pétrolier et gazier a un rôle essentiel à jouer dans l'économie et la prospérité du Canada. Le monde continuera d'utiliser les combustibles fossiles tout au long de ce siècle, y compris au-delà de 2050, malgré les aspirations actuelles à la carboneutralité. Si le pétrole et le gaz dont le monde a besoin ne sont pas fournis par des sociétés énergétiques canadiennes, ils le seront par des régimes autoritaires dans des pays peu réglementés et non démocratiques qui sont moins responsables et moins respectueux de l'environnement. Les banques ne peuvent pas se permettre de prendre part à un plan visant à étouffer un secteur d'une importance vitale, non seulement pour nos propres citoyens, mais aussi pour le monde démocratique.

Le financement du secteur pétrolier et gazier canadien est essentiel au fonctionnement de l'économie, à la création d'emplois, à l'innovation et à la réduction des émissions à l'échelle mondiale.

---

## Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC reconnaît l'apport de longue date du secteur pétrolier et gazier du Canada à l'économie du pays et, guidée par sa culture animée par sa raison d'être, elle n'a pas adopté de démarche de désinvestissement et continue d'appuyer ses clients dans leur transition vers une économie à faible empreinte de carbone au moyen de financements, de services-conseils et d'investissements dans l'innovation.

Notre banque reconnaît l'importance du rôle que le secteur financier est appelé à jouer dans la transition vers une économie à faible empreinte de carbone, y compris notre ambition d'atteindre la carboneutralité des émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant de nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050; notre approche tient compte de facteurs commerciaux, de la gestion du risque et de la réglementation. Par exemple, nous demeurons déterminés à appuyer nos clients, et nous participons à l'écosystème élargi de mobilisation de capitaux, procurons un éclairage sur les questions de politiques publiques et favorisons l'exploitation des technologies et des compétences permettant de soutenir la transition vers une économie à faible empreinte de carbone. De plus, nous respectons les obligations prévues par le cadre réglementaire en vigueur et nous nous préparons activement à la venue de nouveaux cadres réglementaires, comme la ligne directrice n° B-15 du BSIF,

## Propositions d'actionnaires

qui énonce les attentes en matière de gouvernance et de gestion des risques liées à la gestion des risques climatiques par les institutions financières.

La Banque CIBC préconise une approche itérative en matière de carboneutralité, car nous reconnaissons que les changements dans le volet macroéconomique influenceront la décarbonisation à l'échelle mondiale; nos cibles d'émissions financées provisoires pour notre portefeuille pétrolier et gazier sont conformes au scénario net zéro d'ici 2050 de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), scénario reconnu à l'échelle internationale qui tient compte d'un large éventail de facteurs interreliés pour réduire les émissions, comme l'accroissement du développement d'énergies renouvelables et l'expansion des technologies propres.

La Banque CIBC publie de l'information rigoureuse, dont les détails de son exposition par groupe sectoriel dans son information financière, et son approche en matière de gouvernance, de stratégie et de gestion des risques en matière climatique. Nous présentons également notre rendement en fonction de paramètres et de cibles climatiques dans notre Rapport sur le climat annuel, qui respecte le cadre établi par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). Notre Rapport sur le climat 2023 sera publié en mars 2024 et présentera des détails et les progrès réalisés en vue d'atteindre l'objectif de carboneutralité.

La Banque CIBC maintient le cap sur sa stratégie climatique à l'appui de son objectif de carboneutralité d'ici 2050 et elle demeure déterminée à s'investir auprès de ses clients du secteur de l'énergie et à les appuyer dans leur transition vers une économie à faible empreinte de carbone, tout en gérant simultanément les risques liés au climat dans ses activités commerciales et en communiquant ses progrès de manière transparente.

## 2. MÉDAC

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

### Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées<sup>1</sup>.

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions<sup>2</sup>. »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de *Teachers*<sup>3</sup>, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance* (CCGG)<sup>4</sup> et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

<sup>1</sup> *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

<sup>2</sup> *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise*, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

<sup>3</sup> *Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (*Teachers*)  
<https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP%20Proxy%20Voting%20Guidelines%202023%20FR.pdf>

<sup>4</sup> « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023  
<https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

### Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Notre intention à l'heure actuelle consiste à tenir l'assemblée annuelle des actionnaires de manière hybride en offrant la possibilité d'y participer aussi bien en personne qu'en mode virtuel selon une procédure bien établie qui respecte les droits des actionnaires et permet l'accès, la participation et la communication, notamment pour voter et poser des questions.

Nous accordons une grande importance au dialogue direct et continu avec nos actionnaires, et nous estimons qu'il est judicieux de tenir des assemblées annuelles en mode hybride, car celui-ci permet à un plus grand nombre d'actionnaires et de fondés de pouvoir des différents territoires où la Banque CIBC exerce ses activités d'y participer. Malgré la forme hybride actuelle que prend l'assemblée, il nous est difficile de nous engager de manière permanente à tenir l'assemblée des actionnaires en personne, puisqu'il pourrait survenir des circonstances imprévues et des événements extraordinaires indépendants de notre volonté et que les préférences des actionnaires et les technologies peuvent évoluer au fil du temps.

Reconnaissant le besoin de souplesse, le gouvernement fédéral du Canada a proposé de modifier la *Loi sur les banques* (Canada) afin d'autoriser les assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement, conformément aux règlements pris en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), pourvu que l'assemblée des actionnaires en mode virtuel seulement permette à tous les participants de communiquer adéquatement entre eux pendant l'assemblée.

La Banque CIBC continuera d'évaluer à l'avenir toutes les options qui s'offrent à elle en tenant compte de la perspective des actionnaires. Si une assemblée des actionnaires devait se tenir en mode virtuel seulement, la Banque CIBC veillera à la cohésion et à la rigueur de l'information, de l'accès, de la participation et de la communication pour que les actionnaires aient les mêmes droits et privilèges de voter, de communiquer et de participer que ceux dont ils disposeraient dans le cadre d'une assemblée hybride ou en personne.

### 3. MÉDAC

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

### Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — désormais de *Vancity* — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés *contre* la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes<sup>1</sup> de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13<sup>2</sup> du *Cadre inclusif*<sup>3</sup> OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéficiaires*)<sup>4</sup>, initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa *Déclaration pays par pays*.

<sup>1</sup> Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* — Communiquer **a.** le ratio; **b.** le pourcentage d'augmentation; et : **c.** « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, *inclinations* et *graissons*). <https://www.globalreporting.org/pdf.aspx?id=22118>

<sup>2</sup> Action 13 — Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

<sup>3</sup> Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéficiaires <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

<sup>4</sup> Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

## Propositions d'actionnaires

### Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Notre banque remplit toutes les obligations de déclaration de la rémunération dans les pays qui en imposent et se conforme aux normes réglementaires et aux normes d'information imposées dans chaque région. La Banque CIBC dispose de politiques obligeant les employés à payer l'impôt dans les territoires respectifs où elle exerce ses activités.

Le Canada abrite 92 % des employés de la Banque CIBC, et celle-ci présente chaque année dans son Rapport sur la durabilité le ratio de rémunération médian des femmes et des personnes de couleur au Canada. Notre Rapport sur la durabilité présente également une ventilation du ratio de la rémunération des femmes par segment de population; l'information pour les personnes de couleur sera rehaussée de façon similaire dans le Rapport sur la durabilité 2023 (qui sera publié en mars 2024). La Banque CIBC communique également ses résultats concernant l'écart salarial entre les sexes pour le Royaume-Uni, conformément au modèle établi dans la législation. L'accent que nous avons mis sur l'information concernant les ratios de la rémunération visait notre plus grand bassin d'employés aux endroits disposant de normes de communication de l'information afin de permettre la comparaison avec les références du secteur en tenant compte de l'incidence des défis uniques que posent les faibles populations d'employés (notamment la volatilité découlant de changements dans la population et l'incidence des rôles uniques).

La Banque CIBC continuera de surveiller les règlements à venir en matière de communication de l'information sur la rémunération et se conformera aux exigences, aux normes et aux pratiques exemplaires au Canada, aux États-Unis et dans le monde à mesure qu'elles évoluent.

#### 4. MÉDAC

Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

### Argumentaire

Selon un sondage en ligne mené par *Léger Marketing* et l'*Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne* au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont *inquiets* ou *très inquiets* par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport<sup>1</sup> d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevées dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi<sup>2</sup> concernant le *say on climate* obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante.

<sup>1</sup> Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

<sup>2</sup> *Projet de loi relatif à l'industrie verte* <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

## Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC s'est engagée à mettre l'accent sur la lutte aux changements climatiques à l'appui de son objectif de carboneutralité d'ici 2050, mais demeure d'avis qu'un vote consultatif annuel sur sa stratégie climatique n'est pas le mécanisme approprié pour régir ses plans et activités connexes et pour solliciter l'avis des parties prenantes à cet égard.

Bien que de nature non contraignante, un vote consultatif annuel sur notre stratégie climatique serait incompatible avec le rôle et la responsabilité du conseil d'approuver et de superviser la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise globale de la banque, puisqu'elle s'intègre à la stratégie climatique. Nous considérons toujours que cette harmonisation et cohésion entre les divisions de l'entreprise relèvent des responsabilités de la direction, et que la surveillance de ces activités relève des fonctions du conseil.

À mesure que nous poursuivons la mise en œuvre de notre stratégie en matière de changements climatiques, nous estimons que la reddition de comptes au moyen de solides mécanismes de gouvernance, de la communication de l'information et de la mobilisation dynamique des parties prenantes fait partie intégrante de nos plans. Voici des exemples de mesures prises en 2023 :

- Peaufinement et renforcement de notre structure de gouvernance en matière climatique, dans le cadre de notre régime de gouvernance global des facteurs ESG, notamment par l'élaboration d'un cadre environnemental et social global en vue de codifier davantage les rôles et les responsabilités, la formation des administrateurs sur les questions climatiques et l'établissement d'un lien entre le rendement en matière de facteurs ESG et la rémunération incitative au moyen de notre indice ESG tenant compte des objectifs sur le plan climatique (voir la page 48 pour de plus amples renseignements sur le cadre de gouvernance des facteurs ESG).
- Publication de notre troisième rapport du TCFD, qui fait le point sur notre stratégie climatique et notre approche en matière de gestion des risques, ainsi que sur le rendement annuel en vue de l'atteinte de nos cibles d'émissions financées d'ici 2030.
- Interaction à longueur d'année avec les parties intéressées, y compris les actionnaires, en vue d'obtenir leurs commentaires sur nos progrès et nos plans, ce qui, en 2023, comprenait des réunions directes avec les membres du conseil, ainsi qu'un programme d'information proactif officiel visant à évaluer les principales priorités des investisseurs concernant les facteurs ESG, notamment celles qui portent sur le climat.

À l'avenir, nous continuerons de collaborer avec toutes les parties intéressées, y compris nos actionnaires, nos clients, les gouvernements et les organismes de réglementation des banques et des valeurs mobilières, dans le cadre de l'application de notre stratégie climatique, tout en étant à l'affût des nouveautés en matière de climat et de réglementation afin de demeurer à l'écoute des priorités et des attentes en constante évolution des parties intéressées.

### 5. VCIM

**Il est résolu que** le conseil d'administration procède à un examen des niveaux de rémunération des membres de la haute direction en comparaison de l'ensemble du personnel et, à coût raisonnable et en omettant les renseignements confidentiels, qu'il communique chaque année au public le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés.

## Argumentaire

Les moyens de pression exercés par les Travailleurs unis de l'automobile et les artistes d'Hollywood illustrent bien les conflits de travail qui touchent de nombreux secteurs et soulignent l'écart entre les profits des entreprises et l'augmentation de la rémunération des membres de la haute direction par rapport aux salaires des travailleurs. La stagnation des salaires, combinée à la hausse de l'inflation, exacerbe ces conflits de travail, ce qui a une incidence sur les besoins essentiels comme le logement, l'énergie et la nourriture<sup>1</sup>.

La faible croissance des salaires qui suit l'inflation pour les employés moyens contraste fortement avec la rémunération des membres de la haute direction, dont les salaires réalisés continuent de dépasser l'inflation et de s'éloigner du reste des effectifs. Ces données sont largement disponibles, et cet écart croissant est incontestable. Bien que les entreprises ayant des niveaux de syndicalisation plus faibles soient moins exposées aux moyens de pression directs exercés par les travailleurs, elles sont tout de même exposées à des répercussions financières similaires, soit bien souvent une augmentation du roulement du personnel, de l'absentéisme et une baisse du moral des employés. Par exemple, des recherches ont démontré qu'un employé épuisé peut engager un coût équivalant à plus de 30 % de son salaire et que le remplacement d'un employé existant peut coûter jusqu'à 400 % du salaire annuel de celui-ci<sup>2</sup>.

## Propositions d'actionnaires

Pour mettre en œuvre efficacement des stratégies visant à augmenter la valeur de l'entreprise, les membres de la haute direction ont besoin d'employés motivés pour concrétiser leur vision. De nombreuses études montrent que la comparaison sociale est un facteur puissant dans l'interaction humaine et que la satisfaction des employés dépend fortement de la perception d'équité dans la rémunération<sup>1</sup>.

La perception selon laquelle seuls les membres de la haute direction profitent de la croissance de l'entreprise et que le travailleur moyen n'est pas rémunéré équitablement pour son apport individuel est démotivante pour les employés. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés est un mécanisme utile pour évaluer la distribution des salaires au sein d'une société. Lorsque les écarts salariaux sont étroitement surveillés et gérés, les employés sont davantage susceptibles d'être très engagés et productifs.

Les résultats du vote consultatif sur la rémunération ont très peu à voir avec la gestion des écarts salariaux par une société. Les actionnaires manquent d'information sur la façon dont la Banque CIBC est exposée aux risques en matière de capital humain qui sont associés aux distributions de rémunération asymétriques. Vancity a déposé cette proposition l'an dernier et a reçu un appui de 10 %. Le MÉDAC a déjà déposé une proposition similaire auprès de la Banque CIBC, indiquant qu'il existe une demande pour cette information.

En tant qu'institution financière, la Banque CIBC est fortement tributaire du capital humain pour stimuler la croissance et, par ricochet, la valeur pour les actionnaires. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés constitue un moyen simple et économique pour la Banque CIBC de communiquer la façon dont elle gère les écarts salariaux. La Banque Scotia fournit ce ratio et la Global Reporting Initiative, que la Banque CIBC utilise déjà, présente une méthode reconnue pour calculer ce ratio au moyen de l'indicateur 2-21.

Le but de la communication de cette information n'est pas de limiter la rémunération des membres de la haute direction, mais de s'assurer que les actionnaires disposent de l'information appropriée pour évaluer la manière dont la Banque CIBC gère les risques en matière de capital humain. La communication et le suivi du ratio permettront à la Banque CIBC de mieux gérer l'engagement et le moral des employés, le recrutement et le maintien en poste des talents, et d'atténuer le risque financier et le risque d'atteinte à la réputation croissants qui sont associés à l'augmentation des écarts salariaux.

<sup>1</sup> <https://www.forbes.com/sites/annefield/2022/05/23/ceo-worker-pay-gap-widens-and-employees-arent-happy-about-it/?sh=3ac80050142c>

<sup>2</sup> <https://www.joinpavilion.com/blog/the-real-cost-of-burnout>

<sup>3</sup> <https://www.simplybenefits.ca/blog/employee-retention-what-is-the-true-cost-of-losing-an-employee>

<sup>3</sup> <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-without-consequences>

---

## Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est chargé de s'assurer que nos politiques de rémunération à tous les niveaux soient conçues et gérées de manière à être concurrentielles sur le marché, harmonisées avec les intérêts des actionnaires et liées au rendement de l'entreprise et au rendement individuel. À l'heure actuelle, nous estimons que la divulgation du ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés à ce moment-ci, sans mesure de normalisation, risque de produire des incohérences parmi l'information communiquée dans l'ensemble du secteur, compte tenu de la composition variée des entreprises sur le plan des activités et du personnel.

Le chef de la direction, tous les membres de la haute direction et 85 % des employés à l'échelle mondiale participent au même régime incitatif appelé ORS, qui est fortement lié au rendement financier de la Banque CIBC ainsi qu'au rendement par rapport aux cibles d'expérience client (CX) et aux objectifs ESG au moyen du facteur de rendement opérationnel (FRO) utilisé pour calculer les primes d'encouragement. Le régime ORS assure une transparence quant à la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et un lien solide entre la rémunération et le rendement (au niveau de l'entreprise et au niveau individuel). Puisque la majorité des employés participent au régime ORS, nous avons poursuivi nos investissements stratégiques dans la rémunération en mettant l'accent sur la santé financière des employés afin d'attirer et de garder des employés talentueux tout en consolidant notre réputation d'employeur de choix.

Nos niveaux de rémunération sont évalués par rapport aux données d'un groupe de référence composé de sociétés semblables dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la Banque CIBC. Nous avons recours à une méthode de comparaison exhaustive et rigoureuse pour déterminer notre positionnement cible sur le plan de la rémunération par rapport à nos pairs, combiné à des primes réelles liées au rendement de l'entreprise et au rendement individuel pour assurer l'harmonisation adéquate de la rémunération réelle avec le rendement.

En outre, conformément à notre engagement pris en juillet 2022 d'offrir un salaire de départ de 25 \$ d'ici la fin de 2025 au Canada et aux États-Unis, nous avons rehaussé notre taux de rémunération minimal pour les employés admissibles à la rémunération au mérite au Canada et aux États-Unis pour le faire passer à 22,50 \$ l'heure en monnaie locale dès janvier 2024. Nous continuons d'investir dans notre personnel et d'améliorer nos structures salariales à tous les niveaux d'emploi. Plus de 10 000 employés ont pu profiter d'un investissement annualisé de plus de 24 millions de dollars canadiens. Cet investissement, ainsi que notre budget pour la rémunération au mérite à la fin de l'exercice, témoignent de notre engagement à offrir une rémunération concurrentielle qui soit harmonisée au rendement et qui s'appuie sur le coût de la vie et confèrent à nos employés un salaire bien au-dessus du salaire minimum au Canada et aux États-Unis.

Bien que nous ne publions pas actuellement le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés, ce ratio demeure un élément clé de l'examen de la rémunération du chef de la direction par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC examine divers facteurs internes et externes avant de formuler des recommandations au conseil en ce qui a trait aux attributions de rémunération incitative du chef de la direction, qui portent notamment sur le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés (un ratio de rémunération vertical) et sur d'autres ratios de rémunération horizontaux et verticaux. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine également les variations historiques d'un exercice à l'autre du ratio lorsqu'il prend des décisions en matière de rémunération pour le chef de la direction.

## Propositions d'actionnaires retirées

### MÉDAC

Le MÉDAC a retiré cinq de ses propositions à la suite d'entretiens avec la Banque CIBC. Le texte de chaque proposition du MÉDAC, l'argumentaire et la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

#### 1. Rémunération incitative fondée sur les facteurs ESG pour tous les employés

Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.

#### Argumentaire

En avril 2022, le PDG de Mastercard, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés<sup>1</sup>. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet<sup>2</sup>. » [Traduction libre.]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de Mastercard, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

<sup>2</sup> *Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

<sup>3</sup> *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

#### Déclaration du conseil

Notre banque estime que la quantification de la rémunération incitative en fonction de notre rendement en matière de facteurs ESG et l'harmonisation de cette rémunération avec ce rendement constituent un élément clé de notre gouvernance des questions relatives aux facteurs ESG, car ce lien assure la responsabilisation à l'égard des progrès réalisés dans l'atteinte de sa stratégie et de ses objectifs en matière de facteurs ESG. Voilà pourquoi la Banque CIBC a délibérément et volontairement établi une rémunération liée aux facteurs ESG pour les membres de sa haute direction et la majorité de ses employés depuis l'exercice 2021, lorsque son indice ESG a été appliqué pour la première fois à son FRO, qui sert à calculer la rémunération incitative, et que, pour l'exercice 2023, il a été appliqué à l'ensemble des membres de la haute direction et à environ 85 % des employés.

La ventilation de notre FRO est présentée ci-après, et de plus amples renseignements sont présentés dans l'analyse de la rémunération à la page 60.

Facteur de rendement opérationnel - Multiplicateur de rendement		Pondération
Mesures financières – 65 % (25 % de chaque mesure sont fondés sur le rendement par rapport à celui de pairs et 75 %, sur les objectifs de rendement)	RPA dilué ajusté	35 %
	Levier d'exploitation ajusté	15 %
	Croissance des produits ajustés	15 %
Mesures relatives à l'expérience client et aux enjeux ESG – 35 %	Indice CX	25 %
	Indice ESG	10 %
Pondération totale		100 %

L'indice ESG représente 10 % de notre FRO (en plus des 25 % qui recourent les mesures de l'expérience client) et comprend des mesures correspondant à nos piliers de stratégie ESG. Les mesures retenues dans l'indice ESG sont fondées sur les priorités des parties intéressées à l'égard desquelles la Banque CIBC peut avoir le plus d'impact, et les objectifs annuels sont fixés de manière à les harmoniser avec nos engagements publics pluriannuels et nos autres priorités stratégiques internes. À l'exercice 2023, les types de mesures et de sujets inclus dans notre indice ESG, ainsi que les pondérations correspondantes, étaient les suivants :

- Accélérer la lutte contre les changements climatiques (34 %) : paramètres axés sur des sujets tels que nos cibles intermédiaires en matière d'émissions financées, nos activités carboneutres et nos cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (les émissions absolues de portée 1 et 2).
- Ouvrir des possibilités (38 %) : paramètres axés sur des sujets tels que l'inclusion au travail et la mobilisation des employés, ainsi que sur nos objectifs pluriannuels de croissance des activités bancaires pour les Autochtones, 800 millions de dollars en initiatives d'investissements communautaires sur dix ans (2023 - 2032)<sup>(1)</sup> et un million d'heures de bénévolat par l'Équipe CIBC sur dix ans (2023 - 2032) (Canada)<sup>(2)</sup>;
- Renforcer l'intégrité et la confiance (28 %) : paramètres axés sur des sujets tels que la surveillance des questions ESG au sein du conseil, l'éthique des données, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information, ainsi que le traitement des plaintes des clients.

Notre indice ESG est également revu et mis à jour annuellement, avec l'apport du conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG et du CD et l'approbation finale du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction du conseil, afin de s'assurer qu'il reflète les nouvelles attentes des parties intéressées. La Banque CIBC entend poursuivre le travail d'harmonisation de l'indice ESG interne avec sa grille de pointage ESG publique afin de rehausser la transparence du lien entre le rendement ESG et la rémunération incitative.

<sup>1</sup> En 2022, nous nous sommes fixé pour objectif de consacrer 800 millions de dollars à des initiatives d'investissements communautaires au cours de la décennie (2023-2032). Ce montant comprend les contributions en espèces et en nature, la valeur des heures de bénévolat fournies par nos employés réguliers pendant les heures de travail, les coûts de gestion, les dons des employés et les collectes de fonds (Équipe CIBC). Les contributions en espèces et en nature comprennent les dons et les bourses, les commandites et la valeur des contributions en nature que la Banque CIBC verse à des organismes de bienfaisance et à des organisations sans but lucratif, y compris à la Fondation CIBC, qui respectent les principes de contribution établis aux termes de la certification Entreprises généreuses d'Imagine Canada. Les commandites comprennent également les contributions au soutien d'organisations qui peuvent avoir une structure à but lucratif, lorsque les activités soutenues ont un objectif social qui bénéficie à la communauté. L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers et des retraités.

<sup>2</sup> L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers (qui font du bénévolat pendant leurs heures de travail rémunéré et en dehors de celles-ci) et des retraités qui consacrent bénévolement leur temps à diverses organisations et causes communautaires.

## 2. Présentation des langues maîtrisées par les membres de la direction

Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.

### Argumentaire

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises — y compris les 7 grandes banques — a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, *a minima* les « membres de la haute direction visés<sup>1</sup> ».

## Propositions d'actionnaires retirées

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

<sup>1</sup> Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

## Déclaration du conseil

Notre équipe de haute direction établit l'orientation stratégique de la Banque CIBC et dirige notre équipe solide et diversifiée de 48 000 employés ayant pour mission d'aider nos 14 millions de clients à prospérer; nous visons à nous assurer que notre équipe de direction soit le reflet des clients et des collectivités que nous servons.

Cette année, en plus des profils de l'équipe de haute direction qui peuvent être consultés sur [cibc.com/francais](http://cibc.com/francais), du rendement et de la rémunération des membres de la haute direction visés qui sont présentés dans notre circulaire et du rendement au titre des objectifs d'inclusion au travail présentés dans notre Rapport sur la durabilité, nous avons également présenté dans la présente circulaire les langues maîtrisées par les membres de notre CD, y compris le président et chef de la direction et ses subordonnés directs (à la page 73).

La Banque CIBC a pour pratique de communiquer certains éléments de la composition de son équipe de haute direction dans son ensemble, et non individuellement, dans ses documents d'information publics, comme notre Rapport sur la durabilité et la présente circulaire.

### 3. Contribution sociétale et meilleur partage de la valeur

Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.

## Argumentaire

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)<sup>1</sup>, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

<sup>1</sup> *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

### Déclaration du conseil

En tant qu'institution financière nord-américaine de premier plan et bien diversifiée, la Banque CIBC cherche à créer de la valeur pour ses actionnaires grâce à des résultats constants et durables et à une croissance stratégique au moyen d'investissements dans ses activités principales.

Notre banque s'engage aussi à créer une valeur durable pour toutes ses parties intéressées, dont ses actionnaires, ses clients, ses équipes et les collectivités qu'elle sert. En témoignage notre engagement envers notre raison d'être de contribuer à la réalisation de vos ambitions et notre volonté d'intégrer notre stratégie ESG dans l'ensemble de nos activités au moyen de mesures d'appui à notre objectif de carboneutralité d'ici 2050 et la mise en œuvre de programmes favorisant l'inclusion et l'équité.

Nous nous sommes surtout penchés sur les priorités de nos parties prenantes, là où notre leadership sur les enjeux ESG peut contribuer aux avancements nécessaires pour relever les défis de société tout en créant de la valeur à long terme pour nos actionnaires.

Nous mettons aussi l'accent sur la lutte aux changements climatiques par notre appui aux initiatives de lutte contre les changements climatiques en vue de favoriser la transition vers un avenir durable à faibles émissions de carbone. Nous nous sommes associés à six fonds qui fournissent du capital de croissance à des sociétés émergentes de technologie climatique et à des sociétés de technologie de transition énergétique dans le cadre de notre engagement à investir 100 millions de dollars dans des sociétés en commandite de fonds de technologie climatique et de transition énergétique. Nous appuyons également la recherche dans le cadre de nos efforts pour favoriser l'écosystème de la transition énergétique, grâce à des partenariats stratégiques continus, dont l'initiative de croissance durable en collaboration avec la Faculté de gestion Desautels de l'Université McGill, le financement d'une nouvelle chaire de recherche en financement durable à la Schulich School of Business, ainsi que notre commandite du Energy Transition Centre de la University of Calgary qui soutient le développement d'une énergie propre fondée sur l'innovation.

Nous ouvrons la voie à des possibilités par notre collaboration à la création de collectivités équitables et résilientes où chacun peut concrétiser ses ambitions. Dans ce contexte, notre banque s'est engagée à verser 800 millions de dollars en initiatives d'investissements communautaires<sup>(1)</sup> sur 10 ans, en s'appuyant sur sa longue tradition de soutien communautaire. En outre, la Banque CIBC a été désignée Entreprise généreuse par Imagine Canada, certification qui atteste notamment que l'entreprise verse 1 % de ses bénéfices avant impôts réalisés au Canada afin de renforcer les collectivités canadiennes.

Dans notre Rapport sur la durabilité et notre Rapport sur le climat de 2023 que nous publierons en mars 2024, nous présenterons des détails sur notre rendement annuel portant sur les principales mesures ESG et sur l'état général des progrès réalisés dans notre stratégie ESG.

<sup>1</sup> En 2022, nous nous sommes fixé pour objectif de consacrer 800 millions de dollars à des initiatives d'investissements communautaires au cours de la décennie (2023-2032). Ce montant comprend les contributions en espèces et en nature, la valeur des heures de bénévolat fournies par nos employés réguliers pendant les heures de travail, les coûts de gestion, les dons des employés et les collectes de fonds (Équipe CIBC). Les contributions en espèces et en nature comprennent les dons et les bourses, les commandites et la valeur des contributions en nature que la Banque CIBC verse à des organismes de bienfaisance et à des organisations sans but lucratif, y compris à la Fondation CIBC, qui respectent les principes de contribution établis aux termes de la certification Entreprises généreuses d'Imagine Canada. Les commandites comprennent également les contributions au soutien d'organisations qui peuvent avoir une structure à but lucratif, lorsque les activités soutenues ont un objectif social qui bénéficie à la communauté. L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers et des retraités.

### 4. Certification raisonnable des rapports ESG

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.

### Argumentaire

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC<sup>1</sup>, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des

## Propositions d'actionnaires retirées

répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable<sup>2</sup>. »

<sup>1</sup> Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC

<https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

<sup>2</sup> Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité, bulletin, juillet 2021, CPA Canada

<https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

---

## Déclaration du conseil

La Banque CIBC s'engage à fournir aux parties intéressées des données fiables de grande qualité sur nos pratiques et notre rendement sur les facteurs ESG; nous avons mis en place des processus, des contrôles et des mesures de gouvernance internes à cette fin. Par exemple, nous certifions actuellement une quantité limitée d'informations à l'égard d'une partie des mesures ESG présentées dans notre Rapport sur la durabilité et notre Rapport sur le climat, mais nous comptons accroître avec le temps les données que nous certifions suivant des évaluations préalables. Nous avons également établi un cadre d'examen de l'information sur les facteurs ESG dans le cadre duquel l'information importante sur les facteurs ESG est examinée par notre conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG et notre comité de communication de l'information avant qu'elle le soit par les comités du conseil, ce qui assure un processus et des contrôles adéquats pour l'information importante sur les facteurs ESG.

Notre plan de certification de l'information sur les facteurs ESG est régulièrement révisé en fonction des attentes réglementaires, des pratiques sur le marché et des faits nouveaux. Nous surveillons et évaluons actuellement les nouveaux faits importants touchant le domaine de la communication de l'information réglementaire sur les facteurs ESG, et nous nous attendons à ce que d'autres normes et pratiques de certification suivent, dont certaines nécessiteront vraisemblablement une certification raisonnable sur les indicateurs ESG au fil du temps.

Bien qu'il soit difficile de prévoir le calendrier d'adoption de ces pratiques ou normes, nous estimons qu'une certification raisonnable concernant certains indicateurs ESG, sous réserve de contraintes telles que la disponibilité et la maturité des données sources, pourrait vraisemblablement devenir une pratique sur le marché avant de devenir une exigence réglementaire, à laquelle la Banque CIBC viserait de se conformer dans les trois à six ans suivant la date d'entrée en vigueur des obligations d'information ESG. Si une telle certification raisonnable devenait une exigence réglementaire avant ce délai estimé, nous nous conformerons à l'exigence en conséquence.

Nous demeurons déterminés à fournir une certification à l'égard de nos mesures ESG conformément aux pratiques sur le marché, à surveiller la sphère des communications de l'information sur les facteurs ESG et à nous conformer aux nouvelles normes que les autorités de réglementation adopteront. Nous prévoyons également collaborer avec les fournisseurs de services de certification dans le cadre de nos projets généraux de préparation à la réglementation en matière de communication de l'information sur les facteurs ESG.

### 5. Nomination des auditeurs

Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.

#### Argumentaire

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, à l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent.

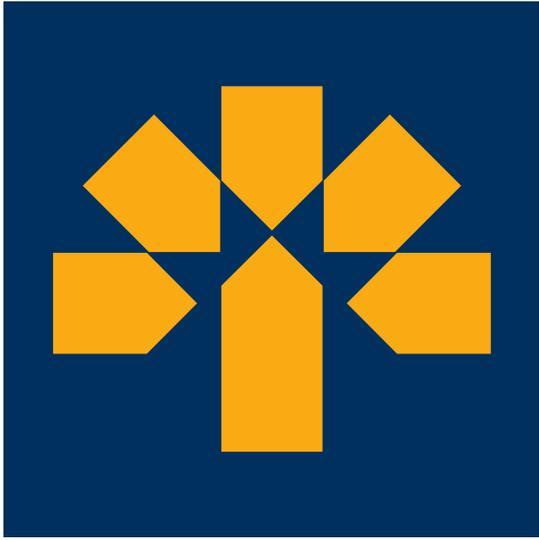
---

#### Déclaration du conseil

La Banque CIBC estime que le maintien de nos auditeurs indépendants actuels, EY, demeure dans l'intérêt des actionnaires, puisque nous avons de solides pratiques internes et que nous nous conformons aux normes réglementaires et comptables. En tant qu'institution financière nord-américaine de premier plan et bien diversifiée, exerçant ses activités à l'échelle mondiale, nous avons également besoin de l'envergure et de l'expertise mondiales de nos auditeurs indépendants, que seul un nombre restreint de cabinets peut offrir. C'est pourquoi le conseil vous recommande de voter en faveur de la nomination d'EY en tant qu'auditeurs.

On trouvera à la page 29 de la présente circulaire un résumé des pratiques mises en place pour évaluer l'indépendance, la qualité de l'audit, l'efficacité et la qualité du service des auditeurs externes. Dans le cadre de ce processus, le comité d'audit procède à une évaluation annuelle pour déterminer si le maintien du mandat d'EY demeure dans l'intérêt des actionnaires. Nous procédons en outre tous les cinq ans à un examen exhaustif, le prochain étant prévu pour 2025. Dans le cadre de cet examen, la Banque CIBC envisagera une politique sur la durée du mandat des auditeurs.





**BANQUE  
LAURENTIENNE  
DU CANADA**



---

## Le Conseil recommande de voter POUR l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur.

---

Le vote pour l'élection des administrateurs se déroule sur une base individuelle. Le Conseil a adopté une **politique de vote majoritaire** qui s'applique à toute élection sans opposition. En vertu de cette politique, un administrateur candidat à l'élection ou à la réélection doit immédiatement présenter sa démission s'il n'est pas élu à la majorité des voix (50 % + 1) exprimées lors de toute assemblée prévoyant l'élection des administrateurs pour laquelle le quorum a été constaté. Dans les 90 jours qui suivent le vote, le Conseil doit décider d'accepter ou non la démission lors d'une réunion en privé, sans l'administrateur concerné. Le Conseil est tenu d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. La démission prend effet dès que le Conseil l'accepte, le cas échéant. Une fois la décision prise, la Banque diffuse promptement un communiqué de presse transmis à la Bourse de Toronto, pour annoncer la décision du Conseil et les motifs de la décision.



### IV. Vote consultatif sur notre approche de la rémunération des cadres supérieurs

La rétroaction des actionnaires est un volet clé du processus d'interaction de la Banque. Dans le cadre de ce processus, nous vous invitons notamment à assister à chaque assemblée annuelle pour exprimer votre opinion à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque. À cette fin, veuillez prendre connaissance de la section *Analyse de la rémunération* à la page 48 de la Circulaire, où nous décrivons l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération et expliquons comment cette approche favorise l'adoption d'une culture axée sur le rendement, afin de créer de la valeur à long terme pour les actionnaires. Pour tout commentaire ou toute question concernant l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, veuillez contacter le président du Conseil à l'adresse [michael.boychuk@bfcgf.ca](mailto:michael.boychuk@bfcgf.ca).

---

### Le Conseil recommande de voter POUR la résolution consultative suivante :

« **IL EST RÉSOLU**, à titre consultatif et sans que ne soient limités le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche de rémunération des membres visés de la haute direction telle que divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque transmise en vue de l'assemblée annuelle 2024 des actionnaires de la Banque. »

Ce vote est un vote consultatif qui ne lie pas le Conseil. Le Conseil tiendra compte des résultats du vote lors de ses futurs travaux de planification de la rémunération. Si une quantité significative de voix exprimées à l'assemblée s'opposent à la résolution consultative, le président de l'assemblée supervisera un processus visant à examiner et à prendre en compte les préoccupations des actionnaires.

Le résultat du vote sur cette résolution sera annoncé à la fin de l'assemblée, en même temps que les résultats des votes sur les autres points à l'ordre du jour. Nous sommes heureux des résultats de ce vote en 2023, alors que 89 % des voix exprimées étaient en faveur de l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction.



### V. Vote sur les propositions d'actionnaires

La Banque a reçu huit propositions du MÉDAC. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de soumettre seulement trois propositions au vote.** La Banque a accepté d'inclure toutes les propositions dans la Circulaire, et trois d'entre elles feront l'objet d'un vote dans le cadre de l'ordre du jour officiel de l'assemblée. Le texte des huit propositions et les réponses du Conseil sont inclus en **Annexe** de la Circulaire, à la page 85.

Les actionnaires qui souhaitent inclure une proposition dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque doivent faire parvenir le texte de leur proposition au Secrétariat corporatif de la Banque au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 11 novembre 2024.



### VI. Autres questions

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

## ANNEXE

### Propositions d'actionnaires

La Banque a reçu huit propositions du MÉDAC. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de soumettre seulement trois propositions au vote.**

Les propositions et les déclarations à l'appui de celles-ci représentent le point de vue de l'actionnaire qui les soumet. Elles sont présentées ci-dessous dans leur version originale, en *italique*, et accompagnées de nos réponses comme l'exige la *Loi sur les banques* (Canada).

#### PROPOSITION 1. Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG

***Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.***

##### Arguments

En avril 2022, le PDG de Mastercard, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés<sup>2</sup>. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

*« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet<sup>3</sup>. » [Traduction libre.]*

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de Mastercard, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040<sup>4</sup>.

