

MOUVEMENT D'ÉDUCATION ET DE DÉFENSE DES ACTIONNAIRES



MÉDAC

LES 4 PROPOSITIONS AUX ASSEMBLÉES DES ACTIONNAIRES 2009

À 11 BANQUES ET SOCIÉTÉS

LA BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE
LA BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA
LA BANQUE NATIONALE DU CANADA
LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE
LA BANQUE ROYALE DU CANADA
LA BANQUE TORONTO-DOMINION

LA BANQUE DE MONTRÉAL
LA FINANCIÈRE MANUVIE
LA CORPORATION POWER DU CANADA
LES ENTREPRISES BELL CANADA
BOMBARDIER

MÉDAC — PROPOSITIONS 2008-2009

PROPOSITION 1

Vote consultatif des actionnaires sur la politique de rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance stipulant que la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants fasse l'objet d'un vote consultatif auprès des actionnaires.

Argumentaire

Présentement, les actionnaires ne peuvent émettre leurs opinions sur les politiques de rémunération des hauts dirigeants (notamment la proportion du salaire variable et sa valeur selon divers scénarios de croissance du cours du titre, des ventes ou des bénéfices selon le cas). Par ailleurs, la rémunération des dirigeants atteint des sommets qui surprennent même les observateurs les plus aguerris. Ainsi, selon un sondage mené par McKinsey/HRI/CCGG¹ au Canada, quelque 40 % des administrateurs croient que la rémunération des chefs de la direction est trop élevée et 65 % des investisseurs portent le même jugement. Il est inacceptable pour les membres de notre Mouvement et bon nombre de citoyens que les salaires des hauts dirigeants ne cessent de croître à un rythme exponentiel alors que celui du salarié moyen peine à suivre l'inflation. Mentionnons les résultats d'une étude du Centre canadien des politiques alternatives publiée au début de 2008 concernant la rémunération des 100 PDG les mieux rémunérés dont l'entreprise est cotée en bourse : le rapport entre la rémunération de ces PDG et celle d'un salarié moyen atteint aujourd'hui 218 fois alors que dix ans auparavant, un tel rapport était seulement de 104 fois. Rien ne peut justifier un tel écart et tout milite pour infléchir la tendance des dernières années.

Nous reconnaissons que la détermination du salaire des hauts dirigeants est une tâche du conseil d'administration. C'est pourquoi nous préconisons un vote consultatif (« *Say on Pay* ») afin que le conseil puisse avoir le pouls des actionnaires vis-à-vis de sa politique. La veille stratégique que nous effectuons sur ce sujet nous permet de constater que, dans plusieurs pays, des règles ont été adoptées pour donner un droit de regard aux actionnaires sur les politiques et mécanismes fondamentaux de rémunération des dirigeants de sociétés. Depuis 2003, au Royaume-Uni, et 2004, en Australie, la politique de rémunération des sociétés cotées est soumise à un vote consultatif tandis que les Pays-Bas (2004), la Suède (2005) et la Norvège (2007) vont encore plus loin, un tel vote étant contraignant. Cette reconnaissance de la compétence des actionnaires en matière de politique de rémunération est d'ailleurs reprise dans les *Principes de gouvernement d'entreprise* publiés par l'OCDE.

Ajoutons qu'une telle proposition a reçu, en moyenne au Canada, l'appui de 40,3 % des actionnaires lors des dernières assemblées générales annuelles des banques en 2008. Il existe ici une occasion favorable pour la Société de témoigner de sa sensibilité aux préoccupations des actionnaires avant qu'une telle politique ne lui soit imposée par les autorités réglementaires. (488 mots)

¹ Sondage mené par McKinsey & Co et HRI corporation auprès de 280 administrateurs de société et des membres de la coalition pour une bonne gouvernance à l'automne 2004.

PROPOSITION 2

Présence des femmes au sein des conseils d'administration

Étant donné qu'on retrouve présentement chez les femmes et les hommes un réservoir de compétences et d'expérience aussi important et diversifié pour répondre au profil recherché d'administrateurs de société, il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que 50 % des nouvelles candidatures proposées à titre de membres du conseil soient féminines jusqu'à l'atteinte de la parité hommes femmes.

Argumentaire

En octobre 2007, une étude de *Catalyst*² auprès des 500 plus importantes entreprises américaines démontrait que celles qui comptaient plus de femmes membres de leur conseil d'administration affichaient de meilleurs résultats sur le plan de leur rentabilité et de leurs ventes. Bien que depuis maintenant plus de trente ans, le nombre de femmes diplômées par nos institutions d'enseignement ne cesse d'augmenter, peu d'organisations ont atteint la parité hommes femmes dans la composition de leur conseil d'administration et de leur équipe de haute direction. De fait, la proportion de femmes membres de conseil d'administration stagne à environ 10 % depuis 20 ans. Pourtant, elles constituent aujourd'hui une masse critique de talents dans des domaines aussi diversifiés que la finance, le commerce international, la saine gouvernance, la gestion des risques, la rémunération et autres domaines de compétences des conseils d'administration. On se prive donc d'un réservoir important de compétences et de qualités diverses, ainsi que d'une perspective plus large sur les enjeux technologiques, financiers ou sociaux que les sociétés ont et auront de plus en plus à affronter.