##### Position de la Banque

L'industrie financière mondiale reconnaît de plus en plus l'importance des pratiques commerciales durables et responsables. Les parties prenantes, y compris les clients, les investisseurs et les organismes de réglementation examinent minutieusement les résultats ESG de la Banque. Le fait d'aligner notre modèle de rémunération sur des objectifs ESG clés non seulement reflète notre engagement envers ces objectifs, mais aussi nous positionne comme chef de file du domaine. Voilà pourquoi la Banque a reconnu l'importance d'inclure des indicateurs ESG dans les objectifs annuels de ses cadres supérieurs dès 2022. La pratique a ensuite été étendue aux cinq premiers échelons de direction, et actuellement ces cinq échelons représentent environ la moitié des gestionnaires sénior de la Banque.

En 2024, la Banque étendra cette pratique à tout le personnel de direction, doublant ainsi le nombre d'employés visés par la mesure.

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

<sup>2</sup> *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

<sup>3</sup> *« Each and every one of us shares the responsibility to uphold our ESG commitments [...] That's why we're extending that model to our annual corporate score and all employees globally, taking our shared accountability and progress to the next level. » Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

<sup>4</sup> *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

## PROPOSITION 2. Assemblées annuelles des actionnaires en personne

***Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s’y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.***

### Arguments

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées<sup>5</sup>.

Dans les Principes de gouvernance de l’OCDE, il est écrit :

*« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d’administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d’assurer un examen transparent des questions par les conseils d’administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d’entraver l’accès à distance aux réunions<sup>6</sup>. »*

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d’emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d’assemblées en personne. À l’instar de *Teachers*<sup>7</sup>, nous sommes d’avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s’y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l’ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)*<sup>8</sup> et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

### Position de la Banque

Tenir les assemblées en personne présente certains avantages, mais le recours à des assemblées virtuelles comme moyen supplémentaire d’interaction est également avantageux de bien des façons. Tout d’abord, les assemblées virtuelles sont plus inclusives, car elles éliminent les difficultés de déplacement des participants dispersés géographiquement. Cette inclusivité favorise une meilleure représentation des parties prenantes et un meilleur échange d’idées et de points de vue. À l’opposé, le recours à des assemblées en personne uniquement pourrait avoir pour effet accidentel d’exclure les personnes ou les groupes pouvant difficilement se déplacer en raison de restrictions de voyage, de contraintes budgétaires ou de problèmes de logistique. Ensuite, il est impossible de passer sous silence les gains d’efficacité : les assemblées virtuelles éliminent les besoins de longs déplacements et minimisent les conséquences environnementales du transport et de l’impression de documents comme les feuillets, les ordres du jour et les bulletins de vote.

La Banque n’a jamais tenu d’assemblée annuelle en mode virtuel uniquement, mis à part lors de circonstances exceptionnelles comme la pandémie de COVID-19. Pour l’instant, la Banque n’a pas l’intention de tenir ses assemblées annuelles en mode virtuel uniquement. Les assemblées hybrides pouvant avoir lieu simultanément en personne et en mode virtuel constituent le meilleur des deux mondes. Cette approche offre l’assurance que les assemblées auront lieu et s’aligne sur les tendances actuelles en matière de communication et de collaboration.

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

<sup>5</sup> *Assemblées annuelles : dérive virtuelle* le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

<sup>6</sup> *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d’entreprise*, Instruments juridiques de l’OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

<sup>7</sup> Une bonne gouvernance d’entreprise, c’est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l’Ontario (*Teachers*) [https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP\\_Proxy\\_Voting\\_Guidelines\\_2023\\_FR.pdf](https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf)

<sup>8</sup> « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

---

### PROPOSITION 3. Divulgence des langues maîtrisées par les dirigeants

---

***Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.***

#### Arguments

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises — y compris les 7 grandes banques — a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, a minima les « membres de la haute direction visés<sup>9</sup> ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

#### Position de la Banque

La ferme conviction que chacun a sa place est une valeur fondamentale de la Banque. Ainsi, nous apprécions, respectons et embrassons des perspectives diverses. Cette conviction se reflète chez nos cadres supérieurs et s'applique à tous les aspects de la diversité, y compris les compétences linguistiques.

Cette année, l'information concernant les membres visés de la haute direction comprend les langues qu'ils maîtrisent.

Nous profitons de l'occasion pour réitérer notre détermination à employer et à promouvoir la langue française au Québec en veillant à ce que nos employés, nos clients et nos actionnaires puissent communiquer avec nous, recevoir des services ou des communications, ainsi que travailler, en français.

La Banque est fière de ses 175 ans d'existence au Québec et elle estime avoir un rôle important à jouer pour protéger et promouvoir la langue française, un élément crucial de son identité. En tant qu'organisation québécoise régie par une charte fédérale, la Banque est fière de se conformer volontairement à la Charte de la langue française et aux autres règlements applicables au Québec, y compris ceux qui ont trait à la langue au travail et aux communications avec nos clients et nos actionnaires. Afin de promouvoir un dialogue constructif avec nos actionnaires, notre Assemblée annuelle continuera d'être tenue de façon égale en français et en anglais. Toute partie de notre assemblée qui se tiendra en anglais sera traduite simultanément en français, et vice-versa, et les participants pourront facilement, s'ils le souhaitent, écouter toute l'assemblée dans la langue de leur choix. De plus, les Documents de l'assemblée sont disponibles en français et en anglais, et tous les actionnaires sont invités à poser des questions et à voter dans la langue de leur choix.

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

---

<sup>9</sup> Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

---

## PROPOSITION 4. Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

---

***Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.***

### Arguments

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)<sup>10</sup>, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

### Position de la Banque

Depuis plusieurs années, l'intégration de valeurs ESG dans les lignes d'affaires et les activités de la Banque nous permet de contribuer plus amplement aux collectivités que nous servons. Notre programme ESG est de plus en plus axé sur les dons aux organismes à but non lucratif ou de bienfaisance et les partenariats avec ceux-ci.

Pour en savoir plus sur l'implication de la Banque dans les collectivités que nous servons, nous vous invitons à lire le Rapport ESG annuel disponible sur notre site Web.

---

<sup>10</sup> *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

## PROPOSITION 5. Certification raisonnable des rapports ESG

**Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.**

### Arguments

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« greenwashing ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC<sup>11</sup>, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

*« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.*

*La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable.<sup>12</sup> »*

### Position de la Banque

En mars 2023, le BSIF a publié la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques, pour introduire une obligation de communication pour ce type de risque et les mécanismes mis en œuvre pour les gérer. Lorsque la ligne directrice B-15 entrera en vigueur, la Banque et les autres institutions financières canadiennes devront la respecter.

La ligne directrice B-15 énonce les principes de communication des risques climatiques. La Banque doit communiquer des informations pertinentes, précises, exhaustives, claires, équilibrées, compréhensibles, fiables, vérifiables et adaptées à sa taille ainsi qu'à la nature et à la complexité de ses activités, de façon uniforme au fil du temps.

Bien que la transparence et les pratiques d'affaires responsables soient essentielles et fassent partie de nos valeurs fondamentales, le cadre d'information actuel offrant une assurance limitée, voire aucune assurance, est le mieux que nous pouvons offrir compte tenu du niveau de maturité des données requises pour le produire. La disponibilité de données fiables et matures est inégale. La certification d'assurance limitée reconnaît la difficulté d'obtenir des données fiables et fournit un niveau d'assurance réalisable compte tenu des circonstances. Les normes et cadres d'information ESG évoluent rapidement. Une certification d'assurance limitée pourrait constituer un niveau approprié d'assurance pour des normes qui ne sont pas encore pleinement matures, et pour l'instant le secteur cherche à surmonter les complexités associées à la production de ces rapports.

<sup>11</sup> Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

<sup>12</sup> *Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité*, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

## PROPOSITION 6. Divulgation publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

**Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.**

### Arguments

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — désormais de *Vancity* — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés *contre* la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes<sup>13</sup> de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13<sup>14</sup> du Cadre inclusif<sup>15</sup> OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices*<sup>16</sup>), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa *Déclaration pays par pays*.

### Position de la Banque

La proposition de divulgation publique d'informations non confidentielles est une proposition louable visant à améliorer la transparence et la reddition de compte et à promouvoir des comportements d'affaires responsables.

Il importe toutefois de trouver l'équilibre entre la transparence et la protection des informations confidentielles et stratégiques qui sont essentielles à la compétitivité et à la gestion des risques d'une institution financière. L'idée de divulguer les informations non confidentielles de notre déclaration pays par pays soulève des enjeux de protection des renseignements personnels, de positionnement concurrentiel et de gestion des risques parce que nous disposons d'une seule unité d'affaires à l'extérieur du Canada et que cette unité est active dans un seul marché.

Protéger la confidentialité de certaines informations est essentiel pour conserver notre avantage concurrentiel et assurer la sécurité de ces données sensibles. Divulguer les ratios de rémunération détaillés ventilés par territoires aux fins de lutte aux paradis fiscaux pourrait exposer de l'information confidentielle dont la concurrence pourrait tirer profit.

<sup>13</sup> Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* — Communiquer **a.** le ratio; **b.** le pourcentage d'augmentation; et : **c.** « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, inclinons et graissons.) <https://www.globalreporting.org/pdf.ashx?id=22118>

<sup>14</sup> Action 13 — Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

<sup>15</sup> Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

<sup>16</sup> Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

---

## PROPOSITION 7. Nomination de l'auditeur

---

***Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.***

### Arguments

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent.

### Position de la Banque

La proposition d'envisager les services d'autres auditeurs touche l'équilibre délicat entre l'évaluation prudente de la durée des mandats pour assurer l'indépendance des auditeurs et l'assurance que les auditeurs possèdent les connaissances et les qualifications requises pour accomplir leurs travaux. Les préoccupations soulevées par une portion significative des actionnaires illustrent bien l'importance de réévaluer les services d'audit.

C'est la raison pour laquelle, au cours de l'exercice 2023, la Banque a lancé un appel d'offres pour attribuer le mandat d'auditeur externe de la Banque. Le comité de sélection comprenait deux membres du Comité d'audit et les critères de sélection tenaient compte de questions de qualité, par exemple la qualité de l'équipe chargée de la mission, la compréhension de la Banque, l'approche en matière d'audit, les capacités par rapport au secteur et le système général de contrôle de la qualité. En s'appuyant sur les résultats de ce processus rigoureux, le Conseil a recommandé le renouvellement du mandat d'auditeur d'EY pour l'exercice 2024. De plus amples renseignements sur ce processus sont disponibles à la page 10 du présent document.

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

## PROPOSITION 8. Vote consultatif sur les politiques environnementales

**Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.**

### Arguments

Selon un sondage en ligne mené par *Léger Marketing* et l'*Association d'études canadiennes* pour *La Presse Canadienne* au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont *inquiets* ou *très inquiets* par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport<sup>17</sup> d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevées dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi<sup>18</sup> concernant le *say on climate* obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante.

### Position de la Banque

La Banque est d'avis que le conseil d'administration et l'équipe de direction doivent conserver la responsabilité des objectifs et du plan d'action en matière d'environnement et de climat. Ces objectifs doivent être envisagés non pas de manière isolée, mais comme faisant partie de la stratégie globale de la Banque.

L'importance des enjeux environnementaux et climatiques varie d'une institution financière à l'autre. La taille et la portée des banques doivent être prises en compte au moment d'analyser leurs plans d'action. Il n'existe pas d'ensemble unifié de lignes directrices permettant de déterminer ce que devrait contenir un plan d'action environnemental et climatique ou de savoir si un plan convient à une banque en particulier. Comme la Banque Laurentienne est une institution de plus petite taille et qu'elle s'est engagée à ne pas financer directement les projets d'exploration, de production et de mise en valeur du pétrole, du gaz et du charbon, ses plans en matière d'environnement et de climat sont vraisemblablement très différents des plans des autres institutions financières.

Le comité exécutif de la Banque agit également comme comité directeur ESG, dont le mandat est de fournir une orientation stratégique sur les priorités et les investissements et de prendre des décisions clés en regard du programme ESG. De plus, des objectifs ESG ont été intégrés à la carte de pointage des cadres supérieurs aux fins d'évaluation annuelle. Ces mesures sont conformes aux meilleures pratiques

<sup>17</sup> Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

<sup>18</sup> *Projet de loi relatif à l'industrie verte* <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

pour un plan d'action ESG réussi et garantissent la pleine intégration des objectifs dans les stratégies de chacun des secteurs d'activité de la Banque.

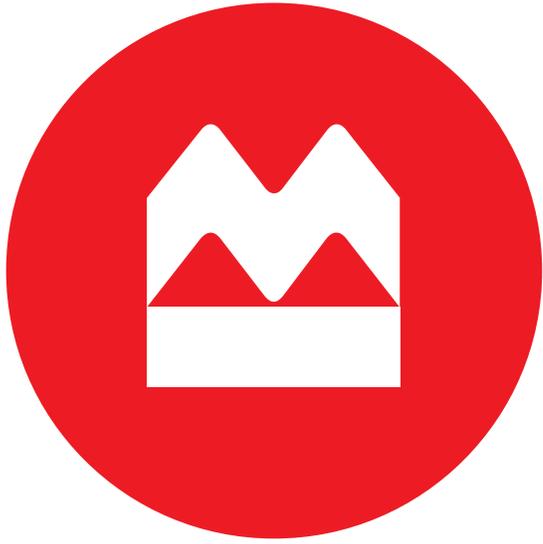
La Banque a publié son premier Rapport ESG en 2021. Les informations qu'on y trouve sont alignées sur les recommandations du GIFCC. Ce rapport est publié chaque année avant l'assemblée générale annuelle. Les investisseurs peuvent y trouver plus de renseignements sur l'approche et les progrès de la Banque.

La Banque parle des questions de climat et des enjeux ESG avec de nombreuses parties prenantes, y compris les actionnaires, et elle apprécie leur contribution à ces sujets. Les rapports de responsabilité sociale et ESG de la Banque indiquent les outils et les méthodes que la Banque utilise pour interagir avec ses parties prenantes. Dans le cadre du processus d'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG de la Banque, la Banque a directement interagi avec plusieurs actionnaires et autres parties prenantes afin de leur donner l'occasion de partager leur point de vue sur les priorités ESG de la Banque. Dans le cadre de notre engagement continu envers l'amélioration du climat, nous mettrons en œuvre d'autres moyens d'interagir avec les actionnaires, par exemple le vote consultatif non contraignant, au cours des cinq prochaines années.

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







**BANQUE DE  
MONTREAL**

## 5. Examiner les propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a présenté à la Banque huit propositions d'actionnaire, dont trois seront soumises à un vote, aux fins d'inclusion dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction. InvestNow Inc. a présenté une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE) au nom de l'Atkinson Foundation, de la Hamilton Community Foundation, du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et de la trésorerie de l'Église Unie du Canada ainsi que le B.C. General Employees' Union General Fund et B.C. General Employees' Union Defence Fund (BCGEU) ont soumis conjointement une proposition d'actionnaire. Aequo Services d'engagement actionnarial au nom de Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN, a présenté une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Vancity Investment Management a présenté une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. Les propositions d'actionnaire sur lesquelles vous serez appelé à voter, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée, ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci figurent aux pages 107 et suivantes.

Après des discussions avec la Banque, i) le MÉDAC a accepté de ne pas présenter cinq de ses propositions, ii) la SHARE au nom de l'Atkinson Foundation, de la Hamilton Community Foundation, du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et de la trésorerie de l'Église Unie du Canada ainsi que le BCGEU ont accepté de ne pas présenter leur proposition et iii) Aequo Services d'engagement actionnarial au nom de Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN, a accepté de ne pas présenter sa proposition, chacune des propositions à l'égard d'un vote des actionnaires. Chacune des propositions retirées est reproduite intégralement, ainsi que la réponse de la Banque à celle-ci, aux pages 116 et suivantes. Ces sept propositions retirées ne sont pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Se reporter à la page 107 pour obtenir le libellé complet de chaque proposition d'actionnaire et notre réponse à celle-ci.

### **Le Conseil vous recommande de voter CONTRE les propositions d'actionnaire.**

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) en tant que fondés de pouvoir et que vous ne leur avez donné aucune instruction de vote, ceux-ci voteront contre ces propositions.

### **Comment soumettre une proposition d'actionnaire**

Si vous souhaitez soumettre une proposition pour la prochaine assemblée annuelle, vous devez nous la faire parvenir au plus tard le 12 novembre 2024.

Vous trouverez des instructions sur la façon de proposer des candidats aux postes d'administrateur dans la *politique d'accès aux procurations*, sur notre site Web à [www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/gouvernance/selectionner-les-documents/](http://www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/gouvernance/selectionner-les-documents/).

# PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis huit propositions. Ces propositions et l'argumentaire du MÉDAC ainsi que les réponses de la Banque sont reproduits intégralement ci-après. Parmi les propositions du MÉDAC, les propositions n° 1 à 3 ont été soumises à votre vote. Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre cinq de ses propositions au vote des actionnaires. D'autres renseignements sur ces propositions retirées se trouvent ci-après.

## Proposition n° 1

### Assemblées annuelles des actionnaires *en personne*

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

#### Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées<sup>1</sup>.

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« (...) il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies,

combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions<sup>2</sup>. »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de Teachers', nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne<sup>3</sup>. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la Canadian Coalition for Good Governance (CCGG) et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance<sup>4</sup>.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO SE CONSACRE À L'ENGAGEMENT DE SES ACTIONNAIRES ET SON APPROCHE CONCERNANT LE DÉROULEMENT DES ASPECTS VIRTUELS DES ASSEMBLÉES OFFRE AUX ACTIONNAIRES PRATIQUEMENT LES MÊMES POSSIBILITÉS D'ENGAGEMENT QUE LES ASSEMBLÉES EN PERSONNE.**

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition parce qu'elle n'est pas nécessaire, étant donné que BMO se consacre à l'engagement des actionnaires et a une approche établie en ce qui concerne le déroulement d'assemblées d'actionnaires virtuelles offrant pratiquement les mêmes possibilités de participation que les assemblées en personne.

1 *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

2 *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise*, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

3 Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable – Principes du vote par procuration pour 2023, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers') [https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPPProxyVotingGuidelines\\_2023\\_FR.pdf](https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPPProxyVotingGuidelines_2023_FR.pdf)

4 « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability*, Catherine McCall, The Globe and Mail, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

Notre assemblée annuelle des actionnaires est une occasion importante pour nos actionnaires de participer à la gouvernance de la Banque et d'échanger avec le Conseil et la direction. Nous proposons actuellement aux actionnaires de participer aux assemblées en personne ou de façon virtuelle. BMO s'est toujours consacrée à l'engagement des actionnaires et la présence des actionnaires aux assemblées des actionnaires par des moyens virtuels n'a pas modifié cet engagement. BMO a tenu une assemblée des actionnaires entièrement virtuelle en 2020 et, pour honorer cet engagement, l'a fait de manière à faciliter la participation des actionnaires.

Les technologies émergentes offrent des possibilités considérables de faire progresser le vote des actionnaires, d'accroître la présence et la participation et, en fin de compte, d'améliorer l'expérience pour les actionnaires, tout en évitant les coûts nettement plus élevés, l'impact carbone et les risques pour la sécurité physique inhérents aux assemblées en personne. La technologie permettant d'organiser des assemblées des actionnaires virtuelles s'est avérée efficace non seulement pour préserver la participation soutenue des actionnaires aux assemblées, mais aussi pour mieux inclure nos actionnaires, où qu'ils se trouvent. D'après notre expérience, la participation en personne aux assemblées annuelles des actionnaires est en baisse et le taux de participation s'améliore globalement lorsqu'une option de participation virtuelle est proposée aux actionnaires.

Avant et également pendant les assemblées, nous fournissons aux actionnaires des renseignements sur les procédures à suivre pour poser des questions et sur la manière dont elles seront traitées. Les actionnaires ont également la possibilité de présenter des motions,

de soulever des rappels au règlement ou de répondre à des questions ou à des commentaires formulés par d'autres actionnaires, et de fournir un retour d'information direct à la direction. Lorsqu'ils assistent à l'assemblée virtuellement, les actionnaires peuvent prendre toutes ces mesures verbalement ou par le biais de fonctions de clavardage, au choix de l'actionnaire.

La Banque offre également aux auteurs de propositions d'actionnaire, y compris celles qui seront soumises au vote lors de l'assemblée et celles qui ont été retirées, la possibilité de s'exprimer sur la proposition lors de l'assemblée, selon la forme de leur choix, que l'auteur de la proposition soit présent en personne ou qu'il participe virtuellement à l'assemblée.

Il est important de noter que la proposition ne tient pas compte des circonstances extraordinaires, telles que la résurgence d'une pandémie, pendant lesquelles les assemblées en personne peuvent être interdites ou considérablement restreintes par la réglementation, ou simplement déconseillées. Par conséquent, il ne serait pas prudent d'exclure la possibilité d'assemblées uniquement virtuelles à l'avenir.

Nous notons que la politique publique soutient également l'utilisation de la technologie pour les assemblées d'actionnaires entièrement virtuelles, comme en témoigne la modification proposée par le gouvernement du Canada visant à modifier la *Loi sur les banques* pour permettre la tenue d'assemblées des actionnaires entièrement virtuelles.

**Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.**

## Proposition n° 2

### Divulgation publique d'information non confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

**Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.**

#### Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la Banque a reçu du MÉDAC – désormais de Vancity – des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés contre la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes de la Global Reporting Initiative (GRI)<sup>1</sup>, la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13<sup>2</sup> du Cadre inclusif OCDE/G20<sup>3</sup> sur les BEPS<sup>4</sup> (acronyme anglais d'érosion de la base d'imposition et le transfert de

bénéfices), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré – viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non confidentielles au grand public – comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe – constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO FOURNIT DÉJÀ DES DÉCLARATIONS PAYS PAR PAYS COMME L'EXIGENT LES AUTORITÉS FISCALES, ET LA DIVULGATION PUBLIQUE DE CES INFORMATIONS N'APPORTERAIT PAS DE CLARTÉ NI DE RENSEIGNEMENTS UTILES AUX ACTIONNAIRES.**

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition parce que BMO fournit déjà des déclarations pays par pays aux autorités fiscales. La divulgation publique de ces informations n'apporterait pas de clarté ou de renseignements utiles aux actionnaires, ce qui est l'une des raisons pour lesquelles elle n'est pas requise.

Nous fournissons des informations détaillées sur nos cotisations fiscales et contrôles fiscaux conformément aux normes comptables applicables, ainsi que des informations fiscales, y compris nos taux d'imposition effectifs, dans nos rapports annuels et trimestriels déposés publiquement auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission. Nous divulguons aux autorités fiscales les informations pays par

pays qui sont exigées. Nous respectons les lois et les directives fiscales pertinentes dans tous les territoires dans lesquels nous exerçons des activités. Notre conformité fiscale s'appuie sur notre Code de conduite, qui exige des employés de BMO qu'ils agissent de manière éthique et dans le respect de la loi.

Nous sommes d'avis que la divulgation d'informations financières pays par pays n'apporterait pas de précision aux actionnaires, car il existe un certain nombre de différences entre ces renseignements et les états financiers consolidés de BMO déposés publiquement, y compris des différences entre les normes comptables.

La divulgation d'informations financières pays par pays nécessiterait de fournir des données supplémentaires relatives aux entités juridiques qui sont consolidées dans nos états financiers, à l'échelle de multiples groupes d'entreprises et secteurs, ce qui, selon nous, n'est pas important, et ne fournirait pas d'informations utiles pour nos actionnaires. En outre, une telle divulgation n'est pas requise et n'est la pratique d'aucun de nos homologues du secteur des services financiers au Canada ou aux États-Unis.

1 Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* – Communiquer **a.** le ratio; **b.** le pourcentage d'augmentation; et : **c.** « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, inclinons et **graissons.**) <https://www.globalreporting.org/pdf.ashx?id=12024>

2 Action 13 – Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

3 Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

4 Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

En ce qui concerne la divulgation des ratios de rémunération, nous nous engageons à faire preuve de transparence et à offrir une rémunération équitable et concurrentielle à nos employés. Les informations que nous publions sont déjà suffisantes pour permettre aux actionnaires d'évaluer nos pratiques en matière de rémunération. Veuillez vous référer à notre réponse à la proposition

d'actionnaire n° 5 à la page 115, ainsi qu'à notre Rapport annuel 2023 et à notre Rapport de durabilité 2023.

**Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.**

## Proposition n° 3

### Vote consultatif sur les politiques environnementales

**Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.**

#### Argumentaire

Selon un sondage en ligne mené par Léger Marketing et l'Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont inquiets ou très inquiets par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés<sup>1</sup>. L'une des observations relevées dans le rapport mérite d'être soulignée :

« (...) non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles

d'actifs « verts » des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« Les 850 milliards \$ CA promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeables, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1 300 milliards \$ CA ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi concernant le say on climate obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

<sup>2</sup> Loi relative à l'industrie verte <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

# Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO PUBLIE DES MISES À JOUR RIGOUREUSES ET RÉGULIÈRES SUR LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES, NOTAMMENT LES QUESTIONS LIÉES AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES, DANS SON RAPPORT DE DURABILITÉ ET DANS SON RAPPORT CLIMATIQUE. BMO SE CONSACRE DÉJÀ À L'ENGAGEMENT NOTABLE DE SES ACTIONNAIRES À L'ÉGARD DE LA STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE ET CLIMATIQUE, CE QUI EST BIEN PLUS UTILE QU'UN VOTE DES ACTIONNAIRES.**

Le Conseil demande respectueusement que les actionnaires votent CONTRE cette proposition parce qu'elle n'est pas nécessaire, étant donné que BMO publie des mises à jour rigoureuses et régulières sur les questions environnementales, notamment les changements climatiques, dans son Rapport de durabilité et son Rapport climatique. BMO se consacre à l'engagement notable de ses actionnaires à l'égard de la stratégie environnementale et climatique, ce qui est bien plus utile qu'un vote des actionnaires.

La direction et le Conseil ont pris des mesures concrètes afin d'élaborer et de mettre en place une stratégie climatique crédible, laquelle stratégie climatique fait partie intégrante de la stratégie globale de la Banque qui a été approuvée par le Conseil. Les politiques et les engagements actuels de BMO en matière d'environnement comprennent notre stratégie climatique, nos informations approfondies en matière de développement durable et de changements climatiques, la structure de gouvernance complète que nous avons mise en œuvre afin de contrôler et de gérer les questions liées au développement durable, y compris au climat, ainsi que le rôle actif de notre conseil et de notre direction dans la surveillance des questions en matière environnementale et climatique. Un vote consultatif sur la stratégie environnementale et climatique de BMO, même s'il n'est pas contraignant, nécessiterait la création d'une nouvelle structure de gouvernance pour l'approbation d'un élément important de notre stratégie, ce qui serait incompatible avec la responsabilité et l'obligation de rendre compte du Conseil.

Depuis 2018, nos informations sur le climat sont alignées sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques et notre Rapport climatique, publié chaque année, continue de l'être. Nos informations sur le climat présentent également notre plan d'action sur les changements climatiques, qui peut être consulté dans notre Rapport climatique 2023. De plus, nous avons présenté nos progrès vers l'atteinte de nos engagements sur le climat dans notre Rapport climatique 2023 et dans notre Rapport de durabilité 2023.

Notre Ambition climatique, que nous avons lancée en 2021, est un engagement harmonisé avec notre raison d'être, soit d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. L'Ambition climatique de BMO repose sur la mesure et la déclaration des émissions financées et des cibles à moyen (2030) et à plus long (2050) termes qui sont établies conformément à des lignes directrices rigoureuses appuyées sur la

science. Les détails concernant notre Ambition climatique et nos objectifs sont présentés dans le Rapport climatique 2023 de BMO.

Pour soutenir notre Ambition climatique et notre engagement, BMO s'est jointe au Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) appuyé par l'Alliance bancaire Net Zéro (NZBA). La NZBA a établi un cadre de référence solide et crédible pour les banques qui souhaitent harmoniser leurs activités financières avec des objectifs en matière de changements climatiques de carboneutralité d'ici 2050. Notre approche suit la méthodologie du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), nos cibles étant fixées selon les principes de la NZBA. BMO continue d'œuvrer à la mise sur pied de nos engagements envers la NZBA, ayant notamment élaboré un plan d'action pour la transition et la présentation d'un résumé de notre approche.

De plus, BMO a adopté des paramètres d'évaluation par le Conseil des risques clés inhérents aux actifs liés au carbone, qui permettent d'évaluer notre appétit pour les risques liés aux facteurs environnementaux et sociaux. Nous avons mis en place un programme d'analyse de scénarios des risques inhérents aux changements climatiques pour répondre aux nouveautés sur le plan réglementaire dans le domaine, comme la ligne directrice B-15 du BSIF.

L'engagement et le dialogue approfondis avec les actionnaires et les parties prenantes ont contribué à éclairer notre stratégie et les mesures que nous avons prises pour la mettre en œuvre. Nous demeurons déterminés à travailler collectivement avec les parties prenantes, y compris les gouvernements, les autorités de réglementation des secteurs bancaire et des valeurs mobilières, et les actionnaires. Cette collaboration se reflète dans la mise en œuvre et l'itération continues de notre stratégie climatique afin de garantir que nos actions reflètent l'évolution des priorités des parties prenantes et y répondent. BMO estime que cet engagement continu est essentiel à la réalisation de sa raison d'être.

À la lumière de la complexité et de la profondeur de nos stratégies et de nos engagements en matière de développement durable et de climat, les actionnaires éprouveraient des difficultés à prendre une décision éclairée dans le cadre d'un vote consultatif sur les objectifs environnementaux et climatiques. En outre, contrairement aux pratiques actuelles de BMO en matière d'engagement, qui permettent de recueillir des informations significatives sur les priorités et les perspectives des investisseurs, un vote « positif ou négatif » n'apporterait que peu d'informations significatives.

Un engagement direct des actionnaires a permis aux investisseurs de communiquer clairement leur point de vue sur la stratégie de BMO en matière de développement durable et de climat, et continuera de le faire. BMO accueille ces interactions et tient compte de l'avis des actionnaires et des parties prenantes lors de l'élaboration de ces stratégies.

**Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.**

## Proposition n° 4

**InvestNow Inc. (InvestNow) pour le compte de Gina Pappano, 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6 a soumis la proposition suivante à votre vote.**

### Rapport sur l'incidence du désinvestissement dans le pétrole et le gaz

Proposition soumise par InvestNow Inc., organisme sans but lucratif contestant le mouvement de désinvestissement et militant pour l'investissement dans le secteur pétrolier et gazier du Canada. La présente proposition est soumise pour le compte de Gina Pappano, directrice générale d'InvestNow, actionnaire de la Banque.

**RÉSOLUTION :** La Banque de Montréal (« BMO ») doit commander et publier un rapport indiquant l'exposition de la Banque au

désinvestissement dans le pétrole et le gaz afin de discerner et quantifier les incidences du désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier au Canada sur la valeur pour les actionnaires, et exposant d'autres analyses économiques pertinentes si BMO maintient son virage vers les objectifs de carboneutralité actuellement établis.

### Argumentaire

Le secteur pétrolier et gazier est attaqué de toutes parts. Des célébrités, des influenceurs sur Internet, des actionnaires activistes radicaux, des alliances financières motivées par une idéologie et des organismes sans but lucratif bien financés appellent collectivement au « désinvestissement » et encouragent la disparition du secteur pétrolier et gazier au Canada dans les 25 prochaines années.

Nous demandons à BMO de commander un rapport qui fournirait des données et des analyses au sujet de l'incidence sur les prévisions de revenu, les bénéfices et le cours des actions, et de l'incidence sur l'économie canadienne dans son ensemble, si la Banque adopte des politiques ou des lignes directrices visant à éliminer le secteur pétrolier et gazier au Canada au moyen d'une politique de désinvestissement.

Le secteur bancaire joue un rôle essentiel dans l'économie et la prospérité du Canada. Le secteur pétrolier et gazier occupe également une place centrale dans l'économie et la prospérité du

Canada. Le monde continuera d'utiliser des combustibles fossiles tout au long du présent siècle, même au-delà de 2050 malgré les efforts actuels en matière de carboneutralité. Si les sociétés énergétiques canadiennes ne sont pas en mesure d'en assurer l'approvisionnement, le pétrole et le gaz dont le monde a besoin seront fournis par des régimes autoritaires établis dans des pays non démocratiques où la réglementation est déficiente et dont les pratiques sont moins responsables et moins respectueuses de l'environnement. Les banques ne peuvent se permettre de prendre part à un stratagème conçu pour juguler un secteur qui occupe une place cruciale, non seulement pour nos propres citoyens, mais également pour la démocratie.

Le financement du secteur pétrolier et gazier au Canada est vital pour assurer le fonctionnement de l'économie, maintenir les emplois, favoriser l'innovation et réduire les émissions à l'échelle mondiale.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE L'APPROCHE DE BMO ENVERS LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES COMPREND LE SOUTIEN AUX CLIENTS DU SECTEUR CANADIEN DE L'ÉNERGIE, ET NON LE DÉSINVESTISSEMENT, ET PARCE QUE LES ACTIONNAIRES DISPOSENT DÉJÀ DE SUFFISAMMENT D'INFORMATIONS POUR ÉVALUER LES INCIDENCES DE NOS STRATÉGIES.**

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition parce qu'elle n'est pas nécessaire, compte tenu de l'approche de BMO relativement au climat qui prévoit du soutien aux clients dans le secteur de l'énergie au Canada, et non un désinvestissement, et du fait que l'information nécessaire est déjà communiquée aux actionnaires aux fins d'évaluation des répercussions de nos stratégies.

L'Ambition climatique de BMO est d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. BMO a indiqué clairement qu'elle n'adopterait pas de stratégie de

désinvestissement en lien avec les objectifs climatiques dans le secteur du pétrole et du gaz naturel. L'engagement de la Banque est d'être le principal partenaire de nos clients dans le contexte de notre Ambition climatique, qui soutient la stratégie climatique de la Banque et est établie par le Conseil et la direction. Elle soutient également la stratégie de carboneutralité qu'a adoptée le secteur du pétrole et du gaz naturel. Notre objectif est de faire partie d'une transition qui tient compte et fait la promotion d'une économie florissante, reconnaissant que les besoins économiques et sociaux des collectivités que nous servons pourraient être touchés par des stratégies de désinvestissement susceptibles d'entraîner une transition chaotique vers une carboneutralité qui, en outre, n'ont pas d'incidence sur la réduction des émissions du monde réel.

Nous continuons de soutenir nos clients dans leurs efforts de réduction des émissions et de contribuer à l'atteinte de leur objectif au fil du temps, soit la transition de leurs activités pour soutenir une économie à faibles émissions de carbone. À cette fin, nous avons accordé la priorité à la mobilisation de nos clients en vue de

soutenir leurs plans de transition. Nous sommes également conscients du rôle que jouent les gouvernements, au moyen de politiques et de règlements, afin de s'assurer que toutes les entreprises sont habilitées à amorcer leur propre transition et à atteindre les objectifs de leur plan de transition.

La direction de BMO a communiqué publiquement notre soutien au secteur pétrolier et gazier canadien, alors que nous prenons des mesures pour soutenir la transition vers un cadre d'exploitation à faible émission de carbone. Le soutien de la Banque comprenait des déclarations publiques de nos hauts dirigeants, identifiant le Canada comme un fournisseur de choix, avec le gaz naturel liquide le plus propre et le plus éthique du monde. BMO a reconnu, dans le contexte de la transition vers une économie plus faible en carbone, que les producteurs pétroliers et gaziers nord-américains sont des chefs de file en matière d'innovations axées sur le climat et qu'ils ont des objectifs ambitieux à l'égard de la réduction des émissions, y compris les émissions de GES, les polluants atmosphériques et d'autres sources. La direction de BMO a également déclaré qu'il est nécessaire de continuer à encourager ces producteurs et d'autres producteurs de confiance parce qu'ils peuvent s'avérer des gestionnaires efficaces dotés des normes fiables et transparentes en matière de développement durable.

L'approche de la Banque est conforme à celle de l'Alliance nouvelles voies. L'Alliance nouvelles voies est une coalition des plus grands producteurs de sables bitumineux du Canada, qui exploitent environ 95 % de la production de sables bitumineux du

Canada et qui travaillent ensemble dans le cadre d'un plan visant à réduire progressivement les émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant de la production de sables bitumineux, l'objectif étant d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

BMO est au fait du cadre réglementaire dans lequel elle exerce ses activités. Au Canada, la Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité est entrée en vigueur le 29 juin 2021, inscrivant dans la loi l'engagement du Canada à atteindre la carboneutralité d'ici 2050. En outre, les organismes de réglementation prudentielle des banques en Amérique du Nord et ailleurs, comme le BSIF au Canada et l'OCC aux États-Unis, ont élaboré – et continuent d'y travailler – des méthodes d'évaluation des risques de transition pour le secteur financier qui contribuent à façonner notre stratégie climatique.

L'approche de la Banque en matière d'intégration de la stratégie de carboneutralité tient compte de facteurs commerciaux et de facteurs en matière de gestion des risques et de réglementation. Ces approches et stratégies sont présentées en détail dans notre Rapport de durabilité 2023 et notre Rapport climatique 2023. Nos publications trimestrielles et annuelles fournissent aux actionnaires et aux autres une présentation approfondie sur le plan quantitatif et qualitatif de notre performance financière, notamment de l'incidence de l'ensemble de nos stratégies, y compris celles en lien avec la durabilité et le climat.

**Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.**

## Proposition n° 5

**Vancity Investment Management, 183 Terminal Avenue, Vancouver (B.C.) V6A 4G2 a soumis la proposition suivante à votre vote.**

### Il est résolu

Le Conseil effectue un examen des échelons de rémunération des membres de la haute direction par rapport à l'ensemble de son personnel et, selon des frais raisonnables et en omettant les

informations exclusives, présente publiquement le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés sur une base annuelle.

### Argumentaire

Les moyens de pression exercés par United Auto Workers et les talents d'Hollywood témoignent de l'insatisfaction des employés au sein de plusieurs secteurs et mettent en évidence l'écart entre les profits des sociétés et le salaire croissant de la direction par rapport à celui des travailleurs, qui s'avère insuffisant. Quelques facteurs exacerbent cette insatisfaction, soit une faible augmentation des salaires au regard de l'inflation grandissante, surtout en ce qui concerne des éléments essentiels comme le logement, l'énergie et l'alimentation<sup>1</sup>.

L'augmentation insuffisante des salaires de la moyenne des employés par rapport à l'inflation contraste fortement avec la rémunération de la haute direction, qui continue de surpasser l'inflation et de se démarquer de la rémunération du reste des employés. Ces données sont largement accessibles et personne ne remet en question cet écart grandissant.

Si les sociétés dotées d'un faible degré de syndicalisation sont moins exposées aux moyens de pression directs des employés, elles demeurent néanmoins exposées à des répercussions financières semblables. Ces répercussions se traduisent par une augmentation du roulement du personnel et du taux d'absentéisme, ainsi que par une baisse du moral des employés. Par exemple, des recherches démontrent qu'un employé en épuisement professionnel peut entraîner des coûts correspondant à plus de 30 % de son salaire, et que le remplacement d'un employé existant peut coûter jusqu'à 400 % de son salaire annuel<sup>2</sup>.

Pour mettre efficacement en place des stratégies qui augmentent la valeur de la société, les membres de la haute direction ont besoin d'employés engagés qui réaliseront leur vision. De nombreuses études démontrent que la comparaison sociale est un facteur important dans les interactions humaines, et la satisfaction des employés dépend largement du sentiment de justice perçu relativement à la rémunération<sup>3</sup>.

La perception selon laquelle seuls les membres de la direction profitent de la croissance de la société et selon laquelle le

travailleur moyen n'est pas payé à sa juste valeur pour sa contribution personnelle est démotivante pour les employés. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés est un mécanisme efficace pour évaluer la distribution de la rémunération à l'échelle d'une société. Lorsque les différences de salaire font l'objet d'une surveillance et d'une gestion efficaces, les employés sont plus à même d'être hautement engagés et productifs.

Les résultats du vote consultatif sur la rémunération n'ont que peu d'incidence sur la gestion par une société des différences de salaire. Les actionnaires manquent d'information sur l'exposition de BMO aux risques liés au capital humain en matière de distribution de rémunération inéquitable (skewed). Vancity a déposé cette proposition auprès de plusieurs sociétés comparables à BMO l'an dernier et a obtenu plus de 10 % de soutien. Le MÉDAC a déjà déposé une proposition semblable auprès de BMO, indiquant ainsi une demande pour cette information.

À titre d'institution financière, BMO est fortement dépendante du capital humain pour stimuler la croissance, et par conséquent la valeur pour les actionnaires. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés constitue, pour BMO, une façon simple et peu coûteuse de communiquer ses méthodes de gestion quant aux différences de rémunération. La Banque Scotia fournit ce ratio et la méthode largement reconnue de Global Reporting Initiative, que BMO utilise déjà, permet de le calculer au moyen d'un indicateur 2-21.

La communication de cette information ne vise pas à limiter la rémunération de la haute direction, mais plutôt à faire en sorte que les actionnaires possèdent les renseignements nécessaires pour évaluer la gestion de BMO des risques liés au capital humain. La communication et le suivi du ratio permettront à BMO de mieux gérer l'engagement des employés et leur moral, le recrutement des talents et leur maintien en poste, en plus d'atténuer les risques financiers et réputationnels que posent les différences croissantes entre les salaires.

1 <https://www.forbes.com/sites/annefield/2022/05/23/ceo-worker-pay-gap-widens-and-employees-arent-happy-about-it/?sh=11cd613d3afb>

2 <https://www.joinpavilion.com/blog/the-real-cost-of-burnout>; <https://www.simplybenefits.ca/blog/employee-retention-what-is-the-true-cost-of-losing-an-employee>

3 <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-without-consequences>

## Réponse de BMO

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO A CONFIANCE EN SON APPROCHE ÉQUITABLE ET CONCURRENTIELLE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE DE SES EMPLOYÉS ET IL N'EXISTE PAS DE MÉTHODE RECONNUE POUR CALCULER LE RATIO DE RÉMUNÉRATION D'UN CHEF DE LA DIRECTION.**

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition, compte tenu de l'approche équitable et concurrentielle de BMO à l'égard de la rémunération globale de ses employés, et du fait qu'il n'existe aucune méthode reconnue aux fins de calcul du ratio de la rémunération du chef de la direction.

Le Conseil demeure engagé envers une rémunération équitable et concurrentielle pour l'ensemble des employés de BMO. Plus précisément, dans le contexte inflationniste actuel marqué par l'incertitude économique, BMO a pris cet engagement très au sérieux. Au cours des dernières années, nous avons apporté plusieurs améliorations à la rémunération globale. Nous avons ainsi mis en place des programmes d'augmentation de salaire de mi-exercice et de fin d'exercice pour un grand nombre d'employés non dirigeants. Des programmes supplémentaires d'augmentation de salaire ont également été réalisés à l'échelle de l'entreprise afin de rendre les échelles de salaire plus concurrentielles dans le marché pour certains groupes d'employés et postes, et ce, dans l'ensemble de nos secteurs d'activité. Aux États Unis, nous avons augmenté notre salaire minimum à 20 \$ de l'heure, et avons également lancé un régime d'assurance maladie sur base volontaire renouvelé, qui propose maintenant des mesures de soutien à frais partagés en fonction des revenus afin de compenser partiellement les coûts croissants des soins de santé.

Grâce à de pareilles mesures, la valeur de nos programmes de rémunération globale continue d'augmenter. Parallèlement, l'indice de mobilisation des employés de BMO a connu une augmentation à l'échelle de toute l'entreprise ainsi qu'une amélioration des résultats à l'égard des comportements liés à notre culture de réussite, indiquant ainsi que nos employés continuent de se sentir appréciés au travail et possèdent un solide esprit d'inclusion.

Dans le cadre de nos efforts pour faire en sorte que la rémunération de nos employés et nos pratiques soient équitables et concurrentielles, nous procédons à divers exercices de comparaison de rémunération avec d'autres institutions financières de taille et d'envergure comparables. Les résultats de ces sondages nous permettent de prendre des décisions éclairées et de continuer à attirer des employés talentueux et à les maintenir en poste.

Le Conseil a établi plusieurs facteurs à prendre en compte pour évaluer la rémunération du chef de la direction. Au nombre de ces facteurs, notons : la rémunération de chefs de la direction au sein d'autres grandes banques canadiennes, de grandes sociétés d'assurance canadiennes, de certaines entreprises financières américaines de taille et d'envergure similaires, ainsi que de sociétés inscrites à la cote du TSX 60 dont la capitalisation boursière est similaire. Le Conseil continue également d'examiner et d'évaluer les ratios de la rémunération du chef de la direction dans le cadre de son évaluation annuelle de la rémunération du chef de la direction. Toutefois, suivant plusieurs années d'analyse et de concertations, son examen des ratios a permis de constater les limites et problèmes potentiels qui y sont associés, et le Conseil continue d'avoir d'importantes réserves concernant le fait de révéler ces informations.

Au nombre de ses plus grandes préoccupations se trouve l'absence de méthode reconnue permettant aux sociétés de calculer et de comparer ces informations. Même les informations actuelles qui sont fournies semblent manquer de cohérence et de renseignements étoffés sur la façon dont les montants sont calculés, y compris les employés compris ou exclus des résultats, et les ajustements à apporter selon certains éléments de rémunération propres à différents pays. Ces facteurs rendent la comparaison de ces données potentiellement inexacte, peu fiable et trompeuse.

Toutefois, comme ces informations peuvent intéresser nos actionnaires et nos parties prenantes, nous nous sommes engagés en 2019 à continuer de publier dans nos rapports annuels et nos circulaires de sollicitation de procurations de la direction les informations pertinentes permettant de calculer facilement le ratio entre la rémunération du chef de la direction et la rémunération moyenne des employés de BMO en équivalent temps plein. Nous avons respecté cet engagement et continuerons de le faire. Nous soulignons également que nous fournissons des informations détaillées sur nos stratégies et pratiques en matière de rémunération de la haute direction et de rémunération globale dans notre circulaire de sollicitation de procurations, notre rapport annuel et notre rapport de durabilité.

Le Conseil est satisfait que l'engagement des employés de BMO s'avère toujours aussi solide, que l'approche de BMO quant à la rémunération globale de l'ensemble de ses employés soit équitable et concurrentielle, et que l'approche actuelle de BMO à l'égard de la rémunération de la haute direction soit équilibrée.

**Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.**

Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté que les cinq propositions suivantes ne soient pas soumises au vote des actionnaires. La Banque s'est engagée auprès du MÉDAC à inclure les propositions retirées dans la circulaire à titre informatif seulement. Elles ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

## Proposition retirée

### Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG

**Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.**

#### Argumentaire

En avril 2022, le PDG de Mastercard, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés<sup>1</sup>. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG (...) Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans

notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet.<sup>2</sup> » [Traduction libre.]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de Mastercard, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040<sup>3</sup>.

## Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO.

La rémunération à la performance représente une partie essentielle de notre culture de réussite. Le succès de nos employés est harmonisé avec les succès de la Banque et de nos secteurs d'activité. Nous touchons une rémunération plus élevée lorsque les résultats dépassent nos objectifs de performance et moins élevée lorsqu'ils sont inférieurs à ceux-ci. Il en va de même pour nos objectifs en matière de développement durable.

La durabilité fait partie intégrante de notre stratégie et est un élément essentiel de notre raison d'être, d'avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires. Par exemple, l'un des piliers fondamentaux de notre stratégie est d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. Nous cherchons à soutenir les stratégies de nos clients en matière de climat et de développement durable par le biais de nos produits et services bancaires. Une gestion efficace du développement durable est essentielle à la fois pour une gestion efficace des risques et pour l'engagement des employés, tout en nous permettant de créer de nouvelles occasions commerciales avec nos clients. Nous incluons chaque année des objectifs en

matière de développement durable dans les objectifs stratégiques que nous fixons pour nos membres de la haute direction. Les progrès réalisés à l'égard de ces objectifs représentent 25 % du financement du régime incitatif des membres de la haute direction, et 25 % du financement du régime incitatif pour nos employés des secteurs de l'entreprise. En outre, l'évaluation de la performance par rapport à ces mêmes objectifs est intégrée dans les calculs de financement du régime incitatif annuel utilisés pour la plupart des employés, ce qui représente globalement environ 36 000 employés ou approximativement 65 % de notre effectif.

Les objectifs et les stratégies en matière de développement durable sont également inclus dans les objectifs individuels que nous fixons chaque année pour nos membres de la haute direction, et, selon le cas, ces objectifs sont ensuite répercutés dans les objectifs individuels des employés qui les soutiennent. Les résultats obtenus par rapport à ces objectifs constituent la base des décisions concernant l'attribution au titre de la rémunération incitative accordées chaque année pour les membres de la haute direction et ces employés. La rémunération incitative peut être plus élevée si les objectifs en matière de développement durable sont atteints ou dépassés, ou plus faible s'ils ne sont pas entièrement

<sup>1</sup> *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

<sup>2</sup> *Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

<sup>3</sup> *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

atteints. Pour de plus amples renseignements sur la manière dont la rémunération est liée aux objectifs en matière de développement durable et sur la manière dont ces objectifs sont intégrés dans nos stratégies, il y a lieu de consulter la page 51 et les pages 64 à 67.

De plus, nous reverrons notre approche visant à lier la rémunération incitative aux résultats obtenus par rapport à nos objectifs de durabilité pour les employés concernés. Cette approche est essentielle pour réaliser notre stratégie, notre raison d'être et nos engagements audacieux pour une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive.

## Proposition retirée

### Divulgence des langues maîtrisées par les dirigeants

**Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.**

#### Argumentaire

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises – y compris les 7 grandes banques – a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, à minima les « membres de la haute direction visés<sup>1</sup> ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions

démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

## Réponse de BMO

Les membres de la haute direction de BMO sont hautement qualifiés dans leurs domaines fonctionnels d'expertise, possèdent des compétences en leadership et proviennent de différents milieux. Ils reflètent les marchés dans lesquels la Banque exerce ses activités, le bassin de candidats disponibles ayant les compétences requises ainsi que la clientèle et le personnel en évolution de la Banque.

BMO accorde la priorité aux compétences des membres de la haute direction dans trois grandes catégories, à savoir les mentalités et les comportements en matière de leadership, le sens des affaires et des finances, et les compétences nécessaires pour faire progresser notre stratégie Le numérique au premier plan. Ces critères sont revus chaque année par le Comité de direction et le comité des ressources humaines du Conseil et sont mis à jour au besoin. Nous utilisons cette information pour évaluer les forces et

la diversité globales du Comité de direction et lors du recrutement de nouveaux membres de la haute direction.

À l'heure actuelle, la langue n'est pas une compétence requise pour les membres de la haute direction ni un indicateur de diversité. Cependant, dans les pays où nous nous exerçons des activités et où l'anglais n'est pas la langue principale, ou dans lesquels d'autres langues sont prédominantes, nous recherchons activement et employons des personnes qui parlent couramment ces langues.

Les langues parlées par nos membres de la haute direction pouvant présenter un intérêt pour nos actionnaires et nos parties prenantes, nous révélons désormais ces langues globalement pour le Comité de direction, conformément à l'information relative à la diversité au sein du Comité de direction.

<sup>1</sup> Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue.

# Proposition retirée

## Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

**Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.**

### Argumentaire

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France), les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale<sup>1</sup>. À titre d'exemple, ces sommes

pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

### Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO.

La raison d'être de BMO – Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires – oriente notre stratégie, stimule notre ambition et renforce nos engagements à progresser vers une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive. Notre raison d'être se concrétise de nombreuses façons, par nos investissements considérables dans la collectivité, notre bénévolat, ainsi que notre soutien aux initiatives, aux produits et aux services en matière de développement durable.

Par exemple, BMO procure un accès au capital et des conseils financiers qui facilitent l'accès à la propriété et soutiennent les petites entreprises, ce qui contribue notablement aux occasions financières et à l'équité. En 2022, nous avons mis en place notre programme d'avantages pour les communautés aux États-Unis, qui prévoit un investissement de 40 milliards de dollars sur cinq ans dans les quartiers à revenu faible ou modeste et dans les communautés de couleur. Cet investissement comprend un montant de 135 millions de dollars de dons philanthropiques destinés à renforcer les capacités et à lutter contre les inégalités.

Nous sommes d'avis que les économies prospèrent lorsque les communautés prospèrent. Dans l'ensemble de ses activités, BMO est l'un des principaux donateurs de causes caritatives. En 2023, nous avons fait don de presque 84 millions de dollars à des organisations caritatives et à but non lucratif enregistrées, dont 42 % ont été consacrés à des programmes de santé et de services sociaux et 34 % à l'éducation et au développement économique.

Nous avons un solide héritage de dons qui remonte à plusieurs décennies et nous sommes un partenaire de confiance des

communautés lorsqu'il s'agit de soutenir les questions qui les touchent. Par exemple, au cours des 10 dernières années, nous avons fait don de plus de 150 millions de dollars pour soutenir l'infrastructure, la recherche et les programmes de soins de santé dans l'ensemble de nos activités.

Nous encourageons et reconnaissons également les dons et les activités bénévoles de nos employés afin de renforcer les retombées sociales. En 2023, notre campagne BMO Générosité a généré 31 millions de dollars de dons à des milliers d'organisations caritatives en Amérique du Nord, dont plus de 14 % ont été versés à notre partenaire stratégique, Centraide. Nous mesurons la contribution de nos employés bénévoles, tant pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci. Au total, les employés de BMO ont fait plus de 62 900 heures de bénévolat en 2023 pour venir en aide aux collectivités. Le climat est l'une des principales priorités stratégiques de BMO. En 2023, nous avons fait un don de 3 millions de dollars pour soutenir les systèmes d'énergie solaire et les programmes de formation professionnelle à faible coût de GRID Alternatives pour les familles mal desservies en Californie, au Colorado et dans les communautés tribales de l'ouest des États-Unis. Nous avons également fait un don de 250 000 \$ à One Tree Planted, qui a soutenu la plantation de plus de 40 000 arbres pour restaurer plus de 80 hectares en Californie et dans l'Oregon, ainsi que des projets de plantation en milieu urbain.

Grâce à notre stratégie de développement durable et à notre stratégie L'inclusion sans obstacles, BMO investit dans des produits, des services, des initiatives et des partenariats qui favorisent un avenir durable, une inclusion et une croissance équitable pour tous. L'une de nos nombreuses réussites est BMORE, un programme qui élimine les obstacles à l'emploi et facilite l'accès aux carrières dans

<sup>1</sup> *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climatcredit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

les secteurs des services bancaires et des finances, que nous avons créé en partenariat avec l'organisation à but non lucratif Cara Collective. Le programme Nouveau commencement avec BMO<sup>MD</sup>, qui offre des services et du soutien aux nouveaux arrivants au Canada, représente une autre réalisation importante. Dans le cadre de notre programme Nouveau commencement avec BMO<sup>MD</sup>, BMO a développé des produits et des services financiers pour les nouveaux arrivants au Canada, notamment des comptes bancaires sans frais mensuels pendant un an, des demandes de carte de crédit sans antécédents de crédit au Canada, des exonérations de frais pour les virements de fonds internationaux, des offres spéciales de prêts hypothécaires et des solutions numériques intégrées de transfert de fonds à l'étranger. Les nouveaux arrivants comprennent des immigrants, des résidents permanents, des travailleurs étrangers, des étudiants et des Ukrainiens déplacés. Notre Programme de services bancaires aux particuliers pour les Autochtones a également été un succès, offrant un soutien et une tarification personnalisés conçus pour répondre aux besoins des membres inscrits et non inscrits de toutes les communautés autochtones au Canada. Notre Programme de prêts à l'habitation dans les réserves propose des options de financement novatrices aux personnes admissibles qui veulent construire, acheter ou rénover une maison dans une réserve. Nous soutenons également l'autonomie économique des communautés autochtones grâce à des services fiduciaires, des solutions de placements et des options de financement à long terme pour le développement économique et des projets d'infrastructures dans les réserves.

BMO joue également un rôle en aidant ses clients à atteindre leurs objectifs en matière de décarbonisation et de résilience climatique. Par exemple, le programme Financement pour un avenir plus vert offre aux clients du secteur agricole un rabais pouvant aller jusqu'à 1 % pour investir dans la décarbonisation et/ou le renforcement de la résilience climatique de leur entreprise. De plus, le programme pour les rénovations de bâtiments (Retrofits) de BMO, premier sur le marché, aide les propriétaires d'immeubles commerciaux à obtenir le financement nécessaire pour réaliser des travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique dans leurs locaux au rythme et à l'échelle requis pour atteindre les objectifs de carboneutralité. BMO propose également une série d'autres produits liés au développement durable qui récompensent les entreprises titulaires d'un compte qui atteignent des objectifs prédéterminés en matière de développement durable.

En plus de nos contributions considérables aux communautés dans lesquelles nous exerçons des activités, nous poursuivrons l'examen de notre approche envers l'investissement dans nos communautés et déterminerons si un engagement minimal en fonction d'un pourcentage des profits peut être approprié.

Les actionnaires peuvent obtenir plus de renseignements sur nos investissements considérables dans nos communautés, y compris ceux liés au développement durable, dans notre Rapport de durabilité et Déclaration annuelle 2023, ainsi qu'à l'adresse <https://notre-impact.bmo.com>.

# Proposition retirée

## Certification raisonnable des rapports ESG

**Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.**

### Argumentaire

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« greenwashing ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers<sup>1</sup> ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance

raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable<sup>2</sup>. »

### Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO.

BMO fournit des informations détaillées sur le développement durable, notamment dans son Rapport de durabilité et son Rapport climatique. Des aspects essentiels de ces rapports font l'objet d'une assurance limitée. Nous sommes fiers d'être la première et la seule banque canadienne à faire assurer nos mesures d'émissions financées. Nous avons obtenu une assurance limitée à l'égard des indicateurs liés à l'inclusion financière, à la finance durable, aux changements climatiques, à la DEI, à la proposition de valeur pour les employés, à l'impact dans la collectivité et à la sécurité des données. Le nombre de paramètres soumis à une assurance limitée pour notre Rapport de durabilité et notre Rapport climatique est passé de 13 en 2020 à 50 en 2023. Nous prévoyons que l'étendue de l'assurance continuera à augmenter. En raison des différences entre les rapports financiers et non financiers, l'assurance limitée est la pratique acceptée à l'heure actuelle par le secteur pour les rapports sur le développement durable.

Nous évaluons les exigences réglementaires et les normes nouvelles et émergentes qui pourraient faire évoluer notre

approche en matière d'assurance au fil du temps. Par exemple, la version finale de la norme internationale proposée sur l'assurance de durabilité (ISSA) 5000, Exigences générales pour les missions d'assurance de durabilité, n'est pas attendue avant la fin de l'année 2024. C'est pourquoi la ligne directrice du BSIF sur les risques climatiques, publiée en mars 2023, indique que les informations sur le climat ne devraient pas, à l'heure actuelle, faire l'objet d'une quelconque assurance externe indépendante. En outre, la directive de l'Union européenne en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises et les propositions de la SEC relatives à la divulgation des informations sur les changements climatiques envisagent une approche progressive pour passer de l'assurance limitée à l'assurance raisonnable. Nous suivons également les exigences de l'état de la Californie, qui demande une assurance raisonnable à l'égard de certains indicateurs liés au changement climatique d'ici 2030.

Par conséquent, notre estimation actuelle est que nous mettrons en œuvre l'assurance raisonnable sur les éléments de nos informations sur le climat d'ici 2030. Toutefois, cela dépendra du calendrier réel de l'établissement des normes et des exigences réglementaires correspondantes.

1 *Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG*, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>  
2 *Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité*, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

---

# Proposition retirée

## Nomination de l'auditeur

**Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.**

### Argumentaire

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop

près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, à l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent.

### Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO.

Le Conseil dispose d'un processus rigoureux pour examiner la performance et l'indépendance des auditeurs nommés par les actionnaires ainsi que formuler une recommandation éclairée aux actionnaires sur le cabinet qui serait le mieux à même d'assumer ce rôle. Le Conseil prend en considération de nombreux facteurs, dont les états de service.

Le comité d'audit et de révision examine la performance des auditeurs nommés par les actionnaires chaque année et, tous les cinq ans, il effectue un examen complet de leur performance sur plusieurs années. L'examen annuel évalue les auditeurs nommés par les actionnaires en fonction de l'efficacité des communications des auditeurs, de leur connaissance du secteur, de leur exécution de l'audit, de leur indépendance et de leur esprit critique et examine précisément les risques et les avantages de la rotation des cabinets d'audit et de la durée de leur mandat. L'examen complet, dont le dernier a eu lieu en 2020, évalue les auditeurs des actionnaires en ce qui concerne : i) l'indépendance, l'objectivité et l'esprit critique des auditeurs nommés par les actionnaires, ii) les compétences de leur équipe de mission et iii) la qualité des communications et des interactions avec les auditeurs nommés par les actionnaires. Par suite de ces examens, le comité d'audit et de révision s'est déclaré satisfait de la performance des auditeurs nommés par les actionnaires. Le prochain examen complet est prévu pour 2025.

Le comité d'audit et de révision s'assure également que l'associé responsable de l'audit cesse d'exercer ses fonctions après

cinq années consécutives et ne les reprend pas au cours des cinq années suivantes. Depuis que KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a commencé à exercer la fonction d'auditeur unique nommé par les actionnaires le 1<sup>er</sup> novembre 2003, l'associé responsable de l'audit a changé 7 fois, le changement le plus récent ayant eu lieu en 2022.

En outre, la relation directe du comité d'audit et de révision avec les auditeurs des actionnaires contribue à assurer leur indépendance à l'égard de la direction. Par exemple, les auditeurs des actionnaires sont tenus d'informer directement le comité d'audit et de révision des difficultés importantes rencontrées au cours de l'audit, des questions difficiles ou litigieuses pour lesquelles l'auditeur a été consulté, de la consultation d'autres comptables par la direction, des désaccords avec la direction et d'autres questions importantes pour le processus d'information financière de la Banque. En outre, le comité d'audit et de révision rencontre les auditeurs des actionnaires à huis clos lors de chacune de ses réunions, afin de s'assurer qu'ils sont libres d'exprimer leurs préoccupations sans subir d'influence indue de la part de la direction.

De plus amples renseignements sur la surveillance, par le comité d'audit et de révision, de l'auditeur nommé par les actionnaires se trouvent à la rubrique « Services et honoraires des auditeurs nommés par les actionnaires – Évaluation des auditeurs nommés par les actionnaires » à la page 124 de notre Rapport annuel 2023.

Le processus d'examen suivi par le comité d'audit et de révision tient compte des recommandations sur les pratiques exemplaires canadiennes du Conseil canadien sur la reddition de comptes (le « CCRC »), l'organisme indépendant de réglementation de l'audit

des sociétés ouvertes au Canada chargé de superviser les audits réalisés par les cabinets d'experts-comptables canadiens, ainsi que par les comptables professionnels agréés du Canada (« CPA Canada »), l'organisme national de la profession comptable au Canada. CCRC et CPA Canada ont conclu, dans un rapport publié en 2013, que la rotation obligatoire des cabinets d'audit et le nouvel appel d'offres obligatoire pour l'audit ne contribueraient pas à l'amélioration de la qualité de l'audit. La Fédération internationale des comptables a indiqué que les études sur la rotation des cabinets d'audit ne soutiennent pas clairement l'idée que la rotation obligatoire des cabinets d'audit améliorera la qualité de

l'audit. Certaines études ont conclu que si le nombre cumulatif de rotations d'associés en audit est positivement associé à une meilleure qualité d'audit, le nombre cumulatif de rotations de cabinets d'audit est négativement associé à la qualité d'audit. En février 2024, le Centre canadien pour la qualité des audits a publié un document résumant la recherche et a conclu que les votes contre la nomination des auditeurs reposant principalement sur la durée du mandat peuvent avoir des conséquences imprévues, notamment réduire la qualité globale des audits et induire un risque inutile pour les investisseurs.

L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE), au nom de l'Atkinson Foundation, 130 Queens Quay East, West Tower, Unit 900, Toronto (Ontario) M5A 0P6, de la Hamilton Community Foundation, 120 King Street West, Suite 700, Hamilton (Ontario) L8P 4V2, du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, Suite 300, Toronto (Ontario) M8X 2Y4, et de la trésorerie de l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, Suite 200, Toronto (Ontario) M8X 2Y4, ainsi que le BCGEU, 4911 Canada Way, Burnaby (B.C.) V5G 3W3, ont soumis conjointement la proposition d'actionnaire suivante, qui a été retirée. La Banque a convenu d'inclure cette proposition retirée dans la circulaire à titre informatif seulement. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

## Proposition retirée

**IL EST RÉSOLU** que les actionnaires demandent que la Banque réalise et publie (selon des frais raisonnables et en omettant les informations exclusives) un audit indépendant sur l'équité raciale analysant les incidences défavorables de BMO sur les membres des

communautés de couleur et les peuples autochtones. La contribution des organisations de défense des droits civils, des employés et des clients doit être prise en compte.

## Argumentaire

On estime que 2 % des Canadiens ne bénéficient pas de services bancaires<sup>1</sup> et que 15 à 25 % d'entre eux bénéficient peu des services bancaires. L'insuffisance ou l'absence de services bancaires a un effet disproportionné sur les peuples autochtones<sup>2</sup>. L'Agence de la consommation en matière financière du Canada a révélé que les clients de services bancaires racialisés ou autochtones sont soumis à des pratiques discriminatoires<sup>3</sup>, qu'ils sont plus susceptibles que les autres clients de se voir recommander des produits inadéquats, qu'on ne leur présente pas l'information d'une manière claire et simple et qu'on leur offre des produits optionnels, comme une protection de découvert et une assurance protection de solde.

Les institutions financières jouent un rôle clé dans la société, car elles permettent aux entreprises et aux particuliers d'accéder à des occasions économiques essentielles grâce à une gamme de produits et services financiers, notamment en fournissant des services de crédit et de prêt, des comptes d'épargne et des services de gestion des investissements. Les institutions financières ont la responsabilité de veiller à n'exercer aucune discrimination dans le cadre de leurs activités commerciales envers les communautés de couleur et les peuples autochtones. À titre de huitième banque en Amérique du Nord selon la valeur de l'actif, l'engagement et les actions de BMO à l'égard de l'équité raciale peuvent entraîner des répercussions pour ses douze millions de clients<sup>4</sup> ainsi qu'influencer l'approche de l'industrie en ce qui a trait à l'écart de richesse entre les groupes raciaux.

BMO a présenté sa stratégie pluriannuelle L'inclusion sans obstacles 2025<sup>5</sup>, qui vise à soutenir l'équité, l'égalité et l'inclusion en offrant un accès aux occasions et en favorisant la croissance pour ses employés, ses clients et ses collectivités où elle exerce ses activités. Les projets et les investissements effectués dans le cadre de cette stratégie, s'ils sont bien intentionnés, ne représentent toutefois pas une solution de rechange viable aux audits sur

l'équité raciale, car ils ne parviennent pas à cibler, à prévenir, ni à corriger les iniquités actuelles ou potentielles qui découlent de leurs produits et services.

Un examen indépendant des activités commerciales de BMO permettrait aux actionnaires, aux employés et aux clients de déterminer si les initiatives de BMO sont efficaces et fidèles à ses engagements annoncés à l'égard de l'équité raciale, en plus de faire en sorte qu'aucune discrimination ne soit exercée dans le cadre de ses activités commerciales à l'extérieur de sa stratégie L'inclusion sans obstacles 2025 envers les personnes de couleur et les peuples autochtones. Un audit sur l'équité raciale permettrait d'informer et de faciliter toute mesure corrective nécessaire afin de promouvoir l'équité raciale et de protéger la société – et par conséquent ses actionnaires – des risques liés à l'échec face à la lutte contre le racisme systémique<sup>6</sup>.

Les audits sur l'équité raciale se sont avérés des outils de réduction des risques efficaces, car ils permettent de gérer les risques d'entreprise juridiques, financiers, réglementaires et réputationnels d'importance en déterminant, en priorisant, en corrigeant et en évitant les diverses incidences négatives sur les membres des communautés de couleur et les peuples autochtones, au-delà du milieu de travail.

Lors de l'assemblée annuelle des actionnaires 2023 de BMO, 37 % des voix ont été exprimées en faveur d'une résolution demandant un audit indépendant sur l'équité raciale. Toutefois, contrairement à nombre de ses sociétés comparables aux États-Unis et au Canada, BMO n'a pas confirmé son intention de procéder à cette évaluation.

Nous invitons BMO à évaluer ses activités commerciales à travers le prisme de l'équité raciale afin d'obtenir une image complète de la manière dont elle contribue au racisme systémique et pourrait contribuer à le démanteler.

1 <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2023/10/sdp2023-22.pdf>

2 [https://bcbasicincomepanel.ca/wpcontent/uploads/2021/01/Financial\\_Inclusion\\_in\\_British\\_Columbia\\_Evaluating\\_the\\_Role\\_of\\_Fintech.pdf](https://bcbasicincomepanel.ca/wpcontent/uploads/2021/01/Financial_Inclusion_in_British_Columbia_Evaluating_the_Role_of_Fintech.pdf)

3 <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/programs/research/mystery-shopping-domestic-retailbanks.html>

4 <https://www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/relations-avec-les-investisseurs/rapports-annuels>

5 <https://our-impact.bmo.com/us/our-practices/diversity-and-inclusion/>

6 [https://www.majorityaction.us/s/REPORT\\_FINAL\\_CK\\_1209.pdf](https://www.majorityaction.us/s/REPORT_FINAL_CK_1209.pdf)

## Réponse de BMO

BMO s'engage envers l'équité, l'égalité et l'inclusion et nous continuons de faire progresser notre stratégie L'inclusion sans obstacles.

Dans le cadre de notre engagement axé sur notre raison d'être visant à œuvrer en faveur d'une société inclusive, sans aucun obstacle à l'inclusion, nous continuons à faire de notre mieux afin d'offrir des occasions et de favoriser la croissance, et ce, pour nos collègues, nos clients et les collectivités que nous servons. Nous publions nos objectifs et nos initiatives concernant L'inclusion sans obstacles dans notre Rapport de durabilité et nous continuerons de le faire.

Nous veillons à ce que tous nos employés vivent une expérience équitable, qui favorise un accès au perfectionnement et à l'avancement professionnel pour les collègues qui font face à des obstacles systémiques. Nos initiatives comprennent la création de conseils consultatifs et de groupes-ressources d'employés axés sur l'expérience et l'engagement des talents divers et la création de talents distincts, et nous continuons de fournir de la formation continue en vue de favoriser l'inclusivité, autant dans le milieu de travail que l'expérience client. BMO est déterminée à favoriser l'élimination des obstacles systémiques auxquels sont confrontés nos clients, nos employés et les collectivités sous-représentés au moyen d'investissements, de produits, de services et de partenariats qui favorisent une inclusion et une croissance équitable pour tous. Nous continuons d'élargir l'inclusion financière à l'intention de notre clientèle grâce à des produits, à des services et à des ressources de services bancaires inclusifs. Nous arrivons à satisfaire aux besoins de notre clientèle en répondant à leurs attentes et en leur offrant des expériences uniques, notamment en fournissant un meilleur accès aux services financiers et aux prêts dans les communautés minoritaires ainsi qu'en augmentant le financement et l'accès au capital aux entreprises détenues par des minorités. Le progrès de BMO témoigne à la fois de notre engagement fort dans nos communautés existantes et de notre présence accrue aux États Unis. Cela comprend l'annonce de BMO, en novembre 2022, de BMO EMpower 2.0 et d'un engagement de plus de 40 milliards de dollars pour soutenir des collectivités et des entreprises aux États Unis, y compris un engagement de plus de 15 milliards de dollars pour des prêts hypothécaires et des prêts aux petites entreprises accordés à des emprunteurs issus de minorités ou de communautés minoritaires, et plus de 17 milliards de dollars pour des prêts destinés au développement communautaire, des investissements et d'autres formes de soutien

au logement abordable et au développement économique. Ce plan quinquennal d'avantages pour les communautés, s'appuyant sur l'engagement initial de BMO EMpower, qui a surpassé son objectif de financement de 5 milliards de dollars en moins de deux ans, a été élaboré avec la participation de plus de 85 groupes communautaires de tout le pays dans le cadre de séances d'écoute animées par la National Community Reinvestment Coalition, la California Reinvestment Coalition et l'Alliance to Close the Racial Wealth Gap.

Le Code de conduite de BMO fournit des conseils éthiques à tous les employés qui proposent des produits et des services à nos clients. Notre Code est fondé sur nos valeurs d'intégrité, de responsabilité, d'empathie et de diversité et nous attendons de nos employés qu'ils adhèrent à ces valeurs dans le cadre de leurs activités. Nous renforçons régulièrement ces attentes et intervenons dans les situations où le comportement n'est pas conforme à notre Code.

Pour les collectivités, nous nous efforçons d'être des chefs de file pour accroître l'inclusion, établir de solides relations pour favoriser la justice raciale ainsi que la vérité et la réconciliation, et promouvoir des occasions économiques locales inclusives. Les initiatives comprennent l'investissement dans des organisations qui se concentrent sur la justice sociale et raciale et des programmes de diversité des fournisseurs. Nous encourageons les actionnaires à visiter le [www.notre-impact.bmo.com](http://www.notre-impact.bmo.com) pour obtenir de plus amples renseignements sur ces questions.

En plus de l'engagement actuel de BMO envers l'équité, l'égalité et l'inclusion et de son implication auprès des actionnaires, y compris les proposant, BMO a accepté d'approfondir sa stratégie L'inclusion sans obstacles et de retenir les services d'un tiers afin d'examiner certaines pratiques d'embauche et commerciales, surtout en ce qui a trait à l'équité raciale. L'examen des pratiques d'embauche aura lieu en 2024 et l'examen des pratiques commerciales aura lieu en 2025, et les résultats seront rendus publics suivant la réalisation de l'examen.

Nos initiatives L'inclusion sans obstacles qui sont en cours ou en préparation pourront bénéficier de consultations avec les parties prenantes de l'examen ainsi que des résultats de ce dernier. Notre engagement envers la stratégie L'inclusion sans obstacle demeure aussi fort, et nous continuerons de considérer et d'évaluer les moyens par lesquels nous pouvons faire la promotion d'une société inclusive sans obstacles à l'inclusion.

Equo Services d'engagement actionnarial au nom de Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN, 2175, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 203, Montréal (Québec) H2K 4S3, a soumis la proposition suivante qui a été retirée. La Banque s'est engagée à inclure cette proposition retirée dans la circulaire à titre informatif seulement. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

## Proposition retirée

Proposition de Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN.

**RÉSOLUTION :** Les actionnaires demandent que BMO présente un rapport comprenant : 1) les principaux critères utilisés afin d'évaluer la crédibilité des plans de transitions pour ses clients dans les secteurs les plus exposés aux risques liés au climat; 2) les résultats d'une évaluation de la crédibilité de ces plans d'action pour ses clients; et 3) les procédures appliquées pour corriger la situation dans les cas de clients dépourvus de plans de transition crédibles.