Certaines sociétés ont adopté une politique visant à favoriser la nomination de candidats de sexe féminin au moment de combler les postes vacants au sein de leur conseil d'administration afin d'atteindre un meilleur équilibre. Elles sont malheureusement l'exception. Tout en saluant cette sensibilité à la problématique de la sous représentation des femmes au sein des conseils d'administration, nous demandons un engagement plus ferme de la Société à atteindre l'égalité de la représentation en adoptant la politique ci-haut mentionnée. (363 mots)

² *Catalyst, The Bottom Line. Corporate Performance and Women's Representation On Board.* Octobre 2007. Soulignons que *Catalyst* est un organisme américain à but non lucratif visant à appuyer les femmes dans la concrétisation de leurs projets professionnels.

PROPOSITION 3

Indépendance des membres du comité de rémunération et des conseillers externes en rémunération

Il est proposé que le conseil d'administration adopte, pour les membres du comité de rémunération et les conseillers externes en rémunération, la même politique d'indépendance que celle qui régit les membres du comité de vérification et les vérificateurs externes.

Argumentaire

Cette proposition rejoint les pratiques d'excellence préconisées par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises ainsi que par la Commission d'experts de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS). Cette indépendance formelle rassurerait les actionnaires quant à l'indépendance du comité dans l'élaboration de la politique de la rémunération pour les hauts dirigeants. En outre, cette politique devrait comprendre les éléments suivants :

- le processus de sélection des conseillers en rémunération est du ressort du comité de rémunération et ce dernier est le client;
- le ou les conseillers retenus tirent la majeure partie de leurs honoraires au sein de l'entreprise de leur mandat de conseil auprès du comité de rémunération;
- tous les honoraires ainsi versés sont divulgués dans la circulaire de sollicitation de procuration;
- le chef de la direction ne participe à la sélection des membres du comité ni ne participe aux travaux du comité;
- les deux tiers des membres du comité ne sont pas des chefs de direction;
- les délibérations concernant la rémunération des hauts dirigeants s'effectuent en leur absence.

En outre, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction devra comporter une attestation des membres du comité que la politique a été suivie et, dans l'éventualité d'une dérogation, les explications pertinentes y seront exposées.

Cette proposition prend acte de la difficulté d'établir une politique de rémunération pour les hauts dirigeants qui soit à la fois motivante, efficace et juste. C'est dans cet esprit que nous voulons que le comité de rémunération possède autant de prérogatives que le comité de vérification. De même, les conseillers en rémunération retenus pour ce mandat devraient avoir la même indépendance face à la direction générale que les vérificateurs externes. Comme le mentionnait le rapport de la Commission d'experts de l'IAS, « le travail relatif à la rémunération des dirigeants et aux conseils d'administration représente en fait une partie relativement faible de l'ensemble des honoraires qu'il reçoive de n'importe quelle société cliente donnée. On demande qu'il y ait une séparation entre le travail accompli pour le conseil et celui sur les pensions ou autres sujets, pour assurer l'indépendance³ ».

Le sujet de la rémunération des hauts dirigeants est d'autant plus crucial que les sommes versées étonnent même les observateurs aguerris. Pour qu'un changement significatif se produise, il faut donner aux membres de ce comité les conditions nécessaires à l'obtention d'une réelle indépendance et l'accès à des conseillers indépendants de la direction. Signalons que les mesures prises pour augmenter l'indépendance des comités de vérification ont porté fruit. (497 mots)

³ Institut des Administrateurs de sociétés, Commission d'experts de l'IAS sur la rémunération des dirigeants au Canada - Rapport final. Juin 2007, p. 39.

PROPOSITION 4

Limitation du nombre de mandats

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance limitant à quatre (4) le nombre de conseils auxquels peut siéger un de ses administrateurs.

Argumentaire

Pour qu'un administrateur puisse jouer pleinement son rôle, il doit pouvoir y consacrer tout le temps nécessaire. Tous reconnaissent le rôle primordial des membres du conseil d'administration et tous s'entendent sur la complexité croissante du monde dans lequel les sociétés opèrent. Une manière d'assurer cette nécessaire disponibilité en temps et en énergie d'un membre du conseil d'administration est de limiter le nombre de mandats qu'un administrateur peut accepter. Des codes de bonne pratique de gouvernance d'entreprise fixent un nombre maximum de mandats. Par exemple, aux États-Unis, la *National Association of Corporate Directors* (NACD) suggère qu'un PDG ou autre dirigeant ne devrait avoir plus d'un ou deux mandats d'administrateurs en plus de celui qu'il détient au sein de la société. Pour les administrateurs professionnels (dont l'unique profession est de participer à des conseils), cet organisme recommande cinq ou six mandats. Au Royaume-Uni, le *Combined Code* préconise qu'un président du conseil d'administration d'une société du FTSE 100 ne devrait avoir un mandat d'une autre société. En France, un administrateur ne peut exercer plus de cinq mandats dans des sociétés anonymes ayant leur siège sur le territoire français. Au Canada, l'organisme *Share* conseille l'abstention de vote pour les administrateurs qui détiennent cinq mandats et plus ou qui font partie de l'équipe de direction d'une autre société.

Par ailleurs, les pratiques saines de gouvernance préconisent un nombre restreint d'administrateurs (de 9 à 11), la mise en place de comités spécialisés du conseil (gouvernance, gestion des risques, en plus des comités de vérification, de ressources humaines, de rémunérations, etc.) augmentant d'autant la tâche de chacun des membres du conseil. La complexité croissante des dossiers exige aussi que les administrateurs y consacrent de plus en plus de temps.

Il est important que le conseil d'administration prenne acte de ces développements et adopte une politique pour limiter le nombre de mandats de ses membres à l'extérieur de la Société de manière à s'assurer d'administrateurs efficaces. (350 mots)