Attendu que

- Les changements climatiques constituent une crise mondiale qui nécessite la prise de mesures d'urgence. Un scénario de réchauffement climatique supérieur à 1,5 °C présente un risque pour la planète, les économies, les investisseurs et, à plus long terme, pour la rentabilité des banques. Les projections indiquent que le fait de limiter le réchauffement de la planète à 1,5 °C permettrait d'économiser 20 billions de dollars à l'échelle mondiale d'ici 2100, tandis qu'un réchauffement de plus de 2 °C pourrait entraîner des dommages causés par les changements climatiques totalisant des centaines de billions de dollars. Les estimations révèlent que 10 % de la valeur économique mondiale serait perdue d'ici 2050 selon les trajectoires des émissions actuelles.
- Les attentes voulant que les sociétés du secteur financier soutiennent activement la transition de leur clientèle vers une économie à faibles émissions de carbone se font grandissantes. L'organisme Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) encourage les banques à adopter des stratégies visant le financement d'entreprises engagées envers une transition cadrant avec les scénarios limitant le réchauffement à 1,5 °C

## Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer la proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO. Dans le cadre de notre Ambition climatique, nous mobilisons activement nos clients dans leur transition vers un avenir plus durable et résilient aux changements climatiques. À cette fin, BMO a déjà intégré des questions concernant les plans de transition vers la carboneutralité des clients à l'outil d'évaluation de la cote de risque environnemental et social (« CRES ») amélioré pour certains secteurs sensibles. Nous améliorons également ce processus à l'aide de l'évaluation du degré d'avancement du plan de transition de nos clients (l'« Évaluation »), qui a été introduite dans l'outil CRES en 2024.

Sous réserve des contraintes liées à la confidentialité, aux données ou à la législation, BMO envisagera de dévoiler les résultats à l'échelle du portefeuille tirés du projet pilote d'Évaluation et

(attentes concernant les plans de transitions vers l'économie réelle).

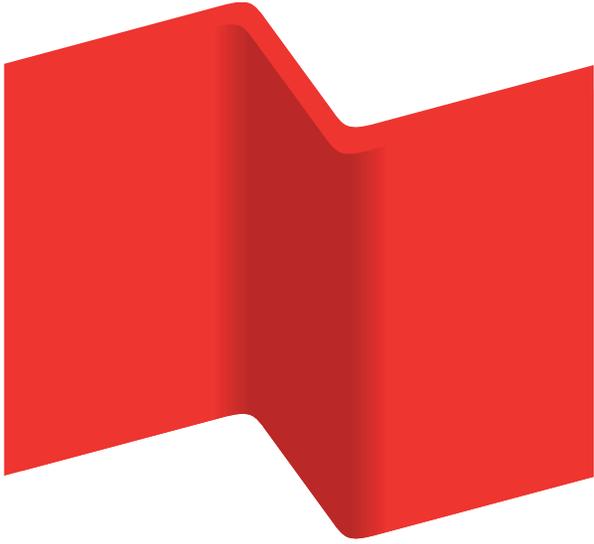
- Bien que BMO envisage d'entreprendre l'évaluation de la « maturité des plans de transitions pour ses clients » et d'en présenter la progression, elle n'a pas indiqué si elle communiquerait les principaux éléments utilisés dans le cadre de telles évaluations ainsi que leurs résultats et les mesures correctives appliquées dans le cas de clients dépourvus de plans de transition crédibles ou adéquats.
- Des sociétés comparables à BMO ont fourni certaines précisions sur la façon dont elles évaluent les plans de transition. Par exemple, la CIBC a communiqué un survol de sa Méthode d'évaluation du risque lié au carbone et attribué à ses clients une note globale moyenne pondérée du niveau de préparation à la transition.
- Dans le cas des sociétés pétrolières et gazières, un plan de transition crédible devrait comprendre l'harmonisation de leurs stratégies avec le scénario de carboneutralité d'ici 2050 de l'Agence internationale de l'énergie, selon lequel « la baisse rapide de la demande pour les sociétés pétrolières et gazières signifie qu'aucune exploration de combustible fossile n'est nécessaire, et qu'aucun champ de pétrole et de gaz naturel ne doit faire l'objet de développement, autre que ceux ayant déjà été approuvés. » [Traduction libre.]
- L'information requise par cette proposition permettra aux investisseurs de mieux évaluer dans quelle mesure BMO gère adéquatement les risques liés aux changements climatiques et progresse efficacement vers l'atteinte de ses cibles intermédiaires pour les réductions d'émissions financées et la réalisation de son ambition de carboneutralité.

s'efforcera de rendre compte chaque année des progrès réalisés par nos clients en matière de maturité de leurs plans de transition, de pratiques climatiques, de transparence, de communication d'informations et de sensibilisation au risque climatique.

En outre, BMO révisera et fera évoluer périodiquement le cadre de l'Évaluation, d'une manière compatible avec son cadre de gestion des risques et sa stratégie climatique, en fonction de l'évolution des pratiques exemplaires et du contexte réglementaire en matière de climat.

Dans notre Rapport climatique 2023, nous avons donné un aperçu des questions d'évaluation utilisées dans l'Évaluation et des exemples de lignes directrices en matière de pratiques exemplaires utilisées pour élaborer les critères.





**BANQUE NATIONALE  
DU CANADA**

# 7.

## Propositions d'actionnaires

### Table des matières

#### Propositions soumises au vote

**P. 148**

N° 1 Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

P. 148

N° 2 Vote consultatif sur les politiques environnementales

P. 150

#### Propositions non soumises au vote

**P. 152**

N° 3 Réflexion sur un programme de dividende sociétal et meilleur partage de la valeur des communautés

P. 152

N° 4 Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG

P. 153

N° 5 Assemblées annuelles des actionnaires en personne (pas d'assemblée seulement virtuelle)

P. 155

N° 6 Divulgence des langues maîtrisées par l'équipe de direction

P. 156

N° 7 Certification raisonnable des rapports ESG par des firmes externes

P. 157

N° 8 Changement d'auditeur

P. 158

N° 9 Divulgence en lien avec l'énergie renouvelable

P. 160

#### Date limite pour l'assemblée ayant lieu en 2025

**P. 162**

### Références

Le Rapport ESG et notre Code de conduite sont disponibles sous « Codes et engagements » sur [bnc.ca/gouvernance](https://bnc.ca/gouvernance).

Les informations comprises dans les différents documents, politiques ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site de la Banque et étant mentionnées dans le présent document ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme incorporées par référence dans la Circulaire, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

## 7. Propositions d'actionnaires

Cette année, nous avons reçu des propositions de deux (2) actionnaires. Dans le cadre de notre stratégie en matière d'engagement envers nos actionnaires, nous avons tenu des discussions avec eux afin de mieux comprendre leurs attentes, d'écouter leurs commentaires et de donner suite à leurs questions, ainsi que leur expliquer comment nous traitons les points qu'ils ont soulevés.

Nous avons eu un dialogue constructif à la suite duquel ils ont accepté de retirer certaines propositions ou de ne pas soumettre leur proposition au vote.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) Canada H2X 1X3 a soumis huit propositions en français (propositions n° 1 à 8) pour examen à l'assemblée annuelle et extraordinaire. À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre au vote que les propositions n° 1 et 2 et a par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement et sans les soumettre au vote, les propositions nos. 3 à 8. La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des huit propositions présentées à la Banque par le MÉDAC, ainsi que la position de la Banque pour chacune d'entre elles.

Une proposition relative à notre engagement quant au financement des énergies renouvelables et à nos cibles climatiques a été soumise par Investors for Paris Compliance, au nom de Salal Foundation qui est représentée par Matt Price. Suite à des discussions avec la Banque, ces proposeurs ont accepté de retirer la proposition. La Banque a convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement, cette proposition ainsi que la position de la Banque.

La Banque remercie ces actionnaires et leurs représentants d'avoir pu dialoguer avec eux sur des sujets importants pour la Banque.

## PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

Les 2 propositions suivantes ont été soumises au vote des actionnaires.

### PROPOSITION N° 1 (soumise au vote des actionnaires)

#### « Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux »

**Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.**

#### Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC – désormais de *Vancity* – des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés contre la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes <sup>(1)</sup> de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13 <sup>(2)</sup> du Cadre inclusif <sup>(3)</sup> OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices* <sup>(4)</sup>), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré – viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public – comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe – constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa *Déclaration pays par pays*. »

(1) *Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative* (GRI) – Communiquer a. le ratio; b. le pourcentage d'augmentation; et c. « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » ((MÉDAC) soulin[e], inclin[e] et grais[s].) <https://www.globalreporting.org/pdf.aspx?id=22118>

(2) Action 13 – Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

(3) Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

(4) Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

## Position de la Banque

La Banque respecte les lois fiscales qui lui sont applicables. Tel que mentionné dans son Rapport ESG, l'approche de la Banque en matière de fiscalité repose sur un engagement à se conformer aux lois fiscales et à s'acquitter de tous les impôts et taxes exigibles dans les différents territoires où elle exerce ses activités. La Banque s'engage également à entretenir avec les autorités fiscales des relations transparentes et constructives, basées sur la coopération, le soutien et le professionnalisme.

La Banque est assujettie à la Loi sur l'impôt sur le revenu (« LIR ») et conséquemment, produit annuellement la Déclaration pays par pays exigée par la législation fiscale du Canada. La Déclaration pays par pays est un formulaire que les groupes de sociétés multinationales doivent remplir et soumettre tous les ans afin de fournir des renseignements sur leurs opérations mondiales dans chaque administration fiscale où ils mènent des activités. Cette exigence en matière de déclaration fait partie d'une initiative mondiale élaborée par l'Organisation pour la coopération et le développement économique (« OCDE ») et le G20 afin d'augmenter la transparence pour les administrations fiscales.

À ce jour, aucune législation applicable à la Banque ne requière que la Déclaration pays par pays soit rendue publique. Également, la Banque suit les faits nouveaux en matière de fiscalité nationale, étrangère et internationale (notamment au sein de l'OCDE) et s'assurera de continuer à se conformer aux exigences en matière de Déclaration pays par pays, présentes et futures. Enfin, les questions de fiscalité font par ailleurs l'objet de discussions régulières avec la direction de la Banque et sur une base annuelle avec le comité d'audit.

D'autre part, en ce qui a trait à la question de rémunération globale, le Conseil et son comité de ressources humaines veillent à ce que les politiques et programmes de rémunération en place soutiennent les stratégies d'attraction, rétention et de mobilisation essentiels à la stratégie d'affaires de la Banque. Il est primordial pour le Conseil et son comité de ressources humaines que la rémunération attribuée à l'ensemble des employés soit juste et équitable. La Banque s'assure de faire des vigies de marché, d'être conforme aux diverses réglementations et normes en vigueur ainsi que d'avoir des mécanismes de gouvernance des politiques et programme de rémunération en place qui incluent notamment des échelles salariales, des programmes de rémunération variable et une vaste gamme d'avantages sociaux. La Banque est d'avis que son approche décrite à la section 6 de la Circulaire ainsi que la divulgation de ses politiques et pratiques informent adéquatement les parties prenantes incluant les actionnaires de la Banque quant à ses principes directeurs et au processus rigoureux et équitable mis en place par le comité de ressources humaines et le Conseil pour la détermination de la rémunération.

**Pour ces raisons,  
le Conseil recommande  
aux actionnaires de voter  
CONTRE cette proposition.**

## PROPOSITION N° 2 (soumise au vote des actionnaires)

### « Vote consultatif sur les politiques environnementales

**Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et son plan d'action en matière environnementale et climatique.**

#### Argumentaire

Selon un sondage en ligne mené par *Léger Marketing et l'Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne* au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont *inquiets ou très inquiets* par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport<sup>(1)</sup> d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevées dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs « verts » des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN. »

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi<sup>(2)</sup> concernant le say on climate obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante. »

### Position de la Banque

Soucieuse de s'engager activement dans la transition vers une économie nette zéro, la Banque s'est donné des objectifs ambitieux au cours des dernières années, dont l'adoption d'un objectif d'émission nette nulle de GES pour nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050.

En 2020, la Banque s'est engagée à réduire les émissions de gaz à effet de serre résultant de ses propres activités opérationnelles de 25 % d'ici la fin de 2025<sup>(3)</sup> pour aider à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, soit l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris.

(1) Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

(2) *Projet de loi relatif à l'industrie verte* <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

(3) Cette cible vise les domaines 1, 2 et 3 (le domaine 3 inclut les déplacements d'affaires des employés et la consommation de papier dans la chaîne d'approvisionnement) avec 2019 comme année de référence.

## 7. Propositions d'actionnaires

En 2021, la Banque s'est jointe à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA), dont les exigences sont entièrement conformes à la proposition du MÉDAC. Depuis, et en accord avec les lignes directrices de la NZBA, la Banque a annoncé des cibles qui soutiennent la transition énergétique canadienne :

- Réduction de 31% de l'intensité des émissions financées pour le sous-secteur des producteurs de pétrole et de gaz d'ici 2030 <sup>(1)</sup>
- Réduction de 50% de l'intensité des émissions financées du secteur immobilier commercial d'ici 2030 <sup>(2)</sup>
- Réduction de 33% de l'intensité des émissions financées du secteur de la production d'énergie d'ici 2030 <sup>(3)</sup>

La Banque maintient également ses engagements visant à accroître le portefeuille de prêts liés aux énergies renouvelables à un rythme plus rapide que le portefeuille de prêts liés aux énergies non renouvelables, à ne pas offrir ou consentir de nouveaux financements aux fins de l'exploration, de l'exploitation ou de la production de pétrole et de gaz dans l'Arctique et finalement à ne pas accorder de financement pour de nouvelles activités d'extraction ou de traitement du charbon à des fins thermiques.

Considérant la nature de nos activités et notre engagement envers nos clients et la communauté, nous savons qu'il est essentiel que nous travaillions en collaboration avec l'ensemble de nos parties prenantes afin de créer un environnement d'affaires qui considère les risques environnementaux et qui nous permet d'avoir un impact positif dans les efforts de transition énergétique et environnementale. À cet effet, nous entretenons un dialogue productif et efficace avec l'ensemble de nos parties prenantes et participons régulièrement aux travaux de l'Association des banquiers canadiens, de la NZBA et des autres comités de travail de l'ONU afin de demeurer aux faits des meilleures pratiques. Nous considérons que notre approche répond entièrement au besoin soulevé par le MÉDAC dans sa proposition et que nous l'avons démontré depuis déjà plusieurs années.

Notre démarche en matière de dialogue accorde à nos actionnaires un accès direct pour discuter de toute orientation stratégique qui leur est d'intérêt, incluant en matière de climat.

La stratégie climatique fait partie intégrante de la stratégie globale de la Banque et étant l'une des cinq priorités du Conseil, il incombe à ce dernier de surveiller tous les risques matériels qui peuvent affecter la Banque et à veiller à ce que les risques climatiques soient gérés de manière efficace et intégrée. À cet effet, des mécanismes rigoureux de reddition de compte trimestriels permettent au Conseil et aux comités de réaliser pleinement leur mandat d'approbation et de supervision, ainsi que d'agir à titre de conseiller auprès de l'équipe de direction.

La Banque décrit son plan quant à la réduction des GES et sa stratégie climatique dans le Rapport climatique (anciennement le Rapport GIFCC) et le Rapport ESG, disponibles sur [bnc.ca/esg](http://bnc.ca/esg). Ces rapports sont mis à jour annuellement et divulguent les progrès réalisés par la Banque au cours de la période visée. D'ailleurs, la Banque prévoit publier dans les prochaines semaines les mises à jour annuelles de ces rapports.

**Pour ces raisons,  
le Conseil recommande  
aux actionnaires de voter  
CONTRE cette proposition.**

(1) Cette cible vise les domaines 1, 2 et 3, par rapport à l'année de référence 2019.

(2) Cette cible vise les domaines 1 et 2 avec 2019 comme année de référence.

(3) Cette cible vise le domaine 1 avec 2019 comme année de référence.

## PROPOSITIONS NON SOUMISES AU VOTE

Les 6 propositions suivantes soumises par le MÉDAC n'ont pas été soumises au vote des actionnaires.

### PROPOSITION N° 3 (non soumise au vote des actionnaires)

#### « Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

**Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.**

#### Argumentaire

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)<sup>(1)</sup>, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc. »

#### Position de la Banque

À la Banque, notre mission commune s'inscrit dans la continuité de nos efforts pour demeurer un moteur du développement économique et social prépondérant : « Nous existons pour avoir un IMPACT POSITIF dans la vie des gens. »

En tant qu'acteur de premier plan au Québec et au Canada depuis 1859, la Banque s'est engagée, depuis longtemps, à contribuer à l'épanouissement des communautés où elle est présente. Elle atteint cet objectif grâce, entre autres, à un programme de dons et commandites bien défini, à l'engagement de ses équipes bénévoles, à des collectes de fonds fructueuses auxquelles sa clientèle participe également, ainsi qu'à son impact économique. Ainsi, la Banque s'engage à considérer, au cours de la prochaine année, les différentes opportunités qui lui permettraient d'optimiser son impact, que ce soit par l'adhésion à des programmes comme celui d'Imagine Canada ou auprès d'autres organismes.

En tant que donatrice généraliste, la Banque met de l'avant une stratégie philanthropique d'impact qui vise une large distribution des dons dans la communauté. Nous appuyons ainsi une grande variété d'organismes dans les domaines de l'éducation, de l'entrepreneuriat, de la santé, de l'entraide communautaire, des arts et de la culture, de l'inclusion et de la diversité ainsi que de l'environnement.

Depuis 2021, les montants versés à la communauté en dons seulement s'élèvent à plus de 15 millions de dollars annuellement. Ce montant est en hausse depuis les dernières années.

(1) *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26  
<https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

## 7. Propositions d'actionnaires

Par ailleurs, la Banque est membre signataire fondatrice des Principes bancaires responsables des Nations Unies (ONU) depuis 2019, lesquels sont alignés avec les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU qui visent à avoir un impact positif sur toutes ses parties prenantes. Par cet engagement, la Banque participe à l'objectif de faire évoluer les pratiques de l'industrie vers l'enrichissement de toutes les parties prenantes de la société.

## PROPOSITION N° 4 (non soumise au vote des actionnaires)

### « Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG »

**Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.**

#### Argumentaire

En avril 2022, le PDG de *Mastercard*, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés<sup>(1)</sup>. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet<sup>(2)</sup>. » [Traduction libre.]

À nous instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de *Mastercard*, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040<sup>(3)</sup>. »

#### Position de la Banque

La Banque est d'avis que la contribution des employés est essentielle à l'atteinte des priorités ESG qu'elle s'est fixées, et que des employés mobilisés peuvent influencer positivement la performance de la Banque. C'est pour cette raison que nous lions déjà une portion de la rémunération de la majorité des employés à l'atteinte de nos priorités ESG, et ce, par le biais des mécanismes suivants :

1. pour les dirigeants, la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, soit l'enveloppe de rémunération totale directe qui inclut le salaire de base ainsi que la rémunération variable à court, moyen et long termes des Membres de la haute direction et des dirigeants, est assujettie à plusieurs composantes liées à l'ESG. Ces paramètres sont détaillés à la [page 112](#) de la Circulaire.

(1) *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

(2) « *Each and every one of us shares the responsibility to uphold our ESG commitments [...] That's why we're extending that model to our annual corporate score and all employees globally, taking our shared accountability and progress to the next level.* » *Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

(3) *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

## 7. Propositions d'actionnaires

2. pour l'ensemble des employés, l'enveloppe de rémunération incitative applicable à la grande majorité de nos employés au Canada (environ 19 000) repose sur l'atteinte de paramètres qui sont communs avec ceux des dirigeants et approuvés par le conseil d'administration. Il s'agit d'indicateurs financiers et non financiers liés à nos parties prenantes, et deux d'entre eux sont liés à la satisfaction de la clientèle. La pertinence de ces indicateurs dans l'établissement de la rémunération est alignée avec l'importance que revêt l'expérience client pour nos parties prenantes.

Annuellement tous les employés font l'objet d'une évaluation où (i) les comportements que nous privilégions et (ii) les objectifs annuels représentent respectivement 50 % de l'évaluation de la performance annuelle. Ces volets comportent tous deux des composantes découlant des priorités ESG de la Banque :

- (i) D'une part, les comportements attendus des employés par la Banque reflètent notre mission commune, qui est d'avoir un impact positif dans la vie des gens et de bâtir des relations à long terme avec nos parties prenantes. Ainsi, la Banque s'attend à ce que ses employés aient un impact positif dans le cadre de leurs fonctions ou à l'extérieur, que ce soit en cultivant un environnement de travail inclusif, par exemple, ou en s'engageant dans la communauté.
- (ii) D'autre part, chaque secteur, puis chaque employé, se fixe annuellement des objectifs de performance. Ces objectifs découlent du tableau de bord commun aux dirigeants, établi en fonction des priorités de la Banque, dont les priorités ESG font partie. Certains de ces objectifs sont liés au climat, aux clients, aux employés et aux communautés. Chaque équipe s'inspire de ces objectifs afin de déterminer les siens, alignés avec les priorités ESG de la Banque, mais adaptés à sa réalité d'affaires. Les objectifs individuels et des équipes comportent ainsi des objectifs ESG liés à leurs fonctions, comme l'offre de produits et services en financement durable, l'amélioration continue de nos pratiques en matière d'approvisionnement responsable, de cybersécurité, de gouvernance ou de protection des renseignements personnels, l'augmentation de la diversité de notre main d'œuvre, des cibles liées à la satisfaction de la clientèle, etc.

Ainsi, l'atteinte de nos objectifs ESG est déjà bien intégrée dans la composition de la rémunération de nos employés, ce qui démontre l'importance de ces priorités pour la Banque et reflète l'alignement entre la contribution des employés et l'atteinte de nos objectifs, incluant les objectifs ESG. La Banque fait constamment évoluer ses programmes et pratiques en matière de rémunération et d'avantages sociaux, et s'assure de demeurer au fait des meilleures pratiques sur le marché. De plus, au fil de l'évolution de nos priorités et de nos progrès en matière ESG, nous poursuivrons également notre réflexion sur les meilleures façons de structurer la rémunération variable des employés pour reconnaître et encourager la réalisation de nos priorités ESG.

## **PROPOSITION N° 5** (non soumise au vote des actionnaires)

### **« Assemblée annuelle des actionnaires en personne**

**Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.**

#### **Argumentaire**

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées.<sup>(1)</sup>

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions<sup>(2)</sup> »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de *Teachers*<sup>(3)</sup>, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance.

Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance* (CCGG)<sup>(4)</sup> et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance. »

#### **Position de la Banque**

La Banque reconnaît l'importance du dialogue avec ses actionnaires, et est d'avis que l'assemblée annuelle est un forum de choix pour interagir en personne avec ceux-ci.

(1) *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

(2) *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07* <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

(3) *Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable – Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (*Teachers'*) [https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP\\_Proxy\\_Voting\\_Guidelines\\_2023\\_FR.pdf](https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf)

(4) « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

## 7. Propositions d'actionnaires

Nous sommes d'avis que les assemblées hybrides jumellent les principaux avantages des assemblées tenues en personne et de façon virtuelle. En effet, la composante virtuelle favorise l'accessibilité et présente des avantages sur le plan écologique en permettant à plus d'actionnaires de participer à l'assemblée, où qu'ils soient situés, tout en préservant le contact direct avec les actionnaires présents sur place. Nous croyons que la possibilité de participer virtuellement est complémentaire à la tenue d'une assemblée en personne, et c'est pour cette raison que nous privilégions les assemblées hybrides aux assemblées virtuelles seulement.

Ceci dit, il est possible que des circonstances externes exceptionnelles justifient la tenue d'une assemblée virtuelle, et nous devons pouvoir conserver la flexibilité de tenir ce type d'assemblée dans ces circonstances, et dans la mesure où la législation applicable à la Banque le permet. Si de telles circonstances se produisent, nous nous assurerons que les actionnaires aient les mêmes droits et opportunités de participer que si l'assemblée avait lieu en personne, en mettant à profit les avancées technologiques disponibles.

## PROPOSITION N° 6

(non soumise au vote des actionnaires)

### « Divulgence des langues maîtrisées par les dirigeants »

**Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.**

#### Argumentaire

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises – y compris les 7 grandes banques – a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, *a minima* les « membres de la haute direction visés <sup>(1)</sup> ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties. »

#### Position de la Banque

Fondée en 1859, la Banque est une institution financière de premier plan au Québec qui est présente dans toutes les provinces canadiennes, ainsi qu'à l'international. Son siège social est à Montréal. Au Québec, la Banque applique les dispositions de la Charte de la langue française, détient un certificat de francisation et a un comité de francisation. Le français est la langue de travail utilisée de façon généralisée à tous les niveaux de l'organisation. La Banque s'assure de pouvoir toujours servir et communiquer avec ses parties prenantes en français, sans exclure l'usage de l'anglais et, si possible, d'autres langues.

(1) Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

## 7. Propositions d'actionnaires

Par ailleurs, la haute direction se compose de membres qui travaillent ensemble dans la réalisation de la mission commune de la Banque et de ses stratégies d'affaires. La Banque croit à l'importance d'une représentation diversifiée parmi sa haute direction et le processus de planification de la relève des dirigeants reflète bien cette valeur.

À titre informatif, toutes les réunions des membres de la haute direction se déroulent en français, et occasionnellement avec des passages en anglais. Conformément à notre Code de conduite et afin de respecter la confidentialité des renseignements présentés, les langues maîtrisées ne sont pas divulguées sur une base individuelle. L'information quant à la maîtrise des langues officielles se retrouve, sur une base agrégée à la [partie 5](#) de cette Circulaire.

## **PROPOSITION N° 7** (non soumise au vote des actionnaires)

### **« Certification raisonnable des rapports ESG**

**Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.**

#### **Argumentaire**

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC<sup>(1)</sup>, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en oeuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable<sup>(2)</sup>. »

(1) Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

(2) *Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité*, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

## Position de la Banque

La Banque est assujettie à la Ligne directrice B-15 sur la gestion des risques climatiques du Bureau du surintendant des institutions financières. Dans les prochaines années, la Banque sera assujettie au Règlement 51-107 sur les obligations d'information liée aux questions climatiques des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Les normes S1 et S2 sur la durabilité et le climat de l'International Sustainability Standards Board (« ISSB ») ont été finalisées en juin 2023. Toutes ces nouvelles règles et normes visent à assurer une divulgation accrue et mieux harmonisée sur le climat et les risques climatiques. Les normes de l'ISSB ne s'appliqueront à la Banque qu'au moment où les autorités canadiennes compétentes les adopteront ou les intégreront dans leurs règles ou lignes directrices. De plus, ces normes prévoient que chaque juridiction aura le pouvoir de déterminer le niveau d'assurance requis, et nous nous conformerons à la décision des autorités à ce sujet, tout comme à l'ensemble de la réglementation en matière de divulgation ESG, au fur et à mesure où elle nous sera applicable.

Nous nous penchons déjà sur l'utilisation de l'assurance externe des données ESG et la déployons quant aux informations contenues dans certains rapports. Ainsi, nos plus récents Rapport sur les obligations durables et Rapport sur les Principes bancaires responsables contiennent un rapport d'assurance limitée en ce qui a trait à certaines données y étant présentées.

Nous croyons que d'ici quelques années, les attentes de l'ISSB et des autorités canadiennes à ce sujet se seront précisées, la qualité des données aura évolué et le marché se sera adapté, permettant donc d'obtenir une assurance d'un tiers sur les données ESG. Dans ce contexte, nous nous engageons à obtenir une assurance d'un tiers d'ici 5 ans, conformément à la réglementation et aux pratiques d'industrie qui seront en vigueur à ce moment.

En parallèle, nous revoyons en continu notre gouvernance des questions ESG afin qu'elle soit robuste et que nous produisions et divulguions de l'information aussi fiable que possible avec les données disponibles, dans un contexte où la qualité des données, de même que les méthodologies utilisées, évoluent rapidement.

## PROPOSITION N° 8

(non soumise au vote des actionnaires)

### « Nomination de l'auditeur

**Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.**

### Argumentaire

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

## 7. Propositions d'actionnaires

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent. »

### Position de la Banque

Le comité d'audit estime que l'engagement à long terme de Deloitte présente plusieurs avantages, dont l'amélioration de la qualité de l'audit grâce à ses connaissances indéniables des activités de la Banque, de ses politiques, pratiques et contrôles internes, ce qui permet un audit plus efficace et efficient.

Annuellement, le comité d'audit procède à une évaluation de la qualité des services et de la performance du cabinet de comptables professionnels agréés à titre d'auditeur indépendant de la Banque. Dans le cadre de cette évaluation, le comité d'audit s'appuie entre autres sur le plan d'audit déposé, sur les zones de risques identifiées, sur la nature des interventions de Deloitte et sur les rapports présentés au comité d'audit. Par la suite, le comité rend compte au conseil de l'efficacité de l'auditeur indépendant.

De plus, conformément à la législation applicable et dans le cadre de son mandat, le comité d'audit approuve le plan annuel, ainsi que la lettre de mission, laquelle établit les conditions et l'étendue des services fournis par l'auditeur indépendant. Le comité a également mis en œuvre des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant visant à préserver son indépendance qui est essentielle à la bonne marche de ses activités et au maintien de la confiance des actionnaires et des investisseurs de la Banque et du public en général, tel que décrit dans la [Notice annuelle 2023](#). Ces lignes directrices prévoient, entre autres, que le comité d'audit doit s'assurer que l'associé responsable de la mission d'audit et tout autre associé qui fournit plus de 10 heures de service, ainsi que tout associé responsable de mission des filiales dont les actifs ou le revenu dépassent 20% des actifs ou du revenu consolidé, respecte les règles de rotation d'associés. Par ailleurs, tel que prévu à son mandat, le comité d'audit considère périodiquement la pertinence de procéder à un appel d'offres aux fins de sélectionner la firme candidate au poste d'auditeur indépendant, démontrant ainsi l'importance accordée par la Banque au maintien de l'indépendance de son auditeur. Le comité d'audit tient compte de plusieurs éléments dans son évaluation de la pertinence de considérer un appel d'offres ou non, entre autres, la durée en poste de l'auditeur. Le mandat du comité d'audit sera prochainement amendé afin d'identifier spécifiquement ces critères d'évaluation.

En plus de la supervision exercée par le comité d'audit quant à la performance et l'indépendance de l'auditeur, une autoévaluation annuelle est également faite par Deloitte, et présentée au comité d'audit, visant, entre autres, ses pratiques internes en matière de contrôle de la qualité de ses services, ses procédures prises pour assurer son indépendance, ainsi que les relations d'affaires entretenues avec la Banque.

Pour ces raisons, le comité d'audit et le conseil d'administration continuent à être d'avis que Deloitte, seul auditeur indépendant de la Banque, est le meilleur choix dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires.

## PROPOSITION N° 9 (non soumise au vote des actionnaires)

La proposition suivante soumise par Investors for Paris Compliance, au nom de Salal Foundation, n'a pas été soumise au vote des actionnaires.

« Les actionnaires demandent que la Banque Nationale divulgue comment son engagement concernant les prêts octroyés dans le secteur de l'énergie renouvelable comparativement à ceux dans le secteur de l'énergie non renouvelable se rapportent, quantitativement, à ses objectifs sectoriels de 2030 pour les émissions financées.

### Argumentaire

En 2021, la Banque Nationale s'est engagée à atteindre un niveau net zéro dans ses émissions financées d'ici 2050. Dans le cadre de cet engagement, la Banque Nationale a fixé des objectifs sectoriels de réduction des émissions dans ses portefeuilles de prêt aux secteurs pétrolier, gazier et de l'électricité pour 2030.

L'initiative la plus importante de la Banque Nationale pour atteindre ses objectifs est son engagement à « poursuivre la croissance de [son] portefeuille de prêts consacré aux énergies renouvelables à un rythme supérieur à celui des énergies non renouvelables ».

Alors que l'utilisation par la Banque Nationale d'un critère financier à cet égard soit novatrice parmi les banques canadiennes, sa construction actuelle rend impossible au rapprochement avec ses objectifs pour 2030 puisque les deux facteurs – énergie renouvelable et énergie non renouvelable – ne sont numériquement liés à aucun modèle climatique.

Comme indiqué actuellement, par exemple, les prêts liés à l'énergie non renouvelable pourraient hypothétiquement continuer d'augmenter tant que les prêts liés à l'énergie renouvelable demeurent marginalement plus importants. Par conséquent, les émissions financées par la Banque Nationale augmenteraient au lieu de diminuer et ses objectifs pour 2030 ne serait pas atteint.

La Banque Nationale n'inclut actuellement pas non plus la souscription (l'évaluation du risque) dans le cadre de cette initiative, même si celle-ci joue un rôle important dans le financement de l'énergie, quelle qu'elle soit.

En 2022, BloombergNEF a publié un rapport de référence, *Investment Requirements of a Low-Carbon World: Energy Supply Investment Ratios*, qui agrègeait les scénarios climatiques les plus fréquemment mentionnés pour conclure que le ratio de l'investissement dans l'énergie bas carbone par rapport à l'investissement dans les combustibles fossiles doit atteindre un minimum de 4 pour 1 d'ici 2030.<sup>(1)</sup>

BloombergNEF a par la suite mesuré les ratios actuels des grandes banques et a constaté que le ratio de la Banque Nationale en 2021 était de 0,77/1.<sup>(2)</sup>

D'autres banques cotées en Bourse fixent des objectifs financiers pour le numérateur (énergie renouvelable) et le dénominateur (combustibles fossiles) dans un tel ratio. Par exemple, BNP Paribas a fixé pour 2030 l'objectif « [d']avoir atteint 40 milliards d'euros d'exposition de crédit à la production d'énergies bas carbone, essentiellement renouvelables », et, d'ici 2030, « le financement de l'extraction-production pétrolière aura été réduit de 80 % et représentera moins de 1 milliard d'euros au total ». <sup>(3)</sup>

Sans une analyse comparative financière similaire effectuée par la Banque Nationale, les investisseurs ne peuvent savoir si ni comment l'engagement de la Banque Nationale en matière de prêts au secteur de l'énergie se rapporte aux scénarios climatiques et à ses objectifs d'émissions financées, augmentant ainsi la perspective d'un risque de transition imprévu. »

(1) Ce ratio passe à 6/1 d'ici 2040 et à 10/1 d'ici 2050. Voir : <https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/BNEF-EIRP-Climate-Scenarios-and-Energy-Investment-Ratios.pdf>

(2) <https://drive.google.com/file/d/1mF3VQWjYnH6Enw9UStMJ1pHGa-snFTOX/view?usp=sharing>

(3) <https://group.bnpparibas/nos-engagements/transitions/transition-energetique-et-action-climatique>

## Position de la Banque

La Fondation Salal, représentée par Investors for Paris Compliance, a accepté de retirer sa proposition concernant la divulgation par la Banque de son engagement en matière d'énergies renouvelables et de son lien avec ses objectifs sectoriels d'émissions financées à l'horizon 2030, à la suite d'échanges constructifs avec la Banque.

La Banque Nationale publiera dans les prochaines semaines, son [Rapport Climatique 2023](#) (anciennement connu sous le nom de Rapport du Groupe de travail sur les avancées en matière d'information financière liée au climat), qui comprendra des informations bonifiées au sujet de ses ambitions climatiques, ses priorités et sa stratégie de mobilisation et de mise en œuvre, qui complétera la divulgation sur la gestion des risques, les mesures, les objectifs et la gouvernance, et qui abordera le sujet de la proposition soumise par la Fondation Salal.

La Banque a publié son premier rapport GIFCC en 2020 et améliore chaque année ses processus et ses divulgations d'information à mesure que de nouveaux cadres et meilleures pratiques continuent d'évoluer. La Banque a également signé la NZBA en octobre 2021 et a depuis publié 3 objectifs sectoriels représentant plus de 75 % de son portefeuille de prêts pour les neuf industries à fortes émissions de la NZBA. Les données montrent que nous avons réduit notre exposition aux producteurs de pétrole et de gaz depuis 2015, que nous sommes sur la bonne voie avec les trajectoires pour les 3 secteurs, y compris les scopes 1, 2 et 3 pour les producteurs de pétrole et de gaz, et que nous restons engagés à une transition vers un résultat zéro émission nette. Nous continuerons de suivre nos progrès et de faire progresser nos pratiques au cours des années à venir, en incluant de nouveaux objectifs et exclusions sectorielles telles que notre politique actualisée en matière de charbon thermique.

La Banque est convaincue de l'intérêt d'entretenir un dialogue productif avec toutes ses parties prenantes afin de partager sa stratégie, ses activités ainsi que ses objectifs et plans d'action liés aux questions climatiques et, de façon toute aussi importante, d'échanger sur les idées et préoccupations qu'elles pourraient avoir. La Fondation Salal et Investors for Paris Compliance ont avancé quelques idées dans le justificatif de la proposition et lors de nos échanges, telles que des façons alternatives de présenter l'objectif de l'énergie renouvelable. La Banque, la Fondation Salal et Investors for Paris Compliance poursuivront ce dialogue important au cours de la prochaine année alors que nous continuons à nous adapter à un marché en constante évolution et à améliorer notre divulgation selon de nouvelles normes.

7. Propositions d'actionnaires



2025

## Propositions d'actionnaires

La date limite à laquelle la Banque devra avoir reçu les propositions de ses actionnaires en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires devant avoir lieu en 2025 est le 22 novembre 2024 à 17h (HNE).

**Coordonnées :**

Banque Nationale du Canada  
a/s : Premier vice-président,  
Affaires juridiques et secrétaire corporatif  
600, rue De La Gauchetière Ouest, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) Canada H3B 4L2  
conseildadministration@bnc.ca







**BANQUE DE  
NOUVELLE-ÉCOSSE**



## PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Nous accordons beaucoup d'importance à l'ensemble des commentaires de nos parties prenantes et des échanges que nous avons avec eux, et sommes d'avis que notre engagement à maintenir des communications et un dialogue constructifs et ouverts tout au long de l'année constitue la meilleure façon d'avoir un dialogue productif. Certains actionnaires utilisent uniquement le processus de présentation de propositions d'actionnaire pour communiquer avec nous, et nous reconnaissons l'importance du dialogue ainsi engagé. Cependant, nous espérons qu'après leur premier contact avec nous, ces actionnaires nous contacteront directement durant le reste de l'année pour discuter des sujets qui les intéressent. C'est pourquoi nous communiquons avec les actionnaires qui ont présenté des propositions par le passé dans le cadre de notre stratégie en matière d'engagement envers les actionnaires afin de mieux comprendre leurs priorités, d'écouter leurs commentaires et de donner suite à leurs questions. Cette année, nous avons reçu des propositions d'un certain nombre d'actionnaires et tenu plusieurs discussions avec chacun d'entre eux afin de comprendre leurs points de vue et de leur expliquer comment nous traitons les points qu'ils ont soulevés. Dans la plupart des cas, nos discussions avec ces actionnaires ont donné lieu à une entente prévoyant le retrait des propositions. Nos réponses aux propositions s'inspirent des commentaires que nous transmettent nos parties prenantes tout au long de l'année et d'éléments que nous jugeons être dans l'intérêt de la banque à long terme. Nous formulons également nos réponses en fonction de la manière dont chaque proposition est élaborée et des difficultés, notamment juridiques, que sa mise en œuvre pourrait comporter.

La proposition n° 1 a été présentée en anglais par InvestNow Inc. (InvestNow), 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, et traduite en français par la Banque Scotia. La proposition a été soumise pour le compte de Gina Pappano, directrice générale d'InvestNow et actionnaire de la banque, qui détenait 40 actions la veille de la date de la présentation de la proposition. Nous avons rencontré M<sup>me</sup> Pappano pour discuter de la proposition d'InvestNow et pour mettre au clair que la banque s'est engagée à travailler avec ses clients sur leurs plans de transition vers la carboneutralité et qu'elle ne s'est pas dotée d'une politique de désinvestissement. Nous sommes déçus de ne pas avoir pu arriver à une entente avec InvestNow, puisque nous n'avons pas adopté de politique de désinvestissement.

Les propositions n°s 2 et 3 ont été présentées en français par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Les propositions et argumentaires ont été imprimés comme ils ont été présentés. Le MÉDAC détenait 37 actions la veille de la date de la présentation de ses propositions. Nous souhaitons préciser que, comme pour les années précédentes, le MÉDAC a choisi de présenter ses propositions, y compris celles qui seront soumises au vote cette année, dans le cadre du processus de présentation des propositions d'actionnaire uniquement. Il a indiqué préférer recourir au processus de présentation de propositions d'actionnaires plutôt que de se prévaloir de la possibilité offerte aux actionnaires de discuter avec la banque tout au long de l'année.

Les membres du conseil vous recommandent à l'unanimité de voter contre toutes les propositions. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter contre ces propositions.

## PROPOSITION N° 1

### Rapport sur l'incidence du désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier

**RÉSOLUTION :** La Banque Scotia doit commander et publier un rapport indiquant l'exposition de la banque au désinvestissement dans le secteur pétrolier et le gazier afin de discerner et quantifier les incidences sur la valeur pour les actionnaires du désinvestissement dans ce secteur au Canada, et exposant d'autres analyses économiques pertinentes si la Banque Scotia maintient son virage vers les objectifs de carboneutralité actuellement établis.

### Argumentaire

Le secteur pétrolier et gazier est attaqué de toutes parts. Des célébrités, des influenceurs sur Internet, des actionnaires activistes radicaux, des alliances financières motivées par une idéologie et des organismes sans but lucratif bien financés appellent collectivement au « désinvestissement » et encouragent la disparition du secteur pétrolier et gazier au Canada dans les 25 prochaines années.

Nous demandons à la Banque Scotia de commander un rapport qui fournirait des données et des analyses au sujet de l'incidence sur les prévisions de revenu, les bénéfices et le cours des actions, et de l'incidence sur l'économie canadienne dans son ensemble, si la banque adopte des politiques ou des lignes directrices visant à éliminer le secteur pétrolier et gazier au Canada au moyen d'une politique de désinvestissement.

Le secteur bancaire joue un rôle essentiel dans l'économie et la prospérité du Canada. Le secteur pétrolier et gazier occupe également une place centrale dans l'économie et la prospérité du Canada. Le monde continuera d'utiliser des combustibles fossiles tout au long du présent siècle, même au-delà de 2050 malgré les attentes actuelles en matière de carboneutralité. Si les sociétés énergétiques canadiennes ne sont pas en mesure d'en assurer l'approvisionnement, le pétrole et le gaz dont le monde a besoin seront fournis par des régimes autoritaires établis dans des pays non démocratiques où la réglementation est déficiente et dont les pratiques sont moins responsables et moins respectueuses de l'environnement. Les banques ne peuvent se permettre de prendre part à un stratagème conçu pour juguler un secteur qui occupe une place cruciale, non seulement pour nos propres citoyens, mais également pour la démocratie.

Le financement du secteur pétrolier et gazier au Canada est vital pour assurer le fonctionnement de l'économie, maintenir les emplois, favoriser l'innovation et réduire les émissions à l'échelle mondiale.

### Position de la banque

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION, CAR CELLE-CI EST EXAGÉRÉMENT CONTRAIGNANTE ET ONÉREUSE, EN PLUS DE NE PAS CONCORDER AVEC LES ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES. EN OUTRE, LA BANQUE NE S'EST PAS DOTÉE D'UNE POLITIQUE DE DÉSINVESTISSEMENT.**

Nous sommes conscients que les changements climatiques constituent l'un des problèmes les plus pressants de notre époque. En tant qu'institution financière internationale, nous estimons avoir un rôle important à jouer dans la lutte contre les changements climatiques et le soutien dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, et ce, partout où nous sommes présents et dans le reste du monde. De façon à soutenir les engagements envers la carboneutralité pris par le gouvernement du Canada, l'Accord de Paris sur le climat et en tant que signataire de la NZBA depuis octobre 2021, nous nous sommes fixé comme objectif de devenir une banque carboneutre.

Nous reconnaissons également l'importance du secteur pétrolier et gazier au sein de l'économie canadienne ainsi que le rôle que joue la banque dans les transitions de nos clients vers la carboneutralité. Pour cette raison, nous n'avons pas adopté de politique de désinvestissement.

Dans le cadre de notre objectif de devenir une banque carboneutre, nous nous efforçons plutôt d'aider nos clients à élaborer, à mettre en œuvre et à atteindre leurs objectifs respectifs de transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Dans le cadre de notre plan de transition, nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients en leur offrant du soutien dans leur transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Nos engagements sur le climat définissent la manière dont nous continuerons d'aider nos clients dans cette transition, d'assurer une gouvernance rigoureuse en matière de lutte contre les changements climatiques, de gérer les risques liés aux changements climatiques, de décarboner nos propres activités et de participer au dialogue sur les changements climatiques en cours à l'échelle mondiale. Nos efforts pour devenir une banque carboneutre et notre volonté de soutenir nos clients du secteur pétrolier et gazier dans leur transition ne sont pas incompatibles. Nous devons poursuivre notre collaboration afin de soutenir la transition vers une économie canadienne à faibles émissions de carbone de façon ordonnée.

Les mesures prises par la banque jusqu'à maintenant soulignent l'importance qu'elle accorde à ses cibles de carboneutralité ainsi qu'à la planification de la transition qui en découlera. Nous avons l'obligation de communiquer l'information sur la planification de notre transition en tant que membre de la NZBA et pour nous conformer à la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF et nous continuerons de présenter cette information.

Lorsque nous avons rencontré le proposant pour discuter de la proposition, nous lui avons expliqué notre stratégie en matière de carboneutralité axée sur la transition, ainsi que nos plans pour soutenir nos clients avec la planification de leur transition. Le proposant a toutefois exigé de nous la présentation d'information qui serait exagérément contraignante et immensément onéreuse, dont une analyse de l'économie nationale qui dépasse largement le champ d'activité de la banque, le tout en se fondant sur une politique de désinvestissement que la banque n'a pas adoptée. Nous n'estimons pas que la préparation du rapport proposé constituerait une utilisation appropriée des ressources de la banque ou des capitaux de nos actionnaires.

**Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.**

## PROPOSITION N° 2

### Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

**Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.**

#### Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC – désormais de *Vancity* – des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés *contre* la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes<sup>1</sup> de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13<sup>2</sup> du *Cadre inclusif OCDE/G20 sur les BEPS* (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices*<sup>4</sup>), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré – viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public – comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe – constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa *Déclaration pays par pays*.

#### Position de la banque

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PUISQUE LA BANQUE ESTIME QUE L'ADOPTION VOLONTAIRE DE LA COMMUNICATION DES DÉCLARATIONS PAYS PAR PAYS EST PRÉMATURÉE ET NE SERAIT PAS DANS L'INTÉRÊT DE LA BANQUE NI DE SES ACTIONNAIRES.**

En 2022, la Banque Scotia est devenue la première société du secteur bancaire au Canada (et le demeure à la date d'impression de la présente circulaire) à présenter le ratio de rémunération du chef de la direction dans sa circulaire de sollicitation de procurations. Par suite de la présentation de cette information, le MÉDAC et un autre actionnaire ont retiré leurs propositions sur le sujet en 2022. La banque a de plus bonifié l'information qu'elle communique au sujet du ratio de la rémunération du chef de la direction en 2023 en incluant des comparaisons de la rémunération globale du président et chef de la direction **à la fois** par rapport à la rémunération médiane et moyenne des employés canadiens de la banque. Les ratios de rémunération du chef de la direction pour cette année sont présentés à la page 92. Comme le souligne la proposition, les normes de communication de la GRI comprennent le ratio de rémunération annuelle, sujet traité par la banque dans notre corpus de données et indices ESG sous l'onglet GRI (<https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/responsabilite-et-impact/publications-et-politiques-esg.html>). Pour cette raison, la communication par la banque d'information pays par pays n'est pas nécessaire aux fins du calcul du ratio de rémunération du chef de la direction, puisque celui-ci est déjà rendu public.

En ce qui concerne les préoccupations du proposant concernant l'évasion fiscale, l'évitement fiscal et les paradis fiscaux, elles ont déjà fait l'objet d'une proposition par le proposant en 2017, laquelle a obtenu le soutien de 1,44 % des actionnaires. Comme nous l'avons souligné à l'époque, la Banque Scotia est une banque multinationale et elle offre une variété de services bancaires aux clients situés dans les territoires où elle exerce des activités. Ce faisant, elle a également la responsabilité de payer sa juste part d'impôts dans ces territoires, en respectant l'esprit et la lettre de la loi.

En tant que banque multinationale, la Banque Scotia s'est dotée d'une structure claire de responsabilité, de mécanismes de gouvernance rigoureux et d'une forte culture de gestion du risque dans l'ensemble de ses activités. Nous nous efforçons de maintenir des pratiques rigoureuses de gestion des risques fiscaux, avec pour objectif que la banque se conforme à toutes les obligations en matière de dépôt et les exigences de communication fiscale dans l'ensemble des territoires où elle est présente.

<sup>1</sup> Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* – Communiquer **a.** le ratio; **b.** le pourcentage d'augmentation; et **c.** « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, inclinons et grissons.) <https://www.globalreporting.org/pdf.ashx?id=22118>.

<sup>2</sup> Action 13 – Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>.

<sup>3</sup> Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>.

<sup>4</sup> Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>.

Nous sommes déterminés à fournir de l'information pertinente tout en tenant compte de la nécessité de ne pas communiquer d'information confidentielle et exclusive de nature concurrentielle qui pourrait mettre la banque dans une situation désavantageuse. Notre information fiscale est conforme aux obligations de déclaration légales ainsi qu'aux normes de communication volontaire, dans la mesure où cette communication est pertinente, bénéfique et instructive pour nos actionnaires.

Le processus de gestion des risques fiscaux de la Banque Scotia est régi par son cadre mondial de gestion des risques fiscaux, qui s'applique à l'ensemble des succursales de la banque ainsi qu'à ses filiales directes et indirectes. Le cadre est harmonisé avec le cadre de gestion des risques pour l'ensemble de l'entreprise. Il présente l'approche de la banque en matière de gouvernance des risques fiscaux, d'appétence aux risques fiscaux et de recensement, d'atténuation et de signalement des risques fiscaux. Comme le présente notre corpus de données et indices sous l'onglet PAS, nous avons payé 3,8 milliards de dollars d'impôt, soit 33,8 % de notre bénéfice avant impôts, pour l'exercice 2023. Cette somme représente environ 1 \$ pour chaque tranche de 2,57 \$ que nous gagnons à l'échelle mondiale.

Nous communiquons aussi des renseignements fiscaux non confidentiels détaillés dans notre rapport annuel, et nous participons à des initiatives ESG qui font la promotion de la transparence, notamment de l'harmonisation de certaines normes avec le cadre GRI, tout en protégeant les intérêts des actionnaires.

Conformément au Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) de l'OCDE et du G20, la banque est tenue de produire une déclaration pays par pays pour chaque territoire d'imposition dans lequel elle exerce des activités, ce qui permet aux autorités fiscales internationales de se communiquer entre elles le montant des revenus, des profits et de l'impôt sur le revenu payé ou comptabilisé pour chaque territoire. Cependant, la déclaration pays par pays est déposée de façon privée, et les territoires qui la reçoivent sont tenus de respecter sa confidentialité précisément parce qu'elle est de nature sensible sur le plan concurrentiel et qu'elle doit être utilisée de façon appropriée. De plus, la déclaration pays par pays n'est généralement pas communiquée par d'autres institutions financières canadiennes. La communication de certains renseignements sensibles pourrait potentiellement nuire à notre avantage concurrentiel.

La banque surveille les changements proposés aux lois fiscales, à la jurisprudence et aux déclarations des gouvernements en matière fiscale pour y relever des incidences potentielles sur nos activités. Bien que nous soyons conscients que certains territoires commencent à mettre en œuvre des exigences de communication des déclarations pays par pays, nous nous soumettons à ces exigences uniquement lorsque les lois seront en vigueur et conformément à ce qui y sera prévu. De plus, nous sommes d'avis que l'adoption volontaire de la communication des déclarations pays par pays est prématurée et qu'elle ne serait pas dans l'intérêt de la banque ni de ses actionnaires.

**Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.**

### PROPOSITION N° 3

#### Vote consultatif sur les politiques environnementales

**Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.**

#### Argumentaire

Selon un sondage en ligne mené par *Léger Marketing* et l'*Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne* au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont *inquiets* ou *très inquiets* par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport<sup>5</sup> d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevée dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

<sup>5</sup> Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>.

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi<sup>6</sup> concernant le *say on climate* obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante.

## Position de la banque

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE A DÉJÀ RÉDIGÉ DE LA DOCUMENTATION RIGOUREUSE ET EXHAUSTIVE POUR APPUYER SON PLAN D'ACTION EN MATIÈRE CLIMATIQUE ET QU'UN VOTE CONSULTATIF SUR LE CLIMAT NE CONSTITUE PAS UN MOYEN ADÉQUAT DE DÉMONSTRER L'ENGAGEMENT DE LA BANQUE ENVERS CES QUESTIONS STRATÉGIQUES IMPORTANTES.**

La Banque Scotia a déployé des efforts considérables en lien avec les changements climatiques au cours des dernières années. Nous nous sommes donné comme cible l'harmonisation de nos activités de financement avec notre objectif de carboneutralité d'ici 2050 lorsque nous nous sommes joints à la NZBA dans le cadre d'un projet mondial dirigé par le secteur, qui vise à accélérer et à soutenir les efforts en matière de lutte contre les changements climatiques, et lorsque nous sommes devenus membres du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), par lequel nous nous sommes engagés à surveiller les émissions financées et à les signaler. En 2022, nous avons publié notre premier rapport Virage carboneutre, puis nous avons publié des mises à jour de nos plans et de nos progrès réalisés vers l'atteinte de nos cibles intermédiaires de carboneutralité dans notre rapport ESG paru en mars 2023. En 2024, nous prévoyons publier notre premier Rapport climatique, qui présentera plus en détail les progrès que nous aurons réalisés vers l'atteinte de nos objectifs en matière de lutte contre les changements climatiques. Les institutions financières au Canada sont désormais également soumises à une réglementation rigoureuse en matière de lutte contre les changements climatiques depuis la publication de la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF en mars 2023, qui s'appliquera à compter de l'exercice 2024 aux fins de la présentation de l'information financière. Cette ligne directrice oblige les institutions financières à se doter de procédures de gestion des risques rigoureuses et à présenter un certain nombre d'indicateurs de rendement clés, en plus de fournir un énoncé qualitatif portant sur le recensement et la gestion des risques et des occasions liés au climat à court, à moyen et à long termes. Nous avons mis en place les structures de gouvernance appropriées afin à la fois de surveiller et d'assurer notre conformité à cette réglementation. Nous sommes de plus déterminés à entretenir une discussion dynamique toute l'année avec nos actionnaires et d'autres parties prenantes sur ces questions. Toutefois, nous ne croyons pas approprié d'adopter une politique de vote consultatif ni de tenir un vote annuel sur nos cibles et notre plan d'action en matière d'environnement et de changements climatiques (vote consultatif sur le climat), puisque cela aurait pour effet de faire porter indûment cette responsabilité à nos actionnaires plutôt qu'au conseil et à la direction, contrairement aux pratiques de saine gouvernance.

Nous saisissons et comprenons l'importance des risques liés aux changements climatique. Notre conseil est chargé de surveiller la stratégie générale de la banque et les mesures que la banque prend pour gérer le risque, y compris celles qui ont trait aux changements climatiques, et de faire rapport sur ces questions aux actionnaires. La Banque Scotia s'acquitte de ces responsabilités en publiant de l'information sur la stratégie et les risques dans son rapport annuel ainsi que dans notre rapport Virage carboneutre de 2022, nos rapports ESG, notre premier Rapport climatique selon le cadre de travail du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC) et nos réponses fournies dans le cadre du Carbon Disclosure Project. La banque démontre aussi la qualité des informations relatives aux changements climatiques qu'elle publie grâce à son utilisation du cadre du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC) depuis 2018. La normalisation et la réglementation du secteur appuient par ailleurs l'approche en matière de gouvernance en place, contrairement à un vote des actionnaires à l'égard des plans en matière de lutte contre les changements climatiques de la banque.

Nous sommes fiers de notre programme complet d'engagement envers nos parties prenantes, qui est à leur disposition tout au long de l'année et qui repose sur notre philosophie d'amélioration continue. Nos parties prenantes savent qu'elles peuvent échanger avec nous sur tous les sujets, en tout temps. Comme par les années passées, dans le cadre de notre engagement de cette année, plusieurs parties prenantes ont démontré de l'intérêt pour nos objectifs en matière de lutte contre les changements climatiques et notre virage vers la carboneutralité et les ont appuyés. Toutefois, la tenue d'un vote sur le climat n'a pas obtenu d'appuis clairs au fil des discussions. L'appui d'un vote consultatif sur le climat vient généralement des parties prenantes d'autres

<sup>6</sup> *Projet de loi relatif à l'industrie verte* <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>.

pays que le Canada et les États-Unis, où la tenue de tels votes est plus courante. D'autres parties prenantes adoptent un point de vue différent et ont fait part de leur opinion selon laquelle ce type de vote consultatif a l'effet d'usurper le rôle du conseil et de transférer la responsabilité du conseil aux actionnaires. En outre, certains de nos actionnaires ont choisi de s'abstenir de voter à l'égard de cette proposition au cours des deux dernières années afin de manifester leur opposition à la tenue d'un vote consultatif sur la question des changements climatiques tout en soutenant les principes qui sous-tendent les mesures prises pour lutter contre les changements climatiques et à l'égard de la gérance environnementale. De plus, bon nombre de nos parties prenantes continuent de manifester de l'intérêt pour notre engagement envers elles à l'égard de cette question, mais par d'autres moyens qu'un vote consultatif.

Les pratiques de saine gouvernance indiquent qu'il ne revient pas aux actionnaires de voter sur les plans et les stratégies de la direction, mais bien au conseil, dans le cadre de sa responsabilité de surveillance. Les actionnaires peuvent exiger une reddition de comptes par les administrateurs en utilisant d'autres moyens qu'un vote consultatif et communiquer avec eux lorsqu'ils sont d'avis qu'une stratégie d'une société, sa surveillance du risque ou l'information qu'elle publie ne répond pas à leurs attentes. Ce point de vue est partagé par bon nombre de nos investisseurs institutionnels, ainsi que par des sociétés de services-conseils en matière de procurations, qui ont soulevé des préoccupations quant au fait qu'un vote consultatif sur le climat permette aux conseils d'administration de transférer des responsabilités qui relèvent de l'établissement de la stratégie d'entreprise aux actionnaires, et de se substituer ainsi à un processus significatif de surveillance et d'échange avec les actionnaires.

Tant en 2022 qu'en 2023, la majorité des actionnaires et les cabinets de services-conseils en matière de procurations étaient en accord avec la position de la direction. Les facteurs qui ont contribué à ce résultat sont, entre autres, le cadre de gestion des risques liés au climat existant de la banque, les initiatives et la présentation de l'information, notamment la qualité des informations publiées par la banque dans le cadre du GTIFCC, l'adhésion de la banque à la NZBA et au PCAF, la publication du rapport Virage carboneutre de la banque et les mises à jour subséquentes de ce rapport, de même que la stratégie proactive en matière d'interactions de la banque. Nous avons par ailleurs remarqué que les commentaires du cabinet de services-conseils en matière de procurations Glass Lewis s'inscrivaient en ligne droite avec sa politique de vote communiquée publiquement, qui prétend que l'adoption d'une résolution relative à un vote consultatif sur le climat constituerait une violation des principes fondamentaux de la gouvernance, car elle permettrait au conseil de transférer aux actionnaires ses responsabilités de surveillance en matière de stratégie d'entreprise en permettant effectivement aux actionnaires de dicter une telle stratégie par la tenue d'un vote. De plus, Glass Lewis a émis une réserve, soutenant que la stratégie du vote consultatif sur le climat se substituerait à un dialogue soutenu avec les actionnaires, soit exactement la raison pour laquelle le MÉDAC a proposé la tenue d'un vote consultatif sur le climat.

Deux années se sont écoulées depuis que le MÉDAC a présenté cette proposition. Le MÉDAC n'a jamais donné suite à nos demandes pour en discuter en dehors du processus de présentation de propositions d'actionnaire, pas plus qu'il ne nous a transmis de commentaires précis sur nos objectifs et nos plans d'action en matière de lutte contre les changements climatiques. Par ailleurs, le MÉDAC a fait valoir qu'un vote consultatif sur le climat visait à remplacer des échanges continus tout au long de l'année. Nous ne sommes pas d'accord avec ce point de vue puisque nous considérons que cette proposition, dans sa forme actuelle, ne constitue pas une solution de rechange constructive au dialogue permanent avec nos parties prenantes. Nous avons pris des mesures considérables relativement à nos objectifs en matière de climat et de carboneutralité et nous continuerons de partager avec nos parties prenantes notre progression vers l'atteinte de ces objectifs et de notre stratégie en matière de changements climatiques. Nous ne considérons pas qu'un vote consultatif constitue une solution de rechange constructive à notre programme d'engagement envers nos parties prenantes.

**Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.**

## DISCUSSIONS SUR LES PROPOSITIONS RETIRÉES

Vancity Investment Management (Vancity), située au 183 Terminal Avenue, 8<sup>th</sup> floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, a présenté une proposition pour demander la présentation de certains renseignements sur les plans en matière de transition des clients de la banque. Après des discussions productives, la banque a accepté de bonifier les renseignements qu'elle communique sur les plans et sur le niveau de préparation en matière de transition de ses clients, et Vancity a accepté de retirer sa proposition en ce sens. Nous serions heureux de continuer de discuter avec Vancity de ce sujet ainsi que des initiatives connexes.

Le MÉDAC a présenté six propositions de plus, qu'il a accepté de retirer à la suite de discussions avec la banque. Bien que ces propositions ne soient pas soumises au vote à l'assemblée, le MÉDAC a exigé, dans le cadre de l'entente pour le retrait de ces propositions, que chacune soit présentée dans la circulaire, accompagnée de la réponse de la banque. Les propositions et argumentaires ont été imprimés comme ils ont été présentés.

## PROPOSITION RETIRÉE N° 1

### Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG

**Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.**

#### Argumentaire

En avril 2022, le PDG de *Mastercard*, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés<sup>7</sup>. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet<sup>8</sup>. » [Traduction libre]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de *Mastercard*, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040<sup>9</sup>.

#### Position de la banque

Nous convenons que nos employés participent à l'atteinte de nos objectifs ESG, et nous reconnaissons l'importance de tenir compte des facteurs ESG dans le cadre de l'évaluation de la performance de la banque et de l'établissement de la rémunération incitative des dirigeants et des employés par le biais du régime incitatif annuel de la banque. La rémunération incitative de nos dirigeants et de la majorité de nos employés est fondée sur un coefficient de performance opérationnelle (CPO) pour l'ensemble de la banque et sur la performance de chaque personne par rapport à des objectifs stratégiques établis au début de chaque année. Les paramètres ESG comme le score attribué par nos clients, la mobilisation des employés, la culture, la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi qu'une solide gouvernance sont inclus dans le CPO et/ou dans les objectifs de performance individuels des dirigeants et les résultats attendus stratégiques, y compris le nouvel objectif de performance qui consiste à livrer un plan concret visant la carboneutralité incluant des cibles provisoires pour 2030, des échéanciers et une information transparente conformément aux engagements que nous avons pris en nous joignant à la NZBA. Une analyse détaillée du CPO pour l'ensemble de la banque est présentée aux pages 100 et 101.

- Il y a quelques années, le comité du capital humain et de la rémunération a convenu d'une feuille de route visant à mettre davantage l'accent sur les facteurs ESG pour l'évaluation de la performance de la banque et l'établissement de la rémunération tant des dirigeants que des employés.
- Des mesures supplémentaires ont été introduites en 2021 dans le cadre d'un nouveau processus d'évaluation de la performance de la banque, notamment les progrès effectués par la banque dans l'atteinte d'une variété d'objectifs ESG, soit les cinq engagements climatiques, la lutte contre les inégalités raciales ainsi que d'autres efforts en matière de développement durable.
- En 2022, la banque a revu le calcul du CPO pour l'ensemble de la banque afin d'y intégrer une corrélation plus directe entre les facteurs ESG et la rémunération.
- En 2023, le comité a approuvé les principaux paramètres d'évaluation ESG, mettant l'accent sur le financement d'initiatives en matière de lutte contre les changements climatiques, la décarbonation des activités de la banque et la représentation des groupes souffrant d'iniquité, et ceux-ci ont été combinés au paramètre de l'expérience client, avec une pondération globale de 20 %, aux fins du calcul du CPO pour l'ensemble de la banque.
- Pour tous les employés, nous tenons compte, lors de l'évaluation de la performance individuelle et de l'établissement de la rémunération, d'un objectif individuel qui consiste à maintenir une saine culture de gestion du risque.

<sup>7</sup> *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>.

<sup>8</sup> *Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>.

<sup>9</sup> *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>.

Nous demeurons fermes comme entreprise dans la poursuite de nos objectifs liés aux questions ESG et nous continuons d'examiner les possibilités de refléter l'importance de ceux-ci dans nos programmes de rémunération.

## PROPOSITION RETIRÉE N° 2

### Assemblées annuelles des actionnaires *en personne*

**Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.**

#### Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées<sup>10</sup>.

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions<sup>11</sup>. »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de *Teachers*<sup>12</sup>, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)*<sup>13</sup> et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

#### Position de la banque

Les assemblées annuelles de la Banque Scotia ont été tenues entièrement en personne jusqu'en 2020. En raison de la pandémie de COVID-19 en 2020, l'imposition de restrictions sur les rassemblements publics et la distanciation physique par les directives des agences de santé publique et des autorités gouvernementales ont poussé la banque à tenir ses assemblées annuelles de 2020 et de 2021 en mode virtuel seulement, conformément à une ordonnance de la cour que la banque a obtenue en vertu de la *Loi sur les banques*.

En raison de l'assouplissement des restrictions liées à la pandémie, la banque tient des assemblées en mode hybride depuis 2022, ce qui permet aux actionnaires d'assister à l'assemblée en personne ou en ligne, à leur convenance. Nos actionnaires nous ont transmis des commentaires positifs à l'égard de notre formule d'assemblée hybride. En effet, ceux-ci aiment avoir la possibilité d'assister à l'assemblée en mode virtuel et apprécient les améliorations que nous avons apportées pour favoriser leur participation. Les actionnaires peuvent maintenant choisir d'assister à l'assemblée en personne ou en ligne, et ils peuvent voir le déroulement de l'assemblée, exercer les droits de vote rattachés à leurs actions et soumettre des questions, peu importe le mode de participation qu'ils auront choisi.

À l'heure actuelle, la *Loi sur les banques* ne permet pas aux banques canadiennes de tenir leurs assemblées annuelles en mode virtuel seulement sans obtenir une ordonnance de la cour. Toutefois, la loi d'exécution de l'énoncé économique de l'automne 2023 comprend une proposition d'amendement de la *Loi sur les banques* qui permettrait la tenue d'assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement par toute banque qui modifierait ses règlements administratifs afin de l'autoriser. Si nos actionnaires votaient en faveur d'une telle modification, la banque aurait le choix de tenir une assemblée en format virtuel seulement. Toutefois, peu importe le format des assemblées, la banque continuerait à donner aux actionnaires les moyens de pleinement y participer et à améliorer leur expérience en fonction des avancées technologiques.

<sup>10</sup> *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/salle-de-presse/2098/>.

<sup>11</sup> *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise*, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>.

<sup>12</sup> *Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (*Teachers*) [https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP\\_Proxy\\_Voting\\_Guidelines\\_2023\\_FR.pdf](https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf).

<sup>13</sup> « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>.

La banque prévoit continuer à tenir ses assemblées en format hybride, sous réserve de circonstances exceptionnelles, par exemple un risque important lié à la sécurité ou des restrictions en matière de santé publique ou gouvernementales comparables à celles en vigueur pendant la pandémie de COVID-19 qui pourraient rendre nécessaire le recours aux assemblées en mode virtuel. Dans pareilles circonstances, nous tiendrions notre assemblée annuelle dans un format conforme à nos règlements administratifs, à la *Loi sur les banques* et aux autres règlements applicables.

### PROPOSITION RETIRÉE N° 3

#### Divulguation des langues maîtrisées par les dirigeants

**Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.**

#### Argumentaire

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises – y compris les 7 grandes banques – a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, *a minima* les « membres de la haute direction visés<sup>14</sup> ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

#### Position de la banque

En tant qu'organisation multinationale, la banque a toujours la même motivation, c'est-à-dire d'offrir à ses clients la meilleure expérience qui soit en leur prodiguant des conseils et en finançant des initiatives qui facilitent leurs relations avec elle. Cette démarche comprend le fait d'assurer que notre équipe de direction est représentative des clients et des collectivités que nous servons où la banque exerce des activités.

À cette fin, la banque a mis en place des politiques visant à assurer une combinaison appropriée de compétences parmi ses dirigeants, dont la maîtrise des langues. Les renseignements comme la maîtrise des langues et le choix de la langue de communication sont recueillis au moment de l'embauche, et les employés peuvent les mettre à jour à tout moment pendant la durée de leur emploi auprès de la banque. Nous tenons un registre des compétences linguistiques, des domaines d'expérience généraux, de la formation et de l'expérience de nos membres de la haute direction. Cette information est utilisée par le service des ressources humaines et par la direction dans leurs démarches continues d'acquisition de talents, de perfectionnement, de planification de la relève et d'évaluation à l'égard des membres de la haute direction ou des candidats à des postes de haute direction, le cas échéant.

La connaissance de plusieurs langues, et tout particulièrement la maîtrise de plusieurs langues, ne constitue pas une qualité requise pour tous les postes. Nos membres de la haute direction maîtrisent la ou les langues requises pour s'acquitter des responsabilités inhérentes à leurs postes. Cependant, puisque nos parties prenantes pourraient être intéressées par les langues parlées par nos membres de la haute direction visés, nous avons bonifié la circulaire pour y inclure des renseignements agrégés concernant les compétences linguistiques de nos membres de la haute direction visés, qui sont présentés à la page 67. Nous avons présenté les langues maîtrisées par l'ensemble de nos membres de la haute direction visés, comme nous le faisons pour les renseignements que nous présentons sur les langues maîtrisées par nos administrateurs. La banque continuera à essayer de bonifier les renseignements qu'elle communique sur le sujet en tenant compte des commentaires reçus de ses parties prenantes.

### PROPOSITION RETIRÉE N° 4

#### Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

**Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.**

<sup>14</sup> Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

## Argumentaire

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)<sup>15</sup>, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

## Position de la banque

La Banque Scotia joue un rôle positif majeur pour aider notre société et le monde à faire face aux principaux défis de notre époque, qu'il s'agisse d'éliminer les obstacles à l'inclusion économique, de soutenir nos clients ou de faire évoluer nos propres activités afin d'atténuer les effets des changements climatiques.

La Banque Scotia est convaincue depuis longtemps du rôle important qu'elle a à jouer pour faire tomber les barrières à l'avancement et accroître l'accès aux perspectives en vue de créer un monde plus inclusif et résilient. L'un des moyens que la banque utilise pour ce faire est l'investissement dans les collectivités. En tant qu'Entreprise généreuse – Imagine Canada, la banque remet 1 % de ses bénéfices avant impôt réalisés à l'échelle nationale aux collectivités du Canada où nos employés vivent et travaillent. En 2023, la Banque Scotia a investi 87 millions de dollars dans des collectivités à l'échelle mondiale<sup>16</sup>.

Notre président et chef de la direction et notre conseil d'administration supervise des investissements importants dans les collectivités et des initiatives uniques, dont ScotialNSPIRE, notre programme d'investissement communautaire de 500 millions de dollars sur une période de 10 ans, qui vise à renforcer la résilience économique des personnes et des groupes défavorisés. Depuis 2021, dans le cadre de ScotialNSPIRE, la banque a investi au-delà de 102 millions de dollars dans plus de 200 organismes partenaires.

Avec L'initiative Femmes de la Banque Scotia<sup>MD</sup>, la banque s'est engagée, au moyen de ses capitaux et de son expertise, à aider les femmes à faire croître leurs entreprises. Depuis 2018, cette initiative a mobilisé plus de 25 000 femmes entrepreneures et la banque a injecté 8,05 milliards de dollars dans des entreprises dirigées et détenues par des femmes au Canada, se rapprochant ainsi de son engagement à investir 10 milliards de dollars d'ici 2025.

Dans le cadre de son objectif de lutte contre les changements climatiques, la banque a mobilisé 132 milliards de dollars depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018 en vue de l'atteinte de son objectif de financement lié aux enjeux climatiques de 350 milliards de dollars d'ici 2030. En 2022, la banque a rehaussé son engagement en matière de financement lié aux enjeux climatiques, le faisant passer à 100 milliards d'ici 2025, en réponse à une demande du marché de plus en plus forte.

La Banque Scotia verse aussi 25 millions de dollars en financement d'ici 2030 pour soutenir des partenariats avec des organismes sans but lucratif et de bienfaisance qui permettent le changement de systèmes liés au climat et la décarbonation sectorielle. Cet engagement comprend notre fonds de recherche sur la carboneutralité de 10 millions de dollars, qui remet des bourses à des groupes de réflexion et à des institutions universitaires de pointe qui soutiennent des secteurs clés dans leurs démarches de décarbonation. Depuis 2021, la Banque Scotia a distribué 3 millions de dollars à des organisations qui étudient des solutions de décarbonation et les changements de systèmes liés au climat.

## PROPOSITION RETIRÉE N° 5

### Certification raisonnable des rapports ESG

**Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.**

### Argumentaire

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit

<sup>15</sup> *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>.

<sup>16</sup> La contribution totale de la banque sur le plan des investissements dans les collectivités pour l'exercice 2023 a été vérifiée de façon indépendante par London Benchmarking Group (LBG) Canada. LBG est reconnu comme l'organisme normatif mondial de référence pour la gestion, l'évaluation quantitative et la présentation de l'investissement dans les collectivités.

pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC<sup>17</sup>, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts (73 %) des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable<sup>18</sup>. »

## Position de la banque

Le rapport ESG de la Banque Scotia présente ses activités et sa performance à l'égard de questions ESG qui sont importantes pour ses parties prenantes. Au fur et à mesure que les attentes du marché et des parties prenantes continuent d'évoluer, et en l'absence d'une approche normalisée dans ce domaine, nous nous efforçons d'améliorer continuellement notre communication de l'information et de revoir nos façons de gérer, de mesurer, de certifier et de communiquer les questions ESG d'importance pour nos parties prenantes. Notre rapport ESG est assujéti aux processus de vérification interne de la banque et est examiné par le comité de divulgation et le comité d'exploitation de la banque, de même que par le conseil.

En tant qu'institution financière fédérale, notre objectif est de demeurer en phase avec les normes de communication ESG susceptibles d'être enchâssées dans la réglementation des territoires où nous exerçons des activités. Les ACVM nous font parvenir des mises à jour sur des exigences comme l'adoption des normes IFRS S1 et S2 de l'ISSB pour le Canada. Nous sommes d'avis que les normes de l'ISSB représentent une étape importante sur la route menant à un régime mondial harmonisé pour l'information en matière de durabilité, et nous communiquons activement avec le Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité, l'entité qui travaille avec l'ISSB pour soutenir l'adoption des normes au Canada.

Au chapitre de l'assurance fournie, tant limitée que raisonnable, cette pratique demeure volontaire pour les sociétés par actions. Nous continuons à étudier et à évaluer des normes d'assurance nouvelles et/ou émergentes, y compris la norme proposée ISSA 5000, qui concerne spécifiquement les missions d'assurance en matière de durabilité. Toutefois, la banque continue de prendre plusieurs mesures importantes pour fournir de l'information pertinente au moyen de la vérification indépendante et d'une assurance limitée concernant plusieurs de ses principaux paramètres ESG.

- La contribution totale de la banque sur le plan des investissements est vérifiée de façon indépendante par London Benchmarking Group (LBG) Canada chaque année, une pratique que nous avons adoptée il y a trois ans. LBG est reconnu comme l'organisme normatif mondial de référence pour la gestion, l'évaluation quantitative et la présentation de l'investissement dans les collectivités. Cette vérification se trouve sur la page « Responsabilité et impact » du site Web de la Banque Scotia, à <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/responsabilite-et-impact.html>, sous l'onglet « Publications et politiques ESG ».
- La banque a demandé à KPMG de lui fournir une assurance limitée indépendante au sujet du rapport sur les obligations durables (anciennement rapport sur les obligations vertes) depuis 2019. Les détails concernant cette assurance limitée se trouvent dans les rapports affichés sur le site Web des obligations durables : <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/investisseurs-et-actionnaires/programmes-de-financement/obligations-durables-de-la-banque-scotia.html>.
- En 2022, la Banque Scotia a cherché à obtenir de KPMG une assurance limitée indépendante pour certains indicateurs ESG, dont des indicateurs ESG clés, aux fins du rapport ESG de la banque. Ces indicateurs comprenaient notamment les émissions de gaz à effet de serre, la diversité au sein de la direction et de la main-d'œuvre, ainsi que la

<sup>17</sup> Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>.

<sup>18</sup> Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>.

mobilisation des employés. Le rapport sur les assurances limitées de KPMG est affiché dans la section « Responsabilité et impact » du site Web de la Banque Scotia, à <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/responsabilite-et-impact.html>, sous l'onglet « Publications et politiques ESG ».

La banque continue de surveiller et de suivre les changements apportés à la réglementation et aux normes comptables en matière d'information sur la durabilité et s'est engagée à publier des rapports ESG conformes à la réglementation et aux normes en matière d'assurance ESG d'ici 2030, à condition qu'une telle réglementation et que de telles normes en matière d'assurance soient déjà en vigueur à ce moment.

## **PROPOSITION RETIRÉE N° 6**

### **Nomination de l'auditeur**

**Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.**

### **Argumentaire**

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent.

### **Position de la banque**

Comme mentionné précédemment dans la présente circulaire, le conseil a évalué attentivement le rendement et l'indépendance de l'auditeur et a confirmé qu'il est indépendant de la banque au sens des règles pertinentes et des interprétations connexes prescrites par les organismes professionnels compétents au Canada, ainsi que par la législation ou la réglementation applicables.

Veillez vous reporter aux pages 6 et 7 pour un exposé détaillé sur les politiques et les procédures que nous avons mises en place afin d'évaluer le rendement, l'objectivité et l'indépendance de l'auditeur.

Nous demeurons résolus à nous assurer de l'indépendance de notre auditeur externe et nous réitérons que, aux termes de l'ensemble des règles et des règlements applicables, le conseil n'a soulevé aucune préoccupation quant à la durée d'occupation du mandat d'auditeur de KPMG ni quant à son indépendance. Nous recommandons par ailleurs aux actionnaires de reconduire le mandat d'auditeur de KPMG à l'assemblée annuelle cette année. De plus, les actionnaires disposent déjà de moyens pour exprimer leur soutien, ou l'absence de soutien, à l'égard de l'auditeur de la banque en votant, ou en s'abstenant de voter, à l'égard de la nomination de l'auditeur. La banque continue de chercher des moyens d'améliorer ses politiques et ses procédures relativement à l'évaluation de l'auditeur et elle étudiera la possibilité d'adopter une politique prévoyant une rotation des auditeurs après un délai déterminé.







**BANQUE ROYALE  
DU CANADA**

# Annexe A :

## Propositions d'actionnaires

Les 7 propositions d'actionnaires suivantes ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Ces propositions et l'argumentaire à l'appui de celles-ci représentent l'opinion de l'actionnaire qui les a soumis et sont reproduits textuellement en italique ci-dessous, accompagnés de la réponse du conseil, conformément aux exigences de la *Loi sur les banques*.

---

**Le contrôleur de la Ville de New York, 1 Centre Street, 8th Floor North, New York, New York 10007, États-Unis, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français), qui sera soumise au vote des actionnaires.**

### PROPOSITION 1 :

*Qu'il soit résolu ce qui suit : Les actionnaires demandent à la Banque Royale du Canada (« Société ») de communiquer chaque année son ratio de financement relatif à l'approvisionnement en énergie propre (« ratio »), qui s'entend de son financement total sous forme de prise ferme de titres de capitaux propres et de titres de créance, et de financement de projets, lié à l'approvisionnement en énergie à faibles émissions de carbone par comparaison avec l'approvisionnement en énergie produite à partir de combustibles fossiles. La communication de cette information, préparée à coût raisonnable et excluant les renseignements confidentiels, doit exposer la méthodologie suivie par la Société, y compris ce qu'elle qualifie de « faibles émissions de carbone » ou de « combustibles fossiles ».*

#### Argumentaire

*Selon le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (« GIEC »), les émissions de gaz à effet de serre doivent être réduites de moitié d'ici 2030 et atteindre zéro émission nette d'ici 2050. Pour y arriver, l'Agence internationale de l'énergie (« AIE ») estime qu'il sera nécessaire de délaisser rapidement les combustibles fossiles et de tripler d'ici 2030 les sommes investies annuellement à l'échelle mondiale dans l'énergie propre<sup>1</sup>.*

*Les banques soucieuses de faire concorder leurs activités avec leurs propres objectifs climatiques sont en meilleure position pour gérer les risques associés à la transition énergétique mondiale, notamment les risques juridiques et financiers et d'atteinte à la réputation. Elles pourront par ailleurs saisir des occasions porteuses de valeur dans le secteur de l'énergie propre et se positionner comme des leaders dans un marché de plus en plus dynamique. Depuis 2022, les banques auraient dégagé davantage de revenus grâce à leurs activités de prêt et leurs commissions de prise ferme dans le cadre de projets liés à l'énergie propre qu'en lien avec les opérations conclues avec des sociétés actives dans les secteurs du pétrole, du gaz et du charbon<sup>2</sup>.*

*D'après son rapport climatique 2022, la Société a pour objectif d'accorder 500 milliards de dollars en finance durable d'ici 2025<sup>3</sup>. De plus, elle vise à atteindre un bilan zéro émission nette d'ici 2050.*

*Malgré ces engagements, la Société détient toutefois le titre peu enviable du plus grand bailleur de fonds dans les projets de combustibles fossiles, ayant accordé en 2022 un financement à hauteur de 41 milliards de dollars aux entreprises utilisant des combustibles fossiles, une hausse par rapport à 2021. Depuis 2016, le financement total se chiffre à 252,5 milliards de dollars<sup>4</sup>.*

*Selon le plus récent rapport de BloombergNEF, intitulé *Financing the Transition: Energy Supply Investment and Bank Financing Activity* (« rapport BloombergNEF »)<sup>5</sup>, le rythme auquel les combustibles fossiles seront progressivement délaissés sera dicté par le rythme auquel s'intensifiera l'approvisionnement en énergie à faibles émissions de carbone. En résumant les sept voies à suivre les plus souvent citées pour limiter à 1,5 °C le réchauffement climatique (AIE ; Network for Greening the Financial System; GIEC), le rapport BloombergNEF a conclu que pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050, le ratio doit franchir la barre d'au moins 4:1 d'ici 2030, puis 6:1 dans la décennie qui suit et 10:1 par la suite.*

*Les ratios de financement en matière d'énergie propre par rapport aux combustibles fossiles se sont révélés un indicateur clé pour mesurer les progrès réalisés au chapitre du financement de la transition vers l'énergie propre. L'AIE suit de près l'un de ces ratios<sup>6</sup>, et ceux-ci ont été reconnus par les principales alliances bancaires en matière de changements climatiques auxquelles participe la Société, y compris la Glasgow Financial Alliance for Net Zero et la Net Zero Banking Alliance, qui soutiennent que des indicateurs comparables à l'égard des [traduction] « exigences de déclaration pourraient inclure... un ratio de financement lié à la transition »<sup>7</sup>.*

Sous réserve du pouvoir discrétionnaire de la direction, nous recommandons à la Société de faire ce qui suit :

- Fixer des objectifs en matière de ratio comportant des échéances et concordant avec son engagement envers la carboneutralité.
- Consulter le rapport BloombergNEF au moment d'établir les objectifs en matière de ratio et définir le financement à « faibles émissions de carbone » et celui lié aux « combustibles fossiles ».
- S'employer à établir des méthodes normalisées pour l'ensemble du secteur.
- Communiquer un ratio comparable en lien avec ses activités de prêt.

Nous incitons les actionnaires à voter **POUR** la proposition.

- 1) <https://www.iea.org/reports/net-zero-by-2050>
- 2) <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-10-18/green-fees-overtake-fossil-fuels-for-second-straight-year>
- 3) [https://www.rbc.com/collectivite-impact-social/\\_assets-custom/pdf/RBC-Climat-Report-2022.PDF](https://www.rbc.com/collectivite-impact-social/_assets-custom/pdf/RBC-Climat-Report-2022.PDF)
- 4) [https://www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/uploads/2023/08/BOCC\\_2023\\_vF.pdf](https://www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/uploads/2023/08/BOCC_2023_vF.pdf)
- 5) <https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/BNEF-Bank-Financing-Report-Summary-2023.pdf>
- 6) <https://www.iea.org/reports/world-energy-investment-2023/overview-and-key-findings>
- 7) <https://www.unepfi.org/wordpress/wp-content/uploads/2022/10/NZBA-Transition-Finance-Guide.pdf>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 1 :

Nous reconnaissons que la transparence et la communication d'information adéquate sur le marché relativement à la performance climatique sont cruciales pour démontrer nos progrès et maintenir la confiance des parties prenantes. L'évolution du rapport climatique annuel de RBC depuis la publication du premier Rapport Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques 2019 reflète les efforts continus de la banque pour accroître la transparence de l'information qu'elle communique.

C'est également pourquoi, depuis la publication du rapport climatique précédent de la banque en mars 2023, RBC a encore amélioré les mesures qu'elle prend et l'information qu'elle communique en mettant un accent particulier sur le secteur de l'énergie, notamment grâce à ce qui suit :

- La publication de l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie de RBC Marchés des Capitaux (l'Approche d'engagement clientèle) qui officialise l'approche de RBC Marchés des Capitaux en matière d'engagement auprès de ses clients du secteur de l'énergie (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)) en novembre 2023<sup>1</sup>
- L'évaluation ultérieure des clients du secteur de l'énergie au moyen du cadre de préparation à la transition figurant dans l'Approche d'engagement clientèle et la communication des résultats à l'échelle du portefeuille dans notre Rapport climatique 2023 (disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg))
- L'élargissement de notre Cadre de finance durable (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)) pour inclure le financement lié à la décarbonation et des sources d'énergie faibles en carbone additionnelles, comme l'énergie nucléaire
- L'accroissement de nos prêts consentis dans le secteur des énergies renouvelables afin de stimuler la croissance de nos prêts dans l'ensemble du secteur des énergies faibles en carbone et la présentation d'information sur les soldes de prêts autorisés connexes
- La présentation d'information sur nos émissions financées absolues pour le secteur pétrolier et gazier avec des émissions calculées selon l'autorisation

Collectivement, ces mesures nous aideront à mieux positionner RBC en tant que bailleur de fonds pour le réseau énergétique du futur – en faisant croître nos prêts dans le secteur des énergies faibles en carbone tout en soutenant la réduction des émissions provenant des sources d'énergie traditionnelles.

Nous estimons que les renseignements que nous présentons offrent suffisamment de transparence à l'égard de notre approche et de notre stratégie. Vu l'absence de normes sectorielles entourant le ratio de financement de l'approvisionnement en énergies propres, nous croyons que la divulgation de cette mesure est prématurée et n'offrirait pas de renseignements importants supplémentaires à nos parties prenantes.

Nous continuerons de bonifier la communication d'information et de faire rapport sur nos progrès.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

---

<sup>1</sup>) Un complément d'information au sujet de l'Approche d'engagement clientèle est présenté à la fin de la présente annexe A.

InvestNow Inc., 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français), qui sera soumise au vote des actionnaires.

## PROPOSITION 2 :

*QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la Banque Royale du Canada (« RBC ») commande et publie un rapport dévoilant le risque lié au désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier auquel la Banque est exposée, qualifiant et quantifiant les conséquences d'un tel désinvestissement sur la valeur pour les actionnaires et présentant d'autres analyses économiques pertinentes si elle gardait le cap vers les objectifs de carboneutralité actuellement établis.*

### Argumentaire

*Le secteur pétrolier et gazier est attaqué de toutes parts. Des célébrités, des influenceurs Web, des actionnaires activistes radicaux, des alliances financières animées par une certaine idéologie de même que des organismes sans but lucratif aux coffres bien garnis appellent au « désinvestissement » et prônent l'élimination du secteur pétrolier et gazier canadien au cours des 25 prochaines années.*

*Nous demandons à RBC de commander un rapport qui comportera données et analyses ayant trait à l'incidence de l'adoption par la banque de politiques ou de lignes directrices visant la suppression du secteur pétrolier et gazier canadien à l'aide d'une politique sur le désinvestissement sur les prévisions de revenus, les bénéfices et le cours de l'action, ainsi que sur l'économie canadienne dans son ensemble.*

*Le secteur bancaire joue un rôle crucial dans l'économie et la prospérité du Canada. Tout comme le secteur bancaire, le secteur pétrolier et gazier joue un rôle crucial dans l'économie et la prospérité du Canada. Le monde continuera d'utiliser des combustibles fossiles au cours du siècle actuel, y compris après 2050, peu importe les visées en matière de carboneutralité. Si les sociétés énergétiques canadiennes ne peuvent fournir le pétrole et le gaz dont le monde a besoin, des régimes autoritaires dans des pays à la réglementation déficiente, antidémocratiques, moins responsables et moins soucieux de l'environnement s'en chargeront. Les banques ne peuvent pas se permettre de faire partie d'un mécanisme visant à juguler un secteur d'une importance vitale, non seulement pour nos concitoyens, mais aussi pour le monde démocratique.*

*Le financement du secteur pétrolier et gazier canadien est essentiel à la bonne marche de l'économie, aux emplois, à l'innovation et à la réduction mondiale des émissions.*

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 2 :

Le monde évolue rapidement au fur et à mesure que les collectivités, les entreprises et les gouvernements répondent à l'urgence des changements climatiques et saisissent l'occasion de bâtir une économie carboneutre plus résiliente. Le succès continu de RBC en tant qu'institution bancaire est influencé par notre prospérité économique collective et la mesure dans laquelle nos clients réussissent, notamment dans le cadre de la transition vers une économie à zéro émission nette.

En novembre 2023, nous avons publié l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie (l'Approche d'engagement clientèle), qui officialise l'engagement de RBC Marchés des Capitaux avec ses clients des secteurs pétrolier et gazier et de la production d'énergie (collectivement, le secteur de l'énergie) à l'égard de leurs plans de transition énergétique<sup>1</sup>. RBC est d'avis que les clients qui planifient proactivement leur transition énergétique sont mieux en mesure de réagir aux risques émergents et de profiter des occasions connexes. C'est pourquoi les plans de transition des clients constituent un important aspect des décisions d'affaires prises par RBC Marchés des Capitaux.

L'objectif de RBC Marchés des Capitaux est d'aider les clients à réduire leurs émissions et à accélérer la réalisation de leurs plans de transition. Les renseignements obtenus en dialoguant avec les clients nous aident à déterminer les domaines où nous pouvons les soutenir le plus efficacement, par exemple en affectant des capitaux aux clients qui présentent le plus grand potentiel de réduction d'émissions et en appuyant leur réussite. RBC Marchés des Capitaux soutiendra en priorité les clients qui participent activement à la transition énergétique et qui mettent en œuvre ou élaborent des plans de transition étoffés qui les aideront à demeurer résilients et concurrentiels. RBC Marchés des Capitaux est prête à prendre des décisions d'affaires difficiles et même à se distancier si un client, malgré de nombreuses interactions à cet égard, démontre une planification de transition énergétique insuffisante<sup>2</sup>.

Nous estimons que l'information existante présentée par la banque, y compris l'Approche d'engagement clientèle, son Rapport climatique 2023 (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)) et ses rapports financiers annuels et trimestriels destinés aux actionnaires, détaille son approche à l'égard du secteur de l'énergie et des changements climatiques de façon plus globale, y compris en ce qui concerne notre stratégie climatique et nos progrès quant à la réalisation de nos engagements. La banque ne croit pas que le niveau de détail demandé par cette proposition permettrait aux actionnaires d'obtenir des renseignements significatifs qui les aideraient à prendre des décisions d'investissement éclairées au sujet de RBC.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

1) Un complément d'information au sujet de l'Approche d'engagement clientèle est présenté à la fin de la présente annexe A.

2) Au cas par cas et en tenant compte d'autres facteurs financiers et non financiers, ces mesures pourraient comprendre la réduction ou la suppression du crédit disponible et d'autres produits et services au moment du montage du crédit, du renouvellement du crédit ou des demandes d'augmentation de limite de crédit. La banque ne reviendra pas sur les accords de crédit juridiquement contraignants.

Vancity Investment Management Ltd., 100-183 Terminal Avenue, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français), qui sera soumise au vote des actionnaires.

### PROPOSITION 3 :

Qu'il soit résolu que

*Le conseil d'administration entreprenne un examen des niveaux de rémunération de la haute direction par rapport à l'ensemble de l'effectif et, moyennant des coûts raisonnables et en omettant les renseignements exclusifs, communique publiquement tous les ans le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs.*

#### Argumentaire

*Les moyens de pression exercés par le syndicat United Auto Workers et les talents de Hollywood illustrent la vague de mécontentement des employés qui touche de nombreux secteurs et mettent en relief l'écart entre, d'une part, les profits réalisés par les entreprises et la hausse de la rémunération de la haute direction et, d'autre part, les salaires des travailleurs qui ne progressent pas au même rythme. Ce mécontentement est exacerbé par la croissance stagnante des salaires jumelée à un contexte inflationniste, phénomène qui a une incidence toute particulière sur les besoins essentiels comme le logement, l'énergie et l'épicerie<sup>1</sup>.*

*La faible croissance des salaires qui reste en deçà de l'inflation pour la moyenne des employés tranche nettement avec la rémunération de la haute direction, où les salaires gagnés sont demeurés supérieurs au taux d'inflation et en décalage par rapport au reste de la main-d'œuvre. Ces données sont facilement accessibles, et l'écart salarial qui se creuse est indéniable.*

*Bien que les entreprises dont la mobilisation syndicale est moins présente ne soient pas aussi susceptibles de faire face à des moyens de pression syndicaux, elles peuvent tout de même subir des contrecoups financiers similaires. Parmi ceux-ci figurent souvent un taux de roulement et d'absentéisme plus élevé et une baisse du moral des employés. À titre d'exemple, certaines recherches ont révélé qu'un employé souffrant d'épuisement professionnel peut représenter un coût correspondant à plus de 30 % de son salaire et que le remplacement d'un employé en poste peut entraîner des coûts allant jusqu'à 400 % de son salaire annuel<sup>2</sup>.*

*Pour assurer la mise en œuvre efficace des stratégies visant à accentuer la valeur de l'entreprise, les membres de la haute direction doivent pouvoir compter sur des employés engagés pour réaliser leur vision. De nombreuses études démontrent que la comparaison sociale joue un très grand rôle dans l'interaction humaine et que la satisfaction des employés est fortement tributaire de la perception d'équité en ce qui a trait à la rémunération<sup>3</sup>.*

*La perception selon laquelle seule la haute direction profite de la croissance de l'entreprise et que le travailleur moyen n'est pas rémunéré équitablement en contrepartie de son apport individuel sape la motivation des employés. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs est un mécanisme utile pour évaluer et établir la ventilation des salaires au sein d'une entreprise. Lorsque les écarts salariaux sont étroitement surveillés et gérés, les employés sont souvent beaucoup plus engagés et productifs.*

*Les résultats du vote consultatif sur la rémunération ont très peu à voir avec la gestion des écarts salariaux par une entreprise. Les actionnaires ne disposent pas de renseignements suffisants sur l'exposition de RBC au risque associé au capital humain en lien avec les distributions déséquilibrées de la rémunération. Vancity a soumis cette proposition l'an dernier, laquelle a reçu un appui à hauteur de 13 %. Le MÉDAC avait soumis auparavant une proposition similaire auprès de RBC, ce qui indique qu'il existe une demande pour ce genre de renseignements.*

*En tant qu'institution financière, RBC s'appuie fortement sur son capital humain pour stimuler la croissance et, en retour, créer de la valeur pour ses actionnaires. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs représente pour RBC un moyen simple et économique de communiquer la manière dont l'entreprise gère les écarts salariaux. La Banque Scotia fournit ce ratio, et la Global Reporting Initiative, que RBC utilise déjà, prévoit une méthode largement reconnue pour calculer ce ratio selon l'indicateur 2-21.*

*La communication de cette information n'a pas pour but de limiter la rémunération de la haute direction, mais de veiller à ce que les actionnaires disposent des renseignements voulus pour évaluer la gestion que fait RBC des risques liés au capital humain. La communication et le suivi du ratio permettront à RBC de mieux gérer l'engagement et le moral des employés ainsi que le recrutement et la fidélisation des talents et d'atténuer les risques financiers et ceux liés à la réputation découlant des écarts salariaux qui se creusent.*

1) <https://www.forbes.com/sites/annefield/2022/05/23/ceo-worker-pay-gap-widens-and-employees-arent-happy-about-it/?sh=3ac80050142c>

2) <https://www.joinpavilion.com/blog/the-real-cost-of-burnout> ; <https://www.simplybenefits.ca/blog/employee-retention-what-is-the-true-cost-of-losing-an-employee>

3) <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-without-consequences>

### RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 3 :

Chez RBC, nous nous efforçons d'adopter une approche équilibrée, systématique et progressive en matière de rétribution globale. Nos pratiques sont ancrées dans l'analyse et la recherche afin que nous offrions une rémunération et des avantages sociaux qui soient concurrentiels dans les marchés où nous exerçons nos activités et qui nous aident à recruter des gens de talent.

Le comité des ressources humaines supervise régulièrement plusieurs activités menées pour assurer que nos pratiques de rémunération sont concurrentielles. Il passe en revue des analyses d'étalonnage de la rémunération, certains ratios de rémunération verticaux ainsi que des tendances comparant la rémunération directe totale annuelle du chef de la direction et la rémunération directe totale annuelle médiane de tous les employés, ainsi que l'évolution de cette comparaison au fil du temps. Étant donné les divers facteurs qui sont pris en compte dans le cadre du processus décisionnel relatif à la rémunération, divulguer un ratio de rémunération sans contextualiser les autres variables influant sur les décisions entraîne un risque de simplification excessive.

Le comité des ressources humaines est également chargé d'examiner les changements apportés à nos programmes de rétribution globale qui vont au-delà de la rémunération. Garder nos employés motivés à procurer une valeur exceptionnelle pour les clients et les actionnaires est primordial dans le cadre de notre approche en matière de rétribution globale. Bien que la rémunération serve de vecteur de motivation, nous effectuons des investissements continus dans la formation, le perfectionnement et le soutien de nos employés en offrant des programmes d'apprentissage, des avantages sociaux et des options de retraite de manière à les aider à prospérer même dans des temps incertains. Nous investissons également dans les données et la recherche pour éclairer nos décisions concernant les structures salariales concurrentielles, tout en respectant notre principe de la rémunération au rendement pour l'ensemble de nos employés.

Le comité des ressources humaines est d'avis que la divulgation actuelle faite dans la rubrique « Rémunération de la haute direction » de cette circulaire permet de donner de l'information plus pertinente et utile aux actionnaires que ne le ferait un ratio de rémunération et que l'utilisation d'un tel ratio ne répondrait pas adéquatement aux préoccupations soulevées par l'actionnaire. Chaque année, nous donnons des renseignements détaillés sur les faits saillants au chapitre du rendement et la composition de la rémunération de la haute direction dans cette circulaire.

En l'absence d'exigences de divulgation prescrites au Canada, la communication volontaire de ratios de rémunération verticaux par les sociétés ne donnerait pas aux investisseurs d'information uniforme, comparable ou fiable. En outre, nous nous efforçons de fournir de façon transparente les motifs sous-tendant nos décisions en matière de rémunération de la haute direction ; un ratio de rémunération, bien que possible à prendre en compte, n'est pas l'un des principaux facteurs sous-tendant les décisions d'ordre salarial et ne l'a pas été dans le passé.

Nous demeurons résolus à interagir avec les investisseurs et à tenir compte de leurs préoccupations lorsque nous révisons notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Le conseil suit toujours l'évolution des questions touchant la rémunération de la haute direction et la communication d'information à ce sujet en vue de maintenir des pratiques exemplaires.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

---

**Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a présenté les propositions 4, 5, 6 et 7 qui seront soumises au vote des actionnaires.**

### PROPOSITION 4 :

*Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.*

#### Argumentaire

*Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées<sup>1</sup>.*

*Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :*

*« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions<sup>2</sup>. »*

*Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de Teachers<sup>3</sup>, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)<sup>4</sup> et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.*

1) Assemblées annuelles : dérive virtuelle, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

2) Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

3) Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers) <https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP%20Proxy%20Voting%20Guidelines%202023%20FR.pdf>

4) "Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable." Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability, Catherine McCall, The Globe and Mail, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 4 :

En vertu de la *Loi sur les banques*, les institutions financières telles que RBC ne sont pas autorisées à tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement, à moins d'obtenir une ordonnance du tribunal les dispensant de tenir un volet en personne d'une assemblée des actionnaires. Puisque RBC n'est actuellement pas autorisée à tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement, la proposition d'actionnaires visant à tenir un volet en personne pour les assemblées des actionnaires est superflue et non nécessaire.

Avant la déclaration de la pandémie de COVID-19 en mars 2020, RBC a constamment tenu des assemblées des actionnaires en personne en offrant l'option de participer par webdiffusion pour les actionnaires situés dans d'autres régions ou pour ceux qui étaient dans l'impossibilité d'y assister en personne. En raison de la pandémie de COVID-19, le conseil a priorisé la santé et la sécurité de nos employés, actionnaires et collectivités et, à l'instar d'autres grandes banques et sociétés d'assurance vie canadiennes, obtenu les ordonnances des tribunaux nécessaires pour tenir nos assemblées annuelles des actionnaires en mode virtuel en 2020, en 2021 et en 2022. Il convient de souligner que RBC prévoyait tenir une assemblée en personne en 2022; toutefois, en conséquence des incidences de la COVID-19 sur bon nombre de membres du personnel et de participants essentiels aux fins de l'assemblée annuelle, celle-ci a été convertie en assemblée virtuelle seulement la veille, conformément à notre engagement continu à prioriser la santé et la sécurité de nos parties prenantes. RBC a repris la tenue d'assemblées des actionnaires hybrides en personne et en mode virtuel depuis l'an dernier, une fois la pandémie de COVID-19 calmée, et notre assemblée annuelle des actionnaires 2024 aura de nouveau lieu tant en personne qu'en mode virtuel.

Surtout, les actionnaires qui assistent à nos assemblées annuelles des actionnaires en mode virtuel disposent des mêmes droits et possibilités que ceux dont ils pourraient se prévaloir au cours d'une assemblée en personne. Les actionnaires peuvent voter et participer, et ceux qui ont soumis une proposition peuvent la présenter à l'assemblée. En fait, au cours des dernières années, RBC a investi dans l'amélioration de l'expérience virtuelle afin d'assurer une expérience intéressante et équitable pour ceux qui se joignent à l'assemblée de façon virtuelle, et nous demeurons résolus à permettre cette expérience conviviale dans l'avenir.

En tant qu'organisation mondiale dont les actionnaires se situent au Canada et ailleurs dans le monde, nous croyons que le mode virtuel adopté pour les assemblées annuelles permet aux actionnaires d'y assister et d'y prendre part avec plus de souplesse et de facilité. Il permet aux gens qui n'assistent généralement pas ou qui ne peuvent pas assister à l'assemblée annuelle des actionnaires en personne d'y avoir accès et accroît la possibilité pour les actionnaires de participer pleinement à l'assemblée au-delà du nombre limité d'actionnaires locaux qui y assistent en personne.

Les assemblées en mode virtuel seulement s'inscrivent également dans nos efforts en vue de réduire notre empreinte carbone globale, puisqu'elles entraînent moins de déplacements de la part du conseil, de la direction et des actionnaires, ainsi que moins de documents imprimés. Cette façon de faire concorde avec notre priorité stratégique qui est de faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités, comme il est énoncé dans la Stratégie climatique RBC (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)). De plus, les assemblées virtuelles réduisent les coûts de production globaux associés à la tenue d'une assemblée annuelle des actionnaires.

Pour faire écho à notre engagement de longue date envers la communication transparente avec nos actionnaires, RBC croit que souplesse et adaptabilité sont nécessaires pour la tenue de nos assemblées annuelles des actionnaires. Prescrire un volet en personne pour les assemblées annuelles des actionnaires impose des contraintes indues, ne reflète pas le virage mondial vers la communication virtuelle et n'est pas dans l'intérêt des actionnaires.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

## PROPOSITION 5 :

*Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.*

### Argumentaire

*À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — désormais de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération.*

*Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.*

*Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés contre la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes<sup>1</sup> de la Global Reporting Initiative (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13<sup>2</sup> du Cadre inclusif OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices<sup>3</sup>), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.*

*Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».*

*Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa Déclaration pays par pays.*

1) Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI) — Communiquer a. le ratio ; b. le pourcentage d'augmentation ; et c. « les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données » (Nous soulignons, inclinons et grissons.) <https://www.globalreporting.org/pdf.ashx?id=22118>

2) Action 13 — Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

3) Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 5 :

RBC est une entreprise mondiale fournissant des services financiers dans plusieurs pays. Nous sommes déterminés à maintenir les normes les plus élevées qui soient en matière d'éthique commerciale dans l'ensemble de notre plateforme mondiale.

RBC appuie fermement lois promulguées par le Canada et d'autres territoires où elle exerce des activités qui visent à contrer l'évasion fiscale et l'évitement fiscal, la fraude fiscale ainsi que le blanchiment d'argent. Nous examinons régulièrement nos activités et celles de nos filiales afin de nous assurer qu'elles satisfont aux règles fiscales applicables et aux autres formes de réglementation.

RBC appuie également le travail d'organisations internationales telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui vise à améliorer les politiques et règles régissant le système financier mondial, y compris les engagements à mettre en œuvre la transparence fiscale. RBC salue les progrès de l'OCDE dans la promotion de normes convenues internationalement sur la coopération et la transparence fiscales, qui prévoient l'échange complet de renseignements entre les autorités fiscales compétentes sur demande afin de faciliter l'administration et l'application des lois fiscales. À cet égard, RBC respecte pleinement ses obligations de déclaration pays par pays annuelle découlant de l'Action 13 du projet BEPS (érosion de la base d'imposition et transfert de bénéfices) de l'OCDE.

Une autre mesure cruciale que l'OCDE a prise dans le cadre de sa lutte contre les paradis fiscaux est l'instauration d'un impôt minimum mondial de 15 % sur les bénéfices des entreprises aux termes du « pilier deux » du plan à deux piliers visant à relever les défis fiscaux soulevés par la numérisation de l'économie. Les règles du pilier deux devraient s'appliquer à RBC avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2024, et RBC a l'intention de se conformer pleinement à la législation sur l'impôt minimum mondial devant être adoptée au Canada, ainsi qu'à tout autre cadre relatif au pilier deux applicable promulgué dans les territoires où elle exerce ses activités.

RBC est résolue à présenter de l'information fiscale pertinente tout en prenant en compte la nécessité de protéger les renseignements confidentiels et exclusifs dont la divulgation publique pourrait nous désavantager sur le plan concurrentiel. RBC divulgue des renseignements fiscaux aux termes de cadres existants en conformité avec toutes les obligations d'information prescrites dans les pays où nous exerçons nos activités.

La déclaration pays par pays de RBC ne renferme pas de données pertinentes sur la rémunération, et nous estimons par conséquent que la divulgation publique de cette déclaration ne serait pas pertinente aux fins de la préparation de calculs de ratios de rémunération significatifs et détaillés.

En outre, inclure volontairement dans nos pratiques en matière de communication publique notre déclaration pays par pays pourrait donner lieu à la divulgation de renseignements sensibles concernant les activités de RBC, la désavantageant ainsi sur le plan concurrentiel. Nous déposons actuellement notre déclaration pays par pays de façon privée auprès des autorités fiscales compétentes, et toute autorité qui reçoit cette information est tenue d'en préserver la confidentialité vu sa nature concurrentielle sensible. Nous sommes également soucieux du risque que les données incluses dans notre déclaration pays par pays soient mal interprétées si elles étaient divulguées publiquement en raison de la complexité de nos activités, et ce risque s'en trouverait exacerbé si seulement certaines parties de la déclaration complète étaient divulguées.

Nous ne pouvons appuyer cette proposition, parce que l'information figurant dans la déclaration pays par pays de la banque pourrait être utilisée à mauvais escient si elle était divulguée publiquement; que la communication publique volontaire de cette information ne fournirait pas de données supplémentaires qui permettraient d'établir des calculs de ratios de rémunération significatifs; et qu'une telle communication pourrait désavantager RBC sur le plan concurrentiel étant donné que d'autres institutions financières multinationales homologues ne sont pas tenues de divulguer de tels renseignements.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

#### **PROPOSITION 6 :**

*Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire et des mesures qu'elle entend prendre afin de développer l'expertise nécessaire pour valoriser correctement ces entreprises.*

#### **Argumentaire**

*Cette proposition a obtenu l'appui de plus de 10 % des votes l'an dernier. Nous avons bien lu l'énoncé de votre position dans la circulaire de 2023 et prenons bonne note des actions prises dans cette direction. Nous avons également lu attentivement le rapport ESG de la banque dans lequel nous avons trouvé très peu d'information sur différentes initiatives qui pourraient nous conforter en regard de vos orientations en matière d'économie circulaire.*

*Conscients qu'il peut être complexe comme vous le mentionnez dans votre circulaire de la complexité que suscite le suivi des activités de prêt qui soutiennent l'économie circulaire, nous nous permettons de croire qu'avec l'intelligence artificielle et les nouvelles technologies, de telles informations puissent être capturées et partagées avec l'ensemble des actionnaires et des parties prenantes. Nous réitérons donc notre demande de divulgation.*

#### **RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 6 :**

RBC estime qu'un modèle d'économie circulaire offre une approche intéressante pour faire progresser les objectifs environnementaux clés, comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la protection de la biodiversité. Toutefois, RBC croit que cette proposition est redondante compte tenu des efforts déjà déployés par la banque.

Grâce aux mesures qu'elle a en place à l'heure actuelle, RBC peut soutenir ses clients qui cherchent à atteindre des objectifs d'économie circulaire et surveiller l'activité financière – dont l'activité de prêts – qui correspond à ces objectifs.

Plus particulièrement, notre Cadre de finance durable (disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg)) comprend une catégorie d'activités admissibles particulière pour les projets ou les entreprises qui exercent des activités d'économie circulaire ou y contribuent. Ces activités sont visées par l'engagement de RBC d'injecter 500 G\$ en finance durable d'ici 2025. La finance durable désigne les activités financières qui tiennent compte des facteurs ESG.

Dans son Rapport climatique 2023, la banque divulgue son rendement par rapport à son engagement en matière de finance durable ainsi que des détails supplémentaires sur les activités vertes admissibles financées aux termes de son Cadre de finance durable. La banque déclare la valeur du financement pour les activités vertes admissibles les plus significatives, comme l'énergie renouvelable, et le financement associé à l'économie circulaire est déclaré collectivement avec d'autres activités vertes. La surveillance de ces activités vertes admissibles aux termes de ce cadre permet à la banque de promouvoir de telles activités au sein de ses équipes de services bancaires et de mieux comprendre les défis associés à leur financement.

Le conseil est d'avis que grâce aux mesures et aux initiatives dont il est question ci-dessus, la banque peut contribuer de manière efficace à la réalisation des objectifs environnementaux mis de l'avant par l'économie circulaire et surveiller la manière dont elle soutient ses clients et les collectivités qu'elle sert à cet égard. RBC demeure disposée à collaborer avec tous les secteurs de l'économie, avec les gouvernements, avec d'autres institutions financières et avec des tiers pour promouvoir la cohérence et la comparabilité des données et à adapter sa méthodologie en fonction de l'évolution du marché.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

### PROPOSITION 7 :

*Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.*

#### Argumentaire

*Selon un sondage en ligne mené par Léger Marketing et l'Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont inquiets ou très inquiets par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.*

*Un récent rapport<sup>1</sup> d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevée dans le rapport mérite d'être soulignée :*

*« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».*

*Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :*

*« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN ».*

*Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.*

*Notons qu'en France un projet de loi<sup>2</sup> concernant le say on climate obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante.*

1) Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

2) Projet de loi relatif à l'industrie verte <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 7 :

Le conseil est responsable des priorités, du plan d'affaires, de la stratégie, de l'appétit pour le risque et de la culture de la banque. Il examine comment répartir les ressources actuelles et futures de la banque entre l'atteinte des objectifs d'affaires, la mise en œuvre et l'exécution des priorités stratégiques climatiques de cette dernière dans le cadre de sa stratégie à court, à moyen et à long terme et l'équilibre des intérêts des actionnaires, des employés, des clients, des créanciers et des collectivités que nous servons. Il lui incombe également de surveiller la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et des plans d'exploitation approuvés. En outre, par l'intermédiaire de ses comités, le conseil supervise la gestion des risques, notamment le risque climatique, et la communication d'information ESG aux parties prenantes, y compris les actionnaires.

Un vote consultatif annuel sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques, même s'il n'était pas contraignant, entraînerait la création d'une nouvelle structure de gouvernance aux fins de l'approbation d'une composante importante de la stratégie de la banque, ce qui serait incompatible avec les responsabilités et la reddition de comptes du conseil telle qu'elles sont énoncées dans la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise adoptée par le Bureau du surintendant des institutions financières. De plus, il s'agirait d'un outil inefficace pour exprimer clairement les multiples facettes des avis de nos actionnaires sur une question très complexe de ce genre.

L'efficacité de la surveillance des questions climatiques et l'engagement du conseil exigent des administrateurs qu'ils suivent l'évolution rapide du contexte entourant les changements climatiques et en saisissent la complexité. Le conseil a approuvé la Stratégie climatique RBC, qui met à profit son expertise et sa compréhension des activités de la banque, des marchés dans lesquels elle exerce ses activités, des risques et possibilités qui se présentent à elle, des activités commerciales de ses clients, des intérêts de ses parties prenantes, y compris les collectivités qu'elle sert, ainsi que de sa raison d'être, de sa vision et de ses valeurs.

Le conseil se fie également aux connaissances très techniques de la direction concernant la complexité des activités et de l'exploitation quotidienne de la banque dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie climatique de la banque. Tout au long de l'année, le conseil et ses comités communiquent fréquemment avec la direction en ce qui a trait aux questions climatiques relevant de leurs champs de responsabilités respectifs. Ainsi, le conseil et la direction sont les mieux placés pour évaluer pleinement en temps opportun le caractère approprié des multiples composantes de la stratégie de la banque, y compris sa stratégie climatique.

RBC a de grandes ambitions et de fermes convictions en ce qui a trait à ses objectifs en matière de changements climatiques et s'est dotée d'une stratégie pour les atteindre, toutes exposées dans son Rapport climatique 2023 (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)). De surcroît, en novembre 2023, RBC a publié son Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat))<sup>1</sup>, qui décrit l'approche de RBC Marchés des Capitaux en matière d'engagement avec ses clients du secteur énergétique, y compris ce que nous jugeons être un plan de transition de la clientèle crédible, et notre Rapport climatique 2023 renferme les résultats de l'évaluation de ces clients par rapport au cadre de préparation à la transition figurant dans ce document.

En matière de gouvernance, RBC cherche sans cesse à s'améliorer et elle suit de près les nouvelles pratiques exemplaires en vue d'établir un lien plus étroit entre les objectifs climatiques et les intérêts des parties prenantes de la banque, dont ses actionnaires. RBC souscrit au principe de la communication ouverte et responsable avec ses actionnaires et elle entretient activement des discussions avec ses investisseurs et différents intervenants actifs en matière de gouvernance, ce qui l'amène à adopter des politiques qui répondent à leurs préoccupations lorsque ces politiques sont dans l'intérêt de toutes les parties prenantes. Une approche réactive tout au long de l'année constitue la solution la plus appropriée et la plus efficace pour intégrer les opinions des actionnaires à la stratégie climatique de RBC.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

1) Un complément d'information au sujet de l'Approche d'engagement clientèle est présenté à la fin de la présente annexe A.

---

## Propositions retirées

La proposition A a été soumise conjointement par Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN, 2175, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 203, Montréal (Québec) H2K 4S3, représentée par Æquo Services d'engagement actionnarial, et par Vancity Investment Management Ltd. pour demander à RBC de communiquer 1) ses attentes relatives à ce qu'est un plan de transition crédible pour les clients actifs dans les secteurs les plus exposés aux risques liés au climat et 2) les mécanismes permettant d'assurer que ces plans de transition aideront RBC à atteindre ses objectifs intermédiaires 2030 de réduction des émissions liées aux activités de financement relativement à ses portefeuilles de prêts.

Après avoir discuté avec RBC, les proposants ont convenu de retirer cette proposition à la suite de l'engagement pris par RBC de communiquer dans son Rapport climatique 2023 les résultats à l'échelle du portefeuille de l'évaluation des clients du secteur de l'énergie de RBC Marchés des Capitaux au moyen du cadre de préparation à la transition (le cadre), comme il est décrit dans l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie de RBC Marchés des Capitaux (l'Approche d'engagement clientèle), y compris où ces clients se situent sur l'échelle de maturité du cadre. À compter du Rapport climatique 2024 et chaque année par la suite, RBC communiquera les résultats à l'échelle du portefeuille de l'évaluation annuelle des clients du secteur de l'énergie de RBC Marchés des Capitaux ainsi que leurs progrès au fil du temps sur l'échelle de maturité du cadre. En outre, RBC partagera les principales leçons tirées et perspectives se dégageant de son engagement clientèle conformément à l'Approche d'engagement clientèle, y compris la manière dont RBC Marchés des Capitaux soutient ses clients dans le cadre de la réduction de leurs émissions.

---

La proposition B a été présentée conjointement par B.C. General Employees' Union (BCGEU), 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3; la fondation Atkinson (représentée par SHARE), 130 Queens Quay East, West Tower, Unit 900, Toronto (Ontario) M5A 0P6, la Hamilton Community Foundation, 120 King Street West, Suite 700, Hamilton (Ontario) L8P 4V2, le Régime de retraite de l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, Suite 300, Toronto (Ontario) M8X 2Y4 et l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, Suite 200, Toronto (Ontario) M8X 2Y4, représentés par l'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE) ; et le Greater Manchester Pension Fund, 5 Manchester Road, Droylsden (Tameside) M43 6SF, Royaume-Uni, représenté par Pension & Investment Research Consultants Ltd. (PIRC). Après avoir discuté avec RBC, les proposants ont convenu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. À la demande des proposants, cette proposition de même que l'argumentaire des proposants et la réponse du conseil à celle-ci sont présentés ci-après.

## **PROPOSITION B :**

*QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les actionnaires demandent à la banque d'exécuter et de publier (moyennant un coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs) un audit indépendant sur l'équité raciale afin d'analyser les incidences négatives que RBC a sur les communautés de couleur et les peuples autochtones. Les avis et commentaires des organismes de défense des droits civils, des employés et des clients devraient être pris en compte.*

### **Argumentaire**

*Les institutions financières jouent un rôle clé dans la société en permettant aux entreprises et aux particuliers d'avoir accès à des occasions économiques essentielles puisqu'elles leur offrent une gamme de produits et de services financiers, y compris des services de crédit et de prêt, des comptes d'épargne et la gestion de placements. Il incombe aux institutions financières de veiller à ce que leurs activités commerciales n'aient pas d'incidences négatives sur les communautés de couleur et les peuples autochtones.*

*Une proportion estimative de 2 % des Canadiens sont « non bancarisés »<sup>1</sup>, alors que 15 à 25 % sont « sous-bancarisés ». Le fait d'être non bancarisé ou sous-bancarisé a un effet disproportionné sur les peuples autochtones<sup>2</sup>. Un rapport de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada a conclu que les clients racialisés ou autochtones sont victimes de pratiques discriminatoires<sup>3</sup>, étaient plus susceptibles que les autres clients de se faire recommander des produits inappropriés, ne se sont pas fait présenter de l'information d'une manière claire et simple et se sont fait offrir des produits optionnels, comme une protection de découvert et une assurance protection de solde.*

*Dans les dernières années, RBC a fait l'objet d'une mauvaise presse en raison de discrimination envers certains clients et employés. En janvier 2023, le Department of Justice des États-Unis a annoncé un règlement de 31 M\$ US avec City National Bank, filiale de RBC, concernant des allégations de discrimination en matière de prêts à Los Angeles<sup>4</sup>. Le département alléguait que la filiale de RBC perpétuait de la « discrimination bancaire », une pratique raciste interdite en vertu des Fair Housing and Equal Credit Opportunity Acts, en évitant systématiquement de publiciser et de souscrire des prêts hypothécaires dans les quartiers majoritairement noirs et latinos<sup>5</sup>.*

*De récentes allégations additionnelles contre RBC fondées sur le racisme portent notamment sur le recours à des tactiques de ventes à pression indue<sup>6</sup>, le profilage racial<sup>7</sup> et d'autres signalements d'inconduite alléguée<sup>8</sup>.*

*RBC s'est engagée à dynamiser l'inclusion économique par l'intermédiaire de son plan d'action de lutte au racisme systémique. Bien qu'elles découlent d'une bonne intention, de telles initiatives ne constituent pas une solution de rechange aux audits sur l'équité raciale.*

*Un audit sur l'équité raciale consiste en un examen indépendant des pratiques commerciales ayant pour objet de cerner et de corriger des résultats discriminatoires potentiels et réels pour les personnes de couleur et les Autochtones. Une telle évaluation aiderait les actionnaires, les employés et les clients à comprendre si les initiatives de RBC concordent avec ses engagements déclarés en matière d'équité raciale tout en veillant à ce que les activités commerciales de la banque non couvertes par le plan d'action ne discriminent pas les personnes de couleur et les Autochtones.*

*Les audits sur l'équité raciale constituent des outils d'atténuation des risques efficaces puisqu'ils aident à gérer les risques commerciaux juridiques, financiers, réglementaires et réputationnels en cernant, en priorisant, en corrigeant et en évitant les incidences négatives sur les communautés de couleur et les peuples autochtones au-delà du milieu de travail.*

*Lors de l'assemblée annuelle 2023 de RBC, 42 % des voix ont été exprimées en faveur d'un audit mené par un tiers sur l'équité raciale. Toutefois, contrairement à plusieurs de ses homologues américains et canadiens, RBC n'a pas confirmé son intention de procéder à cette évaluation.*

*Nous prions instamment RBC d'évaluer ses activités commerciales à travers le prisme de l'équité raciale afin de dresser un portrait complet de la façon dont elle contribue au racisme systémique et de celle dont elle pourrait contribuer à l'éliminer.*

- 1) <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2023/10/sdp2023-22.pdf>
- 2) [https://bcbasicincomepanel.ca/wp-content/uploads/2021/01/Financial\\_Inclusion\\_in\\_British\\_Columbia\\_Evaluating\\_the\\_Role\\_of\\_Fintech.pdf](https://bcbasicincomepanel.ca/wp-content/uploads/2021/01/Financial_Inclusion_in_British_Columbia_Evaluating_the_Role_of_Fintech.pdf)
- 3) <https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/programmes/recherche/rapport-clients-mysteres.html>
- 4) <https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-secures-over-31-million-city-national-bank-address-lending-discrimination>
- 5) <https://www.latimes.com/california/story/2023-01-12/city-national-bank-redlining-settlement>
- 6) <https://www.cbc.ca/neWs/business/banks-racial-discrimination-report-1.6473715>
- 7) <https://ottawa.ctvnews.ca/rbc-client-accusing-bank-of-racism-after-police-called-to-investigatetransaction-1.6577256>
- 8) <https://www.cbc.ca/news/canada/saskatoon/land-defenders-climate-activists-rally-downtown-1.6803576>

## **RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION B :**

Nous avons reçu au total six propositions provenant de BCGEU, de la fondation Atkinson (représentée par SHARE), du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada (représenté par SHARE), de l'United Church of Canada Treasury (représentée par SHARE) et du Greater Manchester Pension Fund (représenté par PIRC), chacun de ces proposants ayant demandé à la banque qu'elle mène et publie un audit mené par un tiers sur l'équité raciale qui analyse l'impact négatif que RBC peut avoir sur les communautés de couleur et les peuples autochtones.

Nous prenons bonne note des préoccupations soulevées par les proposants et avons convenu en novembre 2023 de mener un audit sur l'équité raciale à l'égard de nos pratiques d'emploi en 2024 et un audit sur l'équité raciale à l'égard de nos pratiques commerciales en 2025, tous deux réalisés par des tiers. Ces audits comprendront les commentaires d'organismes de défense des droits civils, d'employés et de clients, comme l'établiront le ou les auditeurs chargés de réaliser ces audits.

Une fois qu'auront été menés à bien l'audit sur l'équité raciale à l'égard des pratiques d'emploi en 2024 et l'audit sur l'équité raciale à l'égard des activités commerciales en 2025 réalisés par des tiers, l'auditeur divulguera publiquement un rapport exhaustif sur ces audits, comprenant les conclusions et les recommandations formulées par l'auditeur.

Par la suite, ou simultanément, RBC fera publiquement état des mesures qu'elle a l'intention de prendre pour répondre aux recommandations de l'auditeur afin de démontrer qu'elle est résolue à cerner et à aider à corriger les enjeux qui peuvent faire obstacle à la réussite des personnes noires et autochtones et d'autres membres de groupes racialisés.

RBC s'engage à tenir un dialogue continu avec les proposants relativement aux questions soulevées dans la proposition.

Étant donné notre annonce et nos engagements connexes, les proposants ont accepté de retirer les six propositions.

---

Après avoir discuté avec RBC, BCGEU, avec l'appui de l'Union of British Columbia Indian Chiefs, a convenu que la proposition C ne serait pas soumise au vote des actionnaires. À la demande de BCGEU, ces propositions de même que l'argumentaire de BCGEU et les réponses du conseil à celles-ci sont présentés ci-après.

## **PROPOSITION C :**

*QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les actionnaires demandent au conseil d'administration de leur fournir un rapport (à coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs et confidentiels) décrivant l'efficacité des politiques, des pratiques et des indicateurs de rendement de RBC pour assurer le respect des normes internationalement reconnues en matière de droits de la personne relativement aux droits des peuples autochtones dans le cadre de ses activités de financement actuelles et prévues des besoins généraux et des projets d'entreprises.*

### **Argumentaire**

*RBC fait l'objet d'une attention considérable en raison de son rôle dans le financement d'entreprises dont les projets et les activités n'ont pas obtenu le consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause (CPLCC) des communautés autochtones. Parmi ceux-ci figurent le projet gazier de Santos à Barossa en Australie<sup>1</sup>; le projet Dakota Access Pipeline et le projet de remplacement de la Ligne 3<sup>e</sup> d'Enbridge aux États-Unis<sup>3</sup>; la mine de charbon Cerrejón de Glencore en Colombie<sup>4</sup>; de même que les pipelines Coastal GasLink<sup>5</sup> et Trans Mountain<sup>6</sup> au Canada.*

Lorsqu'il y a violation des droits des peuples autochtones, les entreprises peuvent s'exposer à une atteinte à leur réputation, subir des perturbations, des retards et des dépassements de coûts liés à leurs projets et engager leur responsabilité civile et criminelle<sup>7</sup>. Ces violations peuvent également entraîner des risques juridiques, financiers, réglementaires et d'atteinte à la réputation pour la banque et ses actionnaires.

Il est de plus en plus admis que la destruction de la nature et la dégradation des écosystèmes posent un grave risque systémique pour l'économie mondiale<sup>8</sup>, et que la reconnaissance et la protection des droits des peuples autochtones représentent l'un des moyens les plus efficaces pour protéger la nature<sup>9</sup>. RBC reconnaît « que les priorités nationales de carboneutralité et de réconciliation avec les Autochtones sont étroitement liées. Dans ce même esprit, nous nous attendons à ce que les démarches de réconciliation de RBC se recourent de plus en plus avec nos priorités climatiques »<sup>10</sup>.

À l'assemblée annuelle des actionnaires 2023 de RBC, 27 % des actionnaires ont voté en faveur d'une résolution appelant la banque à réviser sa déclaration des droits de la personne et à s'informer du respect par ses clients du CPLCC. À cette assemblée, des protecteurs de l'eau, leaders héréditaires et aînés autochtones se sont vu interdire l'accès à la principale salle de réunion et ont dû assister à la réunion dans une salle distincte. Plusieurs s'étaient déplacés pour exprimer leurs préoccupations au sujet du projet Coastal GasLink, qui n'a pas obtenu le CPLCC, mais n'ont pas pu prendre pleinement part à l'assemblée.

Les concurrents et sociétés homologues de RBC ont pris des engagements pour concrétiser le CPLCC, notamment, dans certains cas, en invoquant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) et en procédant à la modification et à la révision de leurs politiques, de leurs programmes de formation et de leur gestion des risques<sup>11</sup>. RBC reconnaît que :

« Le dialogue constructif et le véritable consentement s'exercent au fil du temps passé à bâtir la confiance, à partager l'information et à réaligner les modalités du partenariat en fonction de l'évolution des priorités. Il comprend également la possibilité de dire non – certains projets ne seront pas conformes aux valeurs communautaires, et il peut être nécessaire de les réorienter ou, dans certains cas, de les abandonner. »<sup>12</sup>

Des politiques efficaces visant à protéger les droits des peuples autochtones sont essentielles pour gérer les risques importants, prévenir les retards inutiles et éviter de susciter l'incertitude et la controverse. Ce rapport aidera notre entreprise à atténuer plus efficacement les risques tout en dotant RBC de moyens supplémentaires pour accomplir des progrès appréciables et nécessaires afin d'avancer sur la voie de la réconciliation.

1) <https://www.afr.com/companies/energy/banks-targeted-in-fresh-barossa-gas-battle-20230404-p5cxv0>

2) <https://financialpost.com/fp-finance/banking/royal-bank-canada-faces-shareholder-vote-on-climate-standards>

3) <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/dapl-protest-demonstration-banks-1.3840904>

4) <https://www.theenergymix.com/2023/06/27/rbc-scorched-for-giant-loop-holes-in-coal-investment-policy/>

5) <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/rbc-coastal-gaslink-defends-1.6412189>

6) <https://twinsacredtrust.ca/press-release-bc-first-nations-highlight-canadian-banks-pattern-of-supporting-trans-mountain-expansion-through-preferential-rates/>

7) [https://www.colorado.edu/program/fpw/sites/default/files/attached-files/social\\_cost\\_and\\_material\\_loss\\_0.pdf](https://www.colorado.edu/program/fpw/sites/default/files/attached-files/social_cost_and_material_loss_0.pdf)

8) <https://amazonwatch.org/news/2022/06/22-the-business-case-for-indigenous-rights>

9) <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/news/finance-at-the-nature-frontier/>

10) <https://www.unep.org/news-and-stories/story/indigenous-peoples-and-nature-they-protect>

11) <https://leadershipavise.rbc.com/92-à-zéro-comment-la-réconciliation-économique-peut-contribuer-à-la-réalisation-des-objectifs-climatiques-du-Canada>

12) Voir les circulaires de sollicitation de procurations 2023 de la Banque TD et de BMO

12) <https://leadershipavise.rbc.com/92-à-zéro-comment-la-réconciliation-économique-peut-contribuer-à-la-réalisation-des-objectifs-climatiques-du-Canada>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION C :

RBC respecte et soutient l'intégration des normes relatives aux droits de la personne pour les peuples autochtones au sein de ses activités d'exploitation et investit dans celle-ci.

Comme il est indiqué dans notre réponse à la proposition soumise l'an dernier par le même proposant<sup>1</sup>, en 2023, RBC a révisé son approche en matière de droits de la personne et a publié sa Déclaration des droits de la personne mise à jour (disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg)), qui reconnaît l'importance du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause et le rôle des peuples autochtones dans le processus décisionnel. Cette déclaration énonce également l'engagement de RBC à respecter les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale figurant dans les textes internationaux relatifs aux droits de la personne, dont la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA). Pour la rédaction de cette déclaration, nous avons consulté des parties internes et externes, notamment des employés, des leaders autochtones, des investisseurs, des clients, des membres de la société civile et des représentants de la collectivité.

RBC reconnaît l'importance du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause et le rôle des peuples autochtones dans le processus décisionnel. En tant que signataire des Principes de l'Équateur, RBC s'engage à évaluer et à gérer les risques (y compris ceux ayant trait au consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause) pour les opérations liées au financement de projets, conformément aux Principes de l'Équateur. Pour ce qui est des prêts qui ne se rapportent pas à du financement de projets, en 2023, RBC a étendu son processus d'évaluation des risques

environnementaux et sociaux en mettant à jour son questionnaire d'examen environnemental et social pour les opérations sur les marchés des capitaux dépassant un seuil déterminé dans tous les secteurs<sup>2</sup>, et elle prévoit étendre sa portée pour englober notre groupe Grandes entreprises clientes des Services bancaires canadiens en 2024. L'examen environnemental et social actualisé vise à mieux repérer les facteurs ESG dans les décisions de la banque en matière de prêts, y compris l'information sur l'impact possible des activités opérationnelles d'un client sur les peuples, les communautés et les terres autochtones. Le cas échéant, les opérations en cause peuvent être transmises à l'échelon des cadres supérieurs et, avec l'appui de Gestion des risques du Groupe, à un comité directorial de surveillance afin d'être examinées plus avant.

Comme il est indiqué dans notre Déclaration des droits de la personne, nous continuerons d'intégrer notre engagement en matière de respect des droits de la personne aux politiques et procédures opérationnelles qui s'appliquent à l'ensemble de l'organisation, et nous avons l'intention d'évaluer et d'affiner les principaux indicateurs de rendement clés pour mesurer la réussite de notre mise en œuvre de ces engagements et améliorer sans cesse notre approche en matière de droits de la personne.

En 2024, RBC devrait définir la portée d'un audit mené par un tiers sur l'équité raciale dans ses pratiques commerciales, la réalisation de l'évaluation étant prévue en 2025. Cette évaluation a pour but d'aider à peaufiner les piliers de la stratégie de RBC en matière de diversité et d'inclusion, plus particulièrement en ce qui concerne l'encouragement de l'inclusion économique.

Après des discussions avec BCGEU et l'UBCIC concernant la proposition présentée dans le cadre de l'assemblée des actionnaires 2024, la banque a convenu de donner au consultant indépendant chargé de cette évaluation l'instruction d'y inclure l'examen de l'intégration des normes relatives aux droits de la personne pour les peuples autochtones, y compris celles énoncées dans la DNUDPA, dans les activités organisationnelles générales et de financement de projets de la banque et de l'efficacité des politiques, procédures et indicateurs de rendement clés connexes de RBC à cet égard, comme le demande la proposition. Les conclusions et recommandations qui découleront de cet examen figureront dans le rapport du consultant indépendant, qui sera présenté publiquement une fois que l'évaluation globale des pratiques commerciales de la banque aura été réalisée. Par la suite, ou en parallèle, RBC fera rapport publiquement des mesures qu'elle entend prendre en application des recommandations du consultant indépendant.

Nous sommes résolus à poursuivre nos progrès pour ce qui est de veiller à ce que les politiques et les procédures de la banque tiennent compte des normes relatives aux droits de la personne pour les peuples autochtones que renferment les documents législatifs internationaux tels que la DNUDPA. Nous reconnaissons que la mise en œuvre du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause dans le secteur des sociétés est complexe et évolue et nécessitera de nouvelles approches et des façons inédites de collaborer de la part de nombreuses parties.

1) Se reporter aux pages 115 et 116 de notre circulaire 2023, disponible à l'adresse [rbc.com/assembleesannuelles](http://rbc.com/assembleesannuelles).

2) Les prêts consentis aux clients de fonds et de certaines activités d'investissement des Marchés des Capitaux sont exclus du processus de vérification diligente mis à jour.

---

Après avoir discuté avec RBC, le MÉDAC a convenu que les propositions D, E, F et G ne seraient pas soumises au vote des actionnaires. À la demande du MÉDAC, ces propositions de même que l'argumentaire du MÉDAC et les réponses du conseil à celles-ci sont présentés ci-après.

## **PROPOSITION D :**

*Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.*

### *Argumentaire*

*En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises — y compris les sept grandes banques — a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, a minima les « membres de la haute direction visés ».*

*Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité.*

*Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques ; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.*

1) Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue.

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION D :

RBC est une institution financière mondiale, servant plus de 17 millions de clients au Canada, aux États-Unis et dans 27 autres pays. Conformément à notre raison d'être, à notre vision et à nos valeurs, y compris notre valeur qui est de faire passer le client avant tout, nous nous efforçons d'offrir un excellent service à tous nos clients, peu importe la région ou la langue, en étant soucieux des collectivités et des contextes culturels dans lesquels nous exerçons nos activités.

Un cadre détaillé, établi en lien avec nos stratégies d'affaires, nous permet de gérer le talent de façon intégrée. Notre modèle de leadership misant sur l'avenir énonce nos attentes à l'égard des leaders dans l'environnement concurrentiel actuel. Nous évaluons, repérons et formons des membres de la haute direction et des gens talentueux à potentiel élevé afin de faire croître leurs compétences en leadership dans le but de former un groupe de leaders issus de la diversité qui stimuleront notre rendement et dirigeront RBC vers l'avenir.

Bien que nous ne considérons pas que les langues parlées par nos membres de la haute direction soient une dimension de nos priorités et programmes de diversité et d'inclusion, nous jugeons que les compétences langagières constituent une caractéristique importante pour que nos membres de la haute direction répondent aux besoins de nos clients.

Comme il est indiqué à la page 38 de la présente circulaire, les dix membres de notre groupe de la direction parlent tous couramment l'anglais, un parle couramment le français et deux peuvent parler une ou plusieurs autres langues<sup>1</sup>.

1) Comprend de multiples réponses parmi les membres du groupe de la direction qui peuvent parler plus d'une langue.

## PROPOSITION E :

*Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.*

### Argumentaire

*Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.*

*Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)<sup>1</sup>, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.*

1) Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION E :

RBC reconnaît l'importance de contribuer à la société afin de soutenir des causes ESG, ce qui est au cœur de cette proposition. En générant et en distribuant de la valeur économique, RBC honore ses obligations à l'égard de l'économie, tout en favorisant le bien-être de la société en général. Cette distribution s'observe dans la rémunération et les avantages sociaux que nous offrons à nos employés, dans les dividendes versés à nos actionnaires, dans les impôts et les taxes que nous versons à tous les ordres de gouvernement, ainsi que dans nos investissements dans les collectivités que nous servons.

En tant que cofondatrice du Programme des entreprises généreuses d'Imagine Canada, RBC investit au moins 1 % de son bénéfice net avant impôt canadien pour appuyer les activités ESG d'organismes de bienfaisance et sans but lucratif au Canada depuis 1988. En 2022, nous avons étendu cet engagement et avons fixé une cible d'investissement dans les collectivités de 1 % du bénéfice net avant impôt (selon une moyenne mobile sur 5 ans) dans les principaux marchés de RBC (le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Europe) d'ici 2025.

En 2023, RBC a versé plus de 170 M\$ à l'échelle mondiale sous forme de dons et d'investissements dans les collectivités à notre réseau composé d'environ 800 partenaires caritatifs dans le cadre de causes touchant l'environnement, le bien-être financier, les aptitudes des jeunes, la diversité et l'inclusion et les peuples autochtones.

En fait, depuis 2020, nous avons même dépassé 1 % de notre bénéfice net mondial avant impôt sous forme d'investissements dans les collectivités.

Enfin, RBC Capital Partners a également fait un certain nombre d'investissements dans des fonds de capital-risque et de titres de participation de sociétés fermées en soutien aux changements climatiques ainsi qu'à des clients et collectivités issus de la diversité et sous-représentés, dont les femmes et les personnes noires, autochtones et de couleur. Depuis 2019, RBC a versé plus de 160 M\$ sous forme de tels investissements.

## PROPOSITION F :

*Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.*

### Argumentaire

*En avril 2022, le PDG de Mastercard, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés<sup>1</sup>. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :*

*« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet<sup>2</sup>. » [Traduction libre.]*

*À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de Mastercard, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040<sup>3</sup>.*

1) Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

2) Mastercard ties ESG to all employee pay, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

3) Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION F :

Comme il est indiqué à la page 77 de cette circulaire, à titre de banque mondiale, il est important que nous cernions, comprenions et gérons les risques et les occasions en matière d'ESG qui comptent le plus pour nos parties prenantes et nos activités. RBC continue de faire évoluer et de parfaire notre stratégie ESG en tenant compte des leçons tirées et en s'adaptant à un environnement complexe.

Afin de favoriser un véritable engagement de la haute direction envers la mise en œuvre de changements positifs, nous avons intégré à la structure de notre programme de rémunération à l'intention de la haute direction des facteurs ESG reflétant l'approche stratégique de la banque en matière d'ESG.

Les objectifs de rendement individuels du chef de la direction et des autres membres du groupe de la direction<sup>1</sup> figurant dans notre programme incitatif à court terme sont liés au rendement financier de RBC, aux résultats se rapportant à la clientèle et à l'apport à nos objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris la durabilité environnementale et les pratiques sociales et de gouvernance. Notre programme incitatif à court terme comporte une pondération de 30 % quant aux objectifs se rapportant au risque et à la stratégie.

En outre, depuis 2023, les programmes incitatifs à moyen terme et à long terme à l'intention de notre chef de la direction et d'autres membres du groupe de la direction<sup>1</sup> comportent un objectif à moyen terme lié au climat permettant de mesurer les progrès accomplis à l'égard des priorités stratégiques figurant dans la Stratégie climatique RBC (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)). Cette évaluation axée sur le climat s'adresse au chef de la direction et aux autres membres du groupe de la direction pour les motiver à accélérer les progrès réalisés par RBC à l'égard de ces priorités, et permet au conseil de reconnaître leurs efforts en appliquant un facteur de modification aux primes incitatives à moyen terme et à long terme, tenant ainsi compte des mesures qu'ils prennent pour soutenir notre stratégie climatique.

RBC considérera l'opportunité de mettre en place une nouvelle ligne directrice en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération des employés à la performance de la banque au regard de sa stratégie ESG, comme le demande cette proposition. Nous prévoyons élaborer un tableau de bord portant sur les mesures ESG clés que nous gérons et que nous surveillons et qui sous-tendent notre approche en matière d'ESG. Ce tableau de bord ESG pourrait contribuer à élaborer les activités d'établissement d'objectifs ESG au sein de la banque dans son ensemble, en premier lieu grâce à un projet pilote d'apprentissage par des essais pratiques visant l'intégration d'objectifs qualitatifs destinés à petit groupe d'employés. Toutefois, mettre en œuvre un changement d'une telle envergure nécessitera une approche pluriannuelle pour cerner des objectifs pertinents et mesurables qui s'appliqueraient à un vaste bassin d'employés et en examiner l'incidence directe et indirecte sur la rémunération des employés.

1) Exclut le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, qui participe au programme de rémunération de Marchés des Capitaux. Se reporter aux pages 78 et 79 de cette circulaire pour savoir comment les facteurs ESG sont intégrés dans le programme de rémunération de Marchés des Capitaux.

## PROPOSITION G :

*Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.*

### Argumentaire

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« greenwashing ») qui se font de plus en plus entendre.

Selon un rapport récent du cabinet PWC<sup>1</sup>, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable<sup>2</sup>. »

1) Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

2) Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION G :

RBC reconnaît l'importance de publier des renseignements liés aux facteurs ESG qui sont exacts et fiables et que l'assurance joue un rôle important pour favoriser la confiance envers ces renseignements. À l'instar de bon nombre d'institutions financières, nous améliorons l'uniformité, la comparabilité et la fiabilité des renseignements que nous communiquons au rythme de l'évolution des attentes des investisseurs et du cadre réglementaire. Nous sommes résolus à respecter des normes élevées en matière de contrôles et de gouvernance et cherchons volontairement à obtenir une assurance limitée à l'égard d'un nombre croissant de nos mesures ESG depuis 2015.

L'avis d'assurance raisonnable appelle une preuve à l'appui plus exhaustive, plus pertinente et plus fiable que l'assurance limitée. L'assurance raisonnable suppose qu'il y a en place un cadre mondial pour l'information en matière de durabilité ainsi que des normes d'assurance et de déontologie (dont l'indépendance) neutres quant à la profession et exige le développement et le perfectionnement de compétences dans l'ensemble de l'écosystème de communication de l'information. Bien que des progrès considérables aient été accomplis en vue de l'élaboration d'un tel cadre, un cadre définitif mondialement reconnu n'est pas

encore en place. Pour ces motifs, et conformément aux récentes conclusions d'un rapport publié par l'Organisation internationale des commissions de valeurs (OICV)<sup>1</sup>, nous estimons que l'assurance limitée constitue un objectif plus réaliste à court terme et qu'il est prématuré de nous engager à fournir une assurance raisonnable d'ici les trois prochaines années.

Le contexte réglementaire qui entoure les facteurs ESG continue d'évoluer, et les organismes de réglementation dans les divers territoires où RBC exerce ses activités prescrivent de l'information ESG répondant à différentes normes et exigences en matière d'assurance. RBC a participé à diverses consultations en vue de définir l'information sur la durabilité tant au Canada qu'à l'échelle internationale par le truchement d'associations sectorielles, dont l'Association des banquiers canadiens<sup>2</sup>, indiquant son soutien à l'harmonisation des exigences en matière de communication d'information pour en assurer l'uniformisation et la comparabilité. Sur le plan de l'assurance, les organismes de réglementation en sont aux premières étapes de la réalisation d'évaluations en vue d'établir si l'assurance raisonnable est possible pour les auditeurs et les entreprises et, dans l'affirmative, selon quel échéancier, avant d'instaurer de telles exigences. Nous croyons que cette évaluation de faisabilité par les organismes de réglementation constitue une étape cruciale pour établir l'état de préparation du marché à l'assurance raisonnable et pour élaborer les approches et les échéanciers en matière de mise en œuvre tant pour les grandes que pour les petites entreprises.

Au Canada, le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) n'impose pas d'exigences explicites en matière d'assurance aux termes de sa nouvelle ligne directrice B-15, *Gestion des risques climatiques*. De plus, les normes en matière de durabilité élaborées par l'International Sustainability Standards Board (ISSB) ne prévoient pas d'exigences relatives à l'assurance. Nous attendons que les Autorités canadiennes en valeurs mobilières prennent d'autres mesures concernant l'adoption des normes en matière de durabilité de l'ISSB et donnent des directives quant au niveau d'assurance requis pour les émetteurs assujettis au Canada. En Europe, des normes à l'égard de l'assurance raisonnable conformément à la Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises devraient être adoptées d'ici 2028<sup>3</sup>. Collectivement, cette réglementation nous guidera quant à nos échéanciers de mise en œuvre.

En outre, comme l'indique l'OICV, les investisseurs estiment que l'application uniforme et comparable de normes en matière d'assurance (y compris l'indépendance) à l'information relative à la durabilité est primordiale aux fins de la réalisation de missions d'assurance de haute qualité. Pour palier l'absence d'une norme communément reconnue applicable à l'assurance de l'information sur la durabilité, l'International Auditing and Assurance Standards Board a publié un projet de norme convenant à toute mission d'assurance en matière de durabilité, qui est conçue pour s'appliquer dans tous les cadres de communication de l'information. Même si la norme devrait être finalisée d'ici la fin de 2024, la profession d'assurance aura besoin de plus de temps pour développer la capacité nécessaire pour réaliser l'assurance à grande échelle et pour développer les compétences et perfectionner les aptitudes qui seront requises dans l'ensemble de l'écosystème.

Pour RBC, le processus vers l'assurance raisonnable s'échelonne sur plusieurs années et sera étayé par les cadres normatifs et réglementaires en évolution dont il est question ci-dessus. Nous sommes résolus à mettre en œuvre l'assurance raisonnable une fois que ces cadres normatifs et réglementaires seront en place et demeurons déterminés à accroître la qualité et la fiabilité des renseignements sur la durabilité à l'intention des investisseurs en améliorant les processus, les contrôles et l'infrastructure de gouvernance de la banque aux termes d'une approche fondée sur les risques. Bien que nous estimions qu'il est trop tôt pour nous engager à adopter l'assurance raisonnable dans les délais précisés dans cette proposition, RBC déploie des efforts pour nous y préparer, y compris en évaluant la préparation à l'assurance eu égard à des mesures choisies et en procédant à un examen critique de nos indicateurs de rendement clés, selon un échéancier prévu de quatre ans, qui pourrait être devancé ou retardé en fonction de la réglementation à venir.

---

1) L'OICV est le forum de politiques international de premier plan pour les organismes de réglementation des valeurs mobilières et est reconnu en tant qu'organisme de normalisation mondial pour la réglementation des valeurs mobilières. Les membres de l'OICV régissent plus de 95 % des marchés des valeurs mobilières du monde dans près de 130 territoires. Le rapport IOSCO Report on International Work to Develop a Global Assurance Framework for Sustainability-related Corporate Reporting (mars 2023) indiquait que les investisseurs percevaient généralement l'assurance raisonnable comme une cible à long terme et l'assurance limitée comme un objectif à court terme, compte tenu de facteurs tels que l'état de préparation du marché et la nécessité de développer des capacités en ce sens, ainsi que des coûts potentiels pour les organisations. De surcroît, l'OICV a indiqué que les investisseurs mettaient également l'accent sur la nécessité d'avoir une approche concertée à l'échelle internationale et des normes équivalentes sur tous les marchés pour éviter les incohérences entre les méthodologies d'assurance et les pratiques de communication de l'information sur l'assurance dans le cadre du processus global entourant l'assurance raisonnable.

2) Exemples de notre participation à la mobilisation du secteur : la directive B-15 du BSIF et les exposés-sondages de l'ISSB concernant ses deux premières normes en matière de durabilité : la norme IFRS S1, *Obligations générales en matière d'informations financières sur la durabilité*, et la norme IFRS S2, *Informations à fournir en lien avec les changements climatiques*. Les positions que nous défendons tiennent compte des intérêts non seulement de RBC et du secteur bancaire, mais également de nos clients qui en sont à des stades variés de maturité et de mise en œuvre.

3) Pour un complément d'information, se reporter à la directive CSRD, paragraphes 60, 61 et 62, et à la directive de l'UE concernant les contrôles (2006/43/CE), articles 26a, 27a et 28a, en leur version modifiée par la directive CSRD.

---

## Complément d'information au sujet de l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie

L'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie (l'Approche d'engagement clientèle) s'adresse aux clients de RBC Marchés des Capitaux qui sont visés par les objectifs intermédiaires 2030 de RBC pour le secteur pétrolier et gazier et de la production d'énergie. L'objectif intermédiaire 2030 de RBC pour le secteur pétrolier et gazier couvre les sous-secteurs en amont, en aval et intégrés, et exclut les services intermédiaires. L'objectif intermédiaire 2030 de RBC pour le secteur de la production d'énergie couvre la production d'électricité et exclut les clients qui participent exclusivement à la transmission et à la distribution d'électricité, ainsi que les entreprises non liées à la production d'électricité dans le secteur plus vaste de l'électricité et des services publics. L'Approche d'engagement clientèle exclut les clients dont les activités touchent exclusivement le secteur des énergies renouvelables ou de l'énergie nucléaire, même s'ils sont visés par l'objectif intermédiaire pour le secteur de la production d'énergie. Cela s'explique par le fait que ces clients exploitent des entreprises que l'on présume être déjà fortement orientées vers la carboneutralité et avec lesquelles il n'est pas nécessaire d'engager un dialogue concernant leurs plans de transition.

L'Approche d'engagement clientèle et les buts et les objectifs qui y sont décrits excluent les pratiques de : a) RBC Gestion mondiale d'actifs (RBC GMA), la division de gestion d'actifs de la banque, et RBC Gestion de patrimoine (RBC GP). RBC GMA comprend les filiales indirectes en propriété exclusive de la banque figurant dans la liste suivante : RBC Gestion mondiale d'actifs Inc. (y compris Phillips, Hager & North gestion de placements), RBC Global Asset Management (U.S.) Inc., RBC Global Asset Management (UK) Limited et RBC Global Asset Management (Asia) Limited. RBC GMA comprend les sociétés affiliées suivantes : RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), RBC Placements en Direct Inc. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), Fonds d'investissement Royal Inc., Services financiers RBC Gestion de patrimoine inc., Société Trust Royal du Canada et Compagnie Trust Royal, qui sont des filiales distinctes, mais affiliées de la banque; et b) Brewin Dolphin Holdings PLC et ses filiales.

L'Approche d'engagement clientèle ainsi que des renseignements sur les objectifs intermédiaires 2030, la stratégie climatique et les plans de RBC ainsi que les progrès accomplis par la banque sont disponibles à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat).







**BANQUE TORONTO-  
DOMINION**

## **PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES**

Les neuf propositions ci-après ont été soumises par des porteurs d'actions ordinaires de la banque aux fins d'examen à l'assemblée. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

La proposition 1 a été soumise par Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 183 Terminal Avenue, bureau 100, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2.

La proposition 2 a été soumise conjointement par Vancity, 183 Terminal Avenue, bureau 100, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, Investors for Paris Compliance, représentant la Salal Foundation, 185-911 Yates St., bureau 561, Victoria (Colombie-Britannique) V8V 4Y9, Green Funds, 114 State St #200, Boston, MA 02109, États-Unis, AP Pension, Østbanegade 135, 2100 København Ø, Danemark et Nomura Asset Management U.K. Limited, 1 Angel Ln, London EC4R 3AB, Royaume-Uni.

Les propositions 3 à 5 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

La proposition 6 a été soumise par InvestNow Inc., pour le compte de Gina Pappano, directrice générale d'InvestNow et actionnaire de la banque, 7 Shannon Street, Toronto (Ontario).

Les propositions 7 et 8 ont été soumises par Jacques Paquet, actionnaire, 1779, rue Careau, app. 916, Québec (Québec) G1M 0C9.

La proposition 9 a été soumise par Josée Des Croisselles, actionnaire, 1779, rue Careau, app. 916, Québec (Québec) G1M 0C9.

### **Proposition 1 :**

#### **Ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen**

#### **Il est résolu**

**Que le conseil d'administration entreprenne un examen du niveau de rémunération de la haute direction par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre et que, à un coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs, il rende public chaque année le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen.**

#### ***Déclaration à l'appui***

Les moyens de pression exercés par United Auto Workers et les artistes d'Hollywood illustrent le malaise des employés dans de nombreux secteurs d'activité et soulignent l'écart entre, d'une part, les bénéfices des entreprises et l'augmentation de la rémunération des dirigeants et, d'autre part, les salaires des travailleurs. Ce malaise est exacerbé par la stagnation de la croissance des salaires, associée à une inflation à la hausse qui touche particulièrement les produits de première nécessité comme le logement, l'énergie et les produits alimentaires<sup>1)</sup>.

La faible croissance des salaires, inférieure à l'inflation pour les employés moyens, contraste fortement avec la rémunération des dirigeants, dont les salaires réalisés ont continué à dépasser l'inflation et à s'écarter de ceux de du reste de la main-d'œuvre. Ces données sont largement disponibles et cet écart croissant est incontestable.

Si les entreprises à faible taux de syndicalisation sont moins exposées à des conflits de travail directs, elles n'en subissent pas moins des conséquences financières semblables. Celles-ci se traduisent souvent par une augmentation de la rotation du personnel, de l'absentéisme et une baisse du moral des employés. Par exemple, des recherches ont démontré qu'un employé épuisé peut entraîner des coûts équivalant à plus de 30 % de son salaire et que le remplacement d'un employé existant peut coûter jusqu'à 400 % de son salaire annuel<sup>2)</sup>.

Afin de mettre en œuvre efficacement des stratégies qui augmentent la valeur de l'entreprise, les cadres supérieurs ont besoin d'employés engagés pour exécuter leur vision. De nombreuses études démontrent que

1) <https://www.forbes.com/sites/annefield/2022/05/23/ceo-worker-pay-gap-widens-and-employees-arent-happy-about-it/?sh=3ac80050142c>

2) <https://www.joinpavilion.com/blog/the-real-cost-of-burnout>; <https://www.simplybenefits.ca/blog/employee-retention-what-is-the-true-cost-of-losing-an-employee>

la comparaison sociale est un facteur puissant dans l'interaction humaine et que la satisfaction des employés dépend fortement de l'équité apparente de la rémunération<sup>3)</sup>.

Le sentiment que seuls les dirigeants bénéficient de la croissance de l'entreprise et que le travailleur moyen n'est pas équitablement rémunéré pour sa contribution individuelle est démotivant pour les employés. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen est un mécanisme utile pour évaluer la distribution des salaires au sein d'une société. Lorsque les écarts de rémunération sont étroitement surveillés et gérés, les employés sont plus susceptibles d'être très engagés et productifs.

Les résultats du vote consultatif sur la rémunération ont très peu à voir avec la gestion des écarts de rémunération par une société. Les actionnaires ne disposent pas de suffisamment de renseignements sur l'exposition de Banque TD aux risques liés au capital humain associés à la distribution asymétrique de la rémunération. Vancity a déposé cette proposition l'année dernière et a reçu un soutien de 12,9 %. Le MÉDAC a déjà déposé une proposition semblable auprès de Banque TD, ce qui indique qu'il y a demande pour ces renseignements.

En tant qu'institution financière, Banque TD est fortement tributaire du capital humain pour stimuler sa croissance et, par conséquent, la valeur pour les actionnaires. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen constitue un moyen simple et rentable pour Banque TD de présenter la manière dont elle gère les écarts de rémunération. Banque Scotia fournit ce ratio et le Global Reporting Initiative, cadre que Banque TD utilise déjà, offre une méthode bien reconnue pour calculer ce ratio au moyen de l'indicateur 2-21.

L'objectif de cette divulgation n'est pas de limiter la rémunération des membres de la haute direction, mais de veiller à ce que les actionnaires disposent des renseignements appropriés pour évaluer la gestion par Banque TD des risques liés au capital humain. La divulgation et le suivi de ce ratio permettront à Banque TD de mieux gérer l'engagement et le moral des employés, le recrutement et le maintien en fonction de personnes compétentes et d'atténuer le risque financier et de réputation croissant associé à l'augmentation des écarts de rémunération.

## **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :**

Le CRH a déjà examiné les comparaisons de rémunération verticale et l'utilité d'intégrer un ratio de rémunération vertical à sa prise de décisions en matière de rémunération et à sa surveillance de la stratégie de la banque en matière de ressources humaines et de gestion du capital humain en général. Le CRH a conclu — et continue de croire — que les résultats du ratio peuvent varier sensiblement en fonction de la composition des activités, des employés et des régions géographiques d'exploitation d'une organisation en particulier, ce qui en fait une mesure problématique qui ne serait pas appropriée ou significative pour la prise de décision en matière de rémunération. En outre, la présentation du ratio ne contribuerait pas à la capacité d'un actionnaire d'évaluer la démarche de la banque en matière de rémunération et n'améliorerait pas les informations existantes de la banque sur la rémunération, les pratiques du CRH ou l'engagement des employés.

Le CRH est chargé de soutenir le conseil pour veiller à ce que les politiques en matière de rémunération de la banque à tous les niveaux de l'organisation soient conçues et administrées de sorte à fournir une rémunération concurrentielle sur le marché qui se rapproche des intérêts des actionnaires, qui intègre la performance de l'entreprise et le rendement individuel et qui favorise un comportement compatible avec l'appétit pour le risque et le Code de conduite et d'éthique professionnel de la banque. Dans le cadre de son mandat, le CRH établit la stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque en vue d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur afin de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Le CRH est également responsable de certains aspects de la rémunération totale des employés, y compris la supervision des principaux plans incitatifs et programmes connexes en matière de retraite et d'avantages à l'intention des employés, qui constituent une partie importante de l'offre de rémunération totale pour tous les employés. Le CRH surveille en outre les résultats en matière de rémunération afin de rapprocher sa démarche à l'égard des dirigeants et des employés non membres de la direction, comme il est décrit plus en détail à la rubrique « Démarche en matière de rémunération totale du personnel » dans la présente circulaire.

Le conseil et la haute direction reconnaissent que le rendement et l'engagement de tous les employés de la banque demeurent un élément clé de la position concurrentielle de la banque. Le CRH surveille l'engagement des employés dans le sondage annuel Info TD et a intégré l'engagement des employés comme l'un des

3) <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-without-consequences>

facteurs ESG pris en compte au moment d'établir la rémunération du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction. Les résultats de l'engagement des employés ont toujours dépassé le quartile supérieur.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

### **Proposition 2 :**

#### **Divulgaration des activités de transition**

**Il est résolu :** que les actionnaires demandent à TD de divulguer des activités de transition qui décrivent la façon dont elle rapproche ses activités de financement et ses cibles de réduction des émissions sectorielles pour 2030, y compris les mesures et politiques précises à mettre en œuvre, les réductions à réaliser par ces mesures et politiques prévues et les échéanciers de mise en œuvre et les réductions des émissions connexes.

#### **Déclaration à l'appui :**

C'est la deuxième année que nous déposons cette proposition. L'année dernière, 28,9 % des actionnaires ont été à l'encontre de la suggestion de la direction — 23,5 % des actionnaires ont voté en faveur et 5,4 % se sont abstenus.

L'essentiel de la proposition repose sur le fait que TD reste vague quant aux mesures qu'elle entend prendre ou à la façon dont ses pratiques commerciales quotidiennes changeront pour atteindre ses cibles de réduction des émissions de 2030. Des activités de transition clairement articulées sont de plus en plus urgentes étant donné que TD a connu la plus forte augmentation de toutes les banques mondiales dans son financement des combustibles fossiles entre 2021 et 2022, ajoutant 7,3 milliards de dollars américains (34 %) pour un total de 29 milliards de dollars américains<sup>1)</sup>.

Depuis le dépôt de la proposition, la banque continue de mesurer de manière satisfaisante ses émissions financées et de décrire ses processus de gouvernance en matière de climat. Elle a également fixé des cibles provisoires de réduction des émissions pour ses portefeuilles à plus forte intensité en carbone. Toutefois, elle n'a pas encore indiqué ce qu'elle compte réellement faire différemment au niveau des opérations et de l'engagement des clients pour réduire le risque lié à la transition climatique et augmenter l'exposition aux occasions liées au climat.

En effet, les évaluations des banques mondiales par la Transition Pathway Initiative, dirigée par des investisseurs, de septembre 2023 ont révélé que les activités de transition de TD étaient insuffisantes, et lui attribuant une note de seulement 4 % pour sa stratégie de décarbonisation et de 33 % sa stratégie de solutions climatiques<sup>2)</sup>. Le rapport *Canadian Net Zero Report Card* d'IPC de 2023 met également en évidence les lacunes continues du plan de transition de TD<sup>3)</sup>.

Pendant ce temps, les lignes directrices en matière de transition vers la carboneutralité continuent de se multiplier. Des lignes directrices ont été publiées par l'IIGCC (juin 2023)<sup>4)</sup> et le UK Transition Taskforce (novembre 2023)<sup>5)</sup>. Elles s'appuient sur les lignes directrices de la GFANZ<sup>6)</sup>. Chacune souligne la nécessité pour les banques d'établir des critères de prêt qui corresponde à un scénario de 1,5 degré et des politiques de financement clairement définies pour les solutions climatiques, entre autres.

Au cours de la dernière année, d'autres banques canadiennes ont annoncé certaines activités de transition. Banque Nationale a établi une cible visant à accroître ses prêts au secteur des énergies renouvelables plus rapidement que ses prêts au secteur des combustibles fossiles; CIBC a commencé à rendre compte quantitativement de son évaluation des plans de transition des clients; BMO a créé un fonds de solutions pour la durabilité de 350 millions de dollars (par rapport aux cibles vagues de « financement durable », comme la cible en matière de finance durable et de décarbonisation de TD) et a harmonisé sa politique de lobbying avec l'Accord de Paris.

À l'échelle mondiale, les BISM de référence progressent plus rapidement. Par exemple, HSBC s'est engagée à ne pas financer de nouveaux gisements de pétrole et de gaz (déc. 2022). BNP Paribas n'effectuera plus d'opérations sur obligations pour les émetteurs ayant l'intention d'affecter le produit au financement des nouvelles activités d'exploration et de production de combustibles fossiles (juin 2023).

Au moment de l'assemblée annuelle générale de 2024, il se sera écoulé 3,5 ans depuis que TD a pris son engagement d'atteindre sa cible de zéro émission nette et il lui reste moins de six ans pour atteindre ses cibles

1) [www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/uploads/2023/08/BOCC\\_2023\\_vF.pdf](http://www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/uploads/2023/08/BOCC_2023_vF.pdf)

2) [www.transitionpathwayinitiative.org/banks/toronto-dominion-td](http://www.transitionpathwayinitiative.org/banks/toronto-dominion-td)

3) [https://www.investorsforparis.com/wp-content/uploads/2023/07/4PC\\_Banks-report-card-2023.pdf](https://www.investorsforparis.com/wp-content/uploads/2023/07/4PC_Banks-report-card-2023.pdf) (page 13)

4) <https://139838633.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/139838633/Part%20resource%20uploads/IIGCC-Net-Zero-Standard-for-Banks-June-2023.pdf>

5) <https://transitiontaskforce.net/disclosure-framework/>

6) [www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/td-investor-2023-proxy-en.pdf](http://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/td-investor-2023-proxy-en.pdf) (page 100)

de 2030. En l'absence d'une plus grande clarté quant aux mesures que TD mettra en œuvre, les investisseurs craignent que le risque lié à la transition de TD continue de croître.

## **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :**

La banque divulgue déjà un plan de transition — son plan d'action sur les changements climatiques — qui décrit la démarche de la banque en matière de gestion des risques et des occasions liés au climat, ainsi que les activités de transition qu'elle entreprend pour atteindre ses cibles de réduction d'émissions financées sectorielles 2030. Ces activités comprennent l'amélioration des politiques et procédures de la banque en matière de risques afin de mieux intégrer la prise en compte des risques liés au climat, y compris les incidences des opérations sur les émissions financées par la banque, et de tirer parti de la gamme croissante de produits et services liés au climat de la banque pour soutenir nos clients et l'économie en général dans le cadre de la décarbonisation, notamment par l'intermédiaire du groupe Solutions ESG de Valeurs Mobilières TD et de la cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 milliards de dollars de la banque.

Le plan de transition de TD s'inspire de plusieurs cadres de plans de transition à l'avant-garde du secteur et suit en grande partie les lignes directrices énoncées par la Glasgow Financial Alliance on Net Zero (GFANZ) dans la mesure où cela est raisonnable compte tenu des renseignements actuellement disponibles. Le rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques 2023 de TD décrit les activités de transition de la banque à ce jour en utilisant les meilleures données et méthodologies disponibles et en incluant toutes les catégories d'information recommandées par la GFANZ, à savoir la mise en œuvre, l'engagement, les mesures et les cibles, ainsi que la gouvernance. Le plan de transition de la banque continue d'évoluer grâce à sa participation dans des forums sectoriels sur la carboneutralité, au travail avec les clients sur la décarbonisation et à la prise en compte de nouvelles lignes directrices au fur et à mesure qu'elles sont disponibles.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

### **Proposition 3 :**

#### **Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG**

**Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.**

#### **Argumentaire**

En avril 2022, le PDG de *Mastercard*, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés<sup>1)</sup>. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre *score* corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet<sup>2)</sup>. » [Traduction libre.]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de *Mastercard*, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040<sup>3)</sup>.

1) *Sharing accountability and success : Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

2) « *Each and every one of us shares the responsibility to uphold our ESG commitments [...] That's why we're extending that model to our annual corporate score and all employees globally, taking our shared accountability and progress to the next level.* » *Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

3) *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

La démarche actuelle de la banque en matière de prise en compte des objectifs ESG dans les décisions de rémunération et les évaluations de performance est appropriée et soutient efficacement la réalisation des objectifs ESG de la banque.

Depuis 2021, TD a intégré la prise en compte des objectifs ESG dans l'établissement du facteur de performance de l'entreprise pour le chef de la direction et les membres de l'équipe de la haute direction. Pour 2024, cette prise en compte a été élargie pour inclure les dirigeants à des postes de premier vice-président et supérieurs. Des mesures ESG ont donc été incluses dans le plan de rémunération incitative de tous les membres de la direction qui sont en mesure de prendre des décisions concernant les politiques ayant une incidence sur les enjeux ESG. Pour les autres employés, les objectifs de rendement individuel, qui ont une incidence sur les résultats de la rémunération, correspondent aux objectifs ESG de la banque en fonction de leurs fonctions. La proposition est indûment prescriptive puisqu'elle cherche à dicter des structures de rémunération pour tous les employés de la banque sans tenir compte de leurs fonctions.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

### **Proposition 4 :**

#### **Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux**

**Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.**

#### ***Argumentaire***

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — désormais de *Vancity* — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés *contre* la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes<sup>1)</sup> de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'*Action 13*<sup>2)</sup> du *Cadre inclusif*<sup>3)</sup> *OCDE/IG20 sur les BEPS* (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices*<sup>4)</sup>, initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa *Déclaration pays par pays*.

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

La banque s'est engagée à travailler de manière transparente et en collaboration avec les autorités fiscales et divulgue publiquement sa démarche en matière de gouvernance fiscale, qui peut être consultée à l'adresse suivante : <https://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/esg/2023-tax-governance-en.pdf>.

1) Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* — Communiquer **a.** le ratio; **b.** le pourcentage d'augmentation; et : **c.** « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, *inclinons* et *graissons*.) <https://www.globalreporting.org/pdf.aspx?id=22118>

2) Action 13 — Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

3) Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

4) Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

Comme indiqué dans ce document, 95 % des impôts et taxes payés par la banque au cours de l'exercice 2023 l'ont été au Canada et aux États-Unis.

La banque prévoit déjà de se conformer à la directive de l'UE sur la publication d'informations pays par pays après l'entrée en vigueur de la législation applicable dans les États membres de l'UE où la banque exerce des activités. La banque s'attend à ce que les premières informations à publier en vertu de la directive le soient pour son exercice commençant le 1<sup>er</sup> novembre 2024. La banque respectera également la législation applicable en matière de publication d'informations pays par pays au fur et à mesure qu'elle sera adoptée dans les autres territoires où elle exerce des activités.

Les ratios de la rémunération du chef de la direction par rapport à celle des employés ne sont pas actuellement inclus dans les exigences d'informations pays par pays. La banque ne suit pas ni n'utilise ces ratios et n'estime pas qu'ils fourniraient des informations utiles aux actionnaires pour comprendre les pratiques de rémunération ou les activités de la banque dans divers territoires, à des fins fiscales ou à toute autre fin.

Il y a lieu de se reporter à la réponse à la proposition 1 ci-dessus pour de plus amples renseignements sur la position de la banque concernant le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

### **Proposition 5 :**

#### **Vote consultatif sur les politiques environnementales**

### **Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.**

#### **Argumentaire**

Selon un sondage en ligne mené par *Léger Marketing* et l'*Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne* au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont *inquiets* ou *très inquiets* par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport d'Oxfam Québec<sup>1)</sup> sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevées dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs « verts » des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1 300 milliards \$ CAN ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi<sup>2)</sup> concernant le *say on climate* obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante.

1) Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

2) *Projet de loi relatif à l'industrie verte* <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

## **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :**

À la suite de l'assemblée des actionnaires de l'année dernière, au cours de laquelle cette même proposition a été présentée pour la deuxième année consécutive, la banque a communiqué avec un certain nombre d'actionnaires qui avaient voté en faveur de la proposition pour comprendre leur point de vue. Après avoir pris en considération les commentaires des actionnaires, pour les mêmes raisons que celles données l'année dernière, le conseil continue d'être d'avis que les actionnaires devraient voter contre cette proposition.

Les risques et les occasions en matière d'environnement sont parmi les éléments importants de la stratégie d'entreprise. Dans le cadre de l'approbation de la stratégie de la banque, le conseil prend en compte un large éventail de contributions de plusieurs intervenants, notamment les actionnaires, les clients, les analystes, les organismes de réglementation, les agences de notation et les ONG qui s'intéressent particulièrement à divers aspects des stratégies et de la performance de la banque en matière d'enjeux ESG. Dans le cadre de ce processus, le conseil est exposé à de l'information pertinente concernant la situation financière et concurrentielle de la banque et ses perspectives. Le volume, la complexité et la sensibilité concurrentielle de cette information sont tels qu'il n'est pas pratique de la rendre publique. Par conséquent, le conseil estime qu'il ne serait pas possible, en pratique, de fournir aux actionnaires suffisamment d'information pour leur permettre de prendre une décision éclairée sur une résolution consultative comme le suggère la proposition. Même si cette information pouvait être mise à la disposition des actionnaires, en l'absence d'une liste de choix à examiner, un tel vote ne donnerait pas lieu à un consensus concret de la part des actionnaires devant être examiné par le conseil.

Les inconvénients éventuels liés aux votes consultatifs sur les plans de transition climatique ont également été reconnus par les Principes pour l'investissement responsable, soutenus par les Nations Unies, qui, dans son exposé de février 2022 intitulé « Climate Transition Plan Votes : Investor Briefing », et de nouveau en décembre 2022, a conclu que les avantages des votes sur les plans de transition climatique en tant que mécanisme d'action globale en matière de climat semblent être contrebalancés par les risques et les conséquences non souhaitées éventuelles de ces votes.

Les considérations qui précèdent sont particulièrement pertinentes pour la banque, qui compte des centaines de milliers d'actionnaires nationaux et étrangers, institutionnels et individuels. C'est sans doute en reconnaissance de ces complexités que le cadre juridique de la gouvernance de la banque confère au conseil d'administration le pouvoir exclusif et la pleine responsabilité de l'approbation de la stratégie d'entreprise de la banque. Le cadre reconnaît également le dynamisme nécessaire à l'élaboration et à l'exécution de la stratégie, qui n'est pas un exercice qui peut se faire une seule fois par an. Aux termes de ce cadre, le recours pour les actionnaires insatisfaits de la stratégie ou du rendement global de la banque se fait par le vote annuel des actionnaires sur l'élection des administrateurs.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

### ***Proposition 6 :***

#### **Rapport sur l'incidence du désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier**

**IL EST RÉSOLU** que La Banque Toronto-Dominion (« TD ») commande et publie un rapport faisant état de son exposition au désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier et qu'elle qualifie et quantifie l'incidence du désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier du Canada sur la valeur pour les actionnaires, ainsi que toute autre analyse économique pertinente si TD devrait maintenir le cap afin d'atteindre ses objectifs de zéro émission nette actuellement établis.

### ***Déclaration à l'appui***

Les attaques contre le secteur pétrolier et gazier fusent de toutes parts. Célébrités, influenceurs sur Internet, actionnaires activistes radicaux, alliances financières idéologiques et organisations sans but lucratif bien financées appellent tous au « désinvestissement » et promeuvent l'élimination du secteur pétrolier et gazier canadien au cours des 25 prochaines années. Nous demandons à TD de commander un rapport qui fournirait des données et des analyses quant à l'incidence sur les prévisions des produits d'exploitation, le bénéfice, le cours des actions et sur l'économie canadienne en général de l'adoption, par la banque, de politiques ou de lignes directrices visant à éliminer le secteur pétrolier et gazier canadien au moyen d'une politique de désinvestissement.

Le secteur bancaire a un rôle crucial à jouer dans l'économie et la prospérité du Canada, tout comme le secteur pétrolier et gazier. Le monde continuera à utiliser les combustibles fossiles tout au long de ce siècle, y compris au-delà de 2050, malgré les objectifs actuels de zéro émission nette. Si les sociétés canadiennes de l'énergie ne fournissent pas le pétrole et le gaz dont le monde a besoin, des régimes autoritaires dans des

pays peu réglementés et non démocratiques qui sont moins responsables et moins respectueux de l'environnement le feront. Les banques ne peuvent se permettre de participer à un système destiné à étrangler un secteur d'une importance vitale, non seulement pour nos propres citoyens, mais aussi pour le monde démocratique.

Le financement du secteur pétrolier et gazier canadien est essentiel au fonctionnement de l'économie, à l'emploi, à l'innovation et à la réduction des émissions mondiales.

## **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :**

La proposition repose sur une prémisse inexacte, à savoir que les mesures prises par la banque pour réagir aux changements climatiques et soutenir ses clients dans le cadre de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone équivaut à l'adoption par la banque d'une politique de désinvestissement visant à supprimer le secteur du pétrole et du gaz du Canada.

TD n'ayant pas adopté de politique de désinvestissement du secteur du pétrole et du gaz, il n'est pas nécessaire ni dans son intérêt véritable de commander ou de publier le rapport envisagé dans cette proposition. La banque reconnaît l'importance du secteur de l'énergie pour l'économie canadienne et a adopté et rendu public son plan d'action sur les changements climatiques qui soutient le financement de programmes et projets énergétiques classiques responsables ainsi que des initiatives de clients responsables en vue de favoriser la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. De plus, depuis 2020, la banque offre à ses clients des conseils judicieux et du financement par l'intermédiaire du groupe Solutions ESG de Valeurs Mobilières TD, qui a été créé pour conseiller les clients, y compris ceux du secteur du pétrole et du gaz, au fur et à mesure qu'ils travaillent à atteindre leurs objectifs de transition. Pour de plus amples renseignements sur le plan d'action sur les changements climatiques de TD, il y a lieu de consulter notre rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques 2023.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

### **Proposition 7 :**

#### **Annexe au rapport annuel portant sur toutes les ententes hors cour**

**Il est proposé que la TD inscrive dans une annexe à son rapport annuel toutes les ententes hors cour qui ont été conclues par celle-ci durant l'année. Chacune des ententes devra être inscrite et détaillée, incluant la cause et le montant.**

#### ***Exposé***

La liste des ententes hors cour permettra aux actionnaires et au public de mieux juger de la qualité des décisions prises par les hauts dirigeants de la TD. Elle ajoutera aussi une pression aux décideurs afin que les décisions soient prises pour le bien des employés, des actionnaires, du public et en vertu des lois et des règlements sur les institutions financières canadiennes.

## **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :**

Dans le cours normal des activités, de la même manière que pour d'autres grandes institutions financières, la banque et ses filiales sont parties à divers litiges ou différends. La banque conclut régulièrement des ententes de règlement afin de conclure efficacement des procédures, de réduire les coûts de défense et d'éviter l'incertitude quant à l'issue des procédures. L'autre partie à l'entente de règlement peut être motivée par des raisons semblables. Par conséquent, les modalités d'un règlement sont souvent soumises à des obligations réciproques de protéger la confidentialité du règlement et de ses modalités, ce que cette proposition rendrait impossible.

Les règlements de procédures qui peuvent être importants pour la banque sont déjà résumés dans les notes afférentes aux états financiers de la banque. La divulgation de tous les règlements, y compris les règlements non importants, ne fournirait pas d'informations utiles aux actionnaires et compromettrait la capacité de la banque à conclure des règlements, ce qui pourrait accroître les risques et les coûts de la banque dans la défense des procédures.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

**Proposition 8 :**

**Création d'un comité de 5 personnes pour examiner toutes les ententes hors cour**

**Il est proposé qu'un comité de 5 personnes soit créé afin d'entériner toute entente hors cour. Ce comité devra inclure 1 employé actif non-cadre, 1 employé retraité, 2 représentants des actionnaires et 1 représentant de la clientèle ou du public.**

**Exposé :**

Ce comité permettra de s'assurer que les ententes hors cour signées soient conformes aux objectifs et au code d'éthique de la TD ainsi qu'aux lois et des règlements sur les institutions canadiennes. Elle ajoutera aussi une pression aux décideurs afin que les décisions soient prises pour le bien des employés, des actionnaires, du public et en vertu des lois et des règlements sur les institutions financières canadiennes.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :**

La proposition est indûment prescriptive en ce qu'elle vise à limiter les pouvoirs du conseil en vertu de la Loi sur les banques de superviser la gestion des activités et des affaires de la banque. En outre, en l'absence d'une modification à la Loi sur les banques, il n'est pas certain que la mise en œuvre de la proposition par le conseil soit conforme à l'obligation fiduciaire et au devoir de diligence du conseil.

Les administrateurs et les dirigeants de la banque sont assujettis à l'obligation en vertu de la Loi sur les banques et de la common law d'agir honnêtement et de bonne foi au mieux des intérêts véritables de la banque et de faire preuve du soin, de la diligence et de la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne raisonnablement prudente. En outre, le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque exige de chaque employé et administrateur qu'il évalue chaque décision d'affaires et chaque mesure prise pour le compte de l'organisation en tenant compte du fait qu'elle est juste, conforme à la loi et équitable et conforme à l'appétit pour le risque de la banque. Sans ces mesures de protection, rien ne permet de garantir que les décisions prises par un tel comité seraient conformes à la stratégie de la banque ou répondraient aux préoccupations indiquées dans la proposition.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

**Proposition 9 :**

**Accorder à tous les employés le même nombre d'avantages sociaux**

**Il est proposé que la TD octroie à tous ses employés le même montant en crédits d'avantages sociaux. Présentement un employé seul et un employé + 1 personne reçoivent moins que les employés + 2 personnes ou plus en crédits d'avantages sociaux.**

**Exposé :**

Selon l'article 11 (7)d de la Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6 : le salaire s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et notamment : des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature. Cet article indique donc clairement que ces crédits d'avantages sociaux sont du salaire.

La même loi à l'article 3(1) Motifs de distinction dit : que pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne gracée ou la déficience.

On est ainsi clairement devant une discrimination salariale en vertu de la situation de la famille. Il y a donc des milliers d'employés qui font face à cette discrimination qui ne peut être corrigée qu'en augmentant les crédits d'avantages sociaux de ceux qui en reçoivent moins. En ne corrigeant pas la situation, la TD pourrait s'exposer à un recours collectif.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :**

La proposition repose sur une prémisse erronée, à savoir que le programme d'avantages sociaux de TD ne respecte pas la loi applicable. La proposition est également indûment prescriptive en ce qu'elle prétend dicter la conception du programme d'avantages sociaux de la banque.

La banque offre à ses employés des régimes d'avantages sociaux et de bien-être concurrentiels qui ont été conçus pour respecter toutes les lois applicables, y compris la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et son règlement d'application, qui permettent certaines différences dans la prestation d'avantages sociaux aux employés. Le programme d'avantages sociaux de la banque est également conforme à la culture de bienveillance de TD — notre philosophie de soutien à tous les collègues et à leurs familles — en ce sens qu'il reconnaît que les collègues qui ont une famille ont des frais médicaux relativement plus élevés.

Les employés ayant plus d'une personne à charge ont droit à un plus grand nombre de crédits d'avantages sociaux dans le cadre du programme qu'un employé qui n'a aucune personne à charge ou qui a une seule personne à charge. Les crédits d'avantages sociaux supplémentaires accordés aux employés ayant deux personnes à charge ou plus tiennent simplement compte du fait que les employés ayant plus de personnes à charge ont généralement des coûts liés aux avantages sociaux globaux plus élevés. Si ces avantages étaient supprimés, comme le demande la proposition, ces employés auraient moins de flexibilité en ce qui concerne l'attribution des crédits d'avantages sociaux par rapport aux employés qui n'ont aucune personne à charge ou une seule personne à charge.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

### **Propositions des actionnaires retirées**

Le MÉDAC a soumis d'autres propositions (propositions A, B, C et D ci-après) qu'il a retirées après discussions avec la banque. Le MÉDAC a demandé à la banque d'inclure le libellé de ces propositions ainsi que la réponse de la banque dans la circulaire.

#### **Proposition A :**

#### **Divulgence des langues maîtrisées par les dirigeants**

**Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.**

#### **Argumentaire**

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises — y compris les 7 grandes banques — a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, *a minima* les « membres de la haute direction visés<sup>1)</sup> ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

### **RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :**

Pour aider à répondre aux divers besoins de nos clients, TD offre un service à la clientèle et des communications dans de nombreuses langues, dont plus de 60 langues différentes au sein de son réseau de succursales au Canada. À la suite de discussions avec le proposant au sujet de cette proposition, la banque a convenu d'inclure de l'information sur les langues parlées par son équipe de haute direction, dans son ensemble, à la rubrique « Renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion » de la présente circulaire à la page 35. Pour des raisons de confidentialité, ces informations sont présentées dans leur ensemble. La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

1) Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

### Proposition B :

#### **Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur**

**Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.**

#### **Argumentaire**

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)<sup>1)</sup>, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

#### **RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :**

Conformément à l'objectif de la banque d'enrichir la vie de ses clients, des collègues et des collectivités, TD contribue de manière significative à une série de causes environnementales et sociales au moyen de la plateforme d'entreprise citoyenne de la banque, La promesse TD Prêts à agir. TD est signataire du Programme des Entreprises généreuses d'Imagine Canada, qui s'adresse aux sociétés qui donnent au moins 1 % de leur bénéfice avant impôt pour des investissements communautaires. TD a atteint ou dépassé cet objectif depuis le lancement de La promesse TD Prêts à agir en 2018, engagement aux termes duquel la banque vise un don aux collectivités de 1 milliard de dollars d'ici 2030 dans quatre domaines essentiels : sécurité financière, meilleure santé, collectivités inclusives et planète dynamique. Chaque année, la banque rend compte des progrès réalisés et des initiatives clés qui ont été soutenues dans le cadre de La promesse TD Prêts à agir. Pour de plus amples renseignements sur La promesse TD Prêts à agir, veuillez consulter notre rapport sur La promesse TD Prêts à agir 2023. La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

---

1) *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linformedurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

## Proposition C :

### **Certification raisonnable des rapports ESG**

**Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.**

#### **Argumentaire**

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révisé le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'éco-blanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC<sup>1)</sup>, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable<sup>2)</sup>. »

### **RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :**

À l'heure actuelle, TD n'est pas tenue, en vertu de la loi ou des normes d'information applicables, d'obtenir une certification limitée ou une certification raisonnable à l'égard de ses informations ESG. Toutefois, depuis plus d'une décennie, la banque mandate volontairement son auditeur, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) pour qu'il effectue des procédures de certification de certaines informations ESG incluses dans les rapports annuels sur la durabilité de la banque et qu'il émette des rapports de certification à ce sujet. Certaines de ces missions de certification ont été effectuées à un niveau de certification raisonnable. Nous nous attendons à ce que les exigences en matière de législation ou de réglementation évoluent pour inclure les normes de certification raisonnable au cours des cinq à huit prochaines années à mesure que les organismes de réglementation en évalueront la faisabilité, et TD respectera les exigences juridiques et réglementaires applicables à cet égard. TD a également l'intention de respecter ou de dépasser les pratiques bancaires nord-américaines en matière d'information sur les facteurs ESG. La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

1) Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

2) *Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité*, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

## Proposition D :

### **Assemblées annuelles des actionnaires en personne**

**Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s’y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.**

#### **Argumentaire**

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées<sup>1)</sup>.

Dans les Principes de gouvernance de l’OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d’administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d’assurer un examen transparent des questions par les conseils d’administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d’entraver l’accès à distance aux réunions<sup>2)</sup>. »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d’emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d’assemblées en personne. À l’instar de *Teachers*<sup>3)</sup>, nous sommes d’avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s’y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l’ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance* (CCGG)<sup>4)</sup> et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

### **RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :**

La banque tient déjà ses assemblées annuelles en personne tout en permettant une participation virtuelle, ce qui donne aux actionnaires une chance égale de participer aux assemblées annuelles de la banque, quel que soit leur lieu de résidence et sans engager le temps ou les frais de déplacement.

Bien que la pandémie de COVID ait obligé la banque à tenir ses assemblées annuelles de 2020 et 2021 exclusivement de manière virtuelle, la banque estime que la possibilité de participer en personne est bénéfique et n’a pas l’intention de recommencer à tenir des assemblées exclusivement virtuelles, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

À la suite de discussions avec le proposant, le proposant a retiré cette proposition. La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

1) *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

2) *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d’entreprise*, Instruments juridiques de l’OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

3) *Une bonne gouvernance d’entreprise, c’est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l’Ontario (*Teachers*) [https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP\\_Proxy\\_Voting\\_Guidelines\\_2023\\_FR.pdf](https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf)

4) « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings — they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

