



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

**BANQUES  
RÉPERTOIRE 2021  
DES PROPOSITIONS  
EN CIRCULAIRE**





**BANQUE  
CANADIENNE  
IMPÉRIALE DE  
COMMERCE**

# Ordre du jour

## 1. États financiers

Les états financiers consolidés de l'exercice clos le 31 octobre 2020 figurent dans notre rapport annuel de 2020, accessible au <https://www.cibc.com/fr/about-cibc/investor-relations.html>.

## 2. Élection des administrateurs

Il vous sera demandé d'élire 14 candidats au poste d'administrateur, qui siègeront à notre conseil jusqu'à la première des deux éventualités suivantes, la prochaine assemblée annuelle ou le départ de cet administrateur du conseil. Le conseil recommande que vous votiez **en faveur** de chaque candidat au poste d'administrateur.

*Des renseignements sur les candidats à l'élection au conseil sont présentés aux pages 15 à 29.*

## 3. Nomination des auditeurs

Nous vous demanderons de nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) à titre d'auditeurs de la Banque CIBC. EY agit à ce titre depuis décembre 2002. Le conseil recommande que vous votiez **en faveur** d'EY pour agir en qualité d'auditeurs pour notre compte.

*Vous trouverez à la page 38 des renseignements sur l'évaluation annuelle du comité d'audit sur l'efficacité et la qualité d'audit d'EY ainsi qu'une description des honoraires versés aux auditeurs.*

## 4. Résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs

Vous pouvez donner votre avis sur la rémunération en votant sur une résolution de consultation à propos de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. L'année dernière, 95 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. Nous estimons que le vote fait partie de notre processus de mobilisation des actionnaires. Ce vote est consultatif en vertu des lois applicables et ne diminue aucunement la fonction et les responsabilités du conseil. Même si la résolution n'est pas contraignante, le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tiennent compte des résultats du vote dans le cadre de la prise de décisions futures concernant la rémunération des cadres supérieurs.

*Le message à nos actionnaires et l'analyse de la rémunération sont présentés aux pages 61 à 85.*

Lorsque le Comité examine la philosophie de rémunération des cadres supérieurs, il tient compte des commentaires des actionnaires et de toute préoccupation qui a été formulée. Si une préoccupation est importante, nous communiquerons le processus d'examen du Comité et le résultat de cet examen dans notre prochaine circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Le conseil recommande aux actionnaires de voter **en faveur** de la résolution de consultation suivante sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs.

**IL EST RÉSOLU** que les actionnaires acceptent la philosophie de rémunération des cadres supérieurs énoncée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque CIBC pour l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021.

## 5. Propositions d'actionnaires

Vous serez appelés à voter sur une proposition d'actionnaires du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), qui est présentée à la page 6. Le conseil d'administration vous recommande de voter **contre** cette proposition et explique pourquoi à la page 6. De plus, MÉDAC a retiré sept propositions d'actionnaires, qui sont présentées aux pages 7 à 14. Aequo Services d'engagement actionnarial a présenté une proposition d'actionnaires au nom du Comité syndical national de retraite Bâtirent inc. Celle-ci est décrite à la page 7.

*Les propositions d'actionnaires et les réponses de la direction sont présentées aux pages 6 à 14.*

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle doivent être soumises au plus tard le 18 novembre 2021.

Chaque question soumise au vote nécessite l'approbation d'une majorité (plus de 50 %) des voix exprimées par procuration ou dans le cadre d'un scrutin pendant la diffusion Web en direct de l'assemblée. De plus amples renseignements à propos du vote et de la nomination d'un fondé de pouvoir sont présentés aux pages 2 à 5.

# Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur une proposition d'actionnaires du MÉDAC, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : [admin@medac.qc.ca](mailto:admin@medac.qc.ca). La proposition et l'argumentaire à l'appui du MÉDAC ainsi que la réponse du conseil d'administration figurent ci-après.

## Proposition n° 1

**Économie circulaire** – 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.

### Argumentaire

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités<sup>1</sup>. »

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconverter ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.

<sup>1</sup> <http://institutdedec.org/themes/economie-circulaire/>

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

À la Banque CIBC, nous sommes un fervent partisan des modèles commerciaux circulaires et comprenons le rôle important qu'ils peuvent jouer dans la réduction de l'impact environnemental sur la société.

Depuis 2006, nous nous sommes procuré du papier de sources responsables sur les plans environnemental et social, en privilégiant les actions certifiées FSC. À l'heure actuelle, la Banque CIBC reconnaît FSC comme la certification la plus rigoureuse, qui garantit que les produits forestiers achetés proviendront de forêts gérées de manière responsable.

En achetant des produits en papier certifiés FSC, nous soutenons l'économie circulaire et faisons la promotion de la régénération de ressources naturelles vitales dans des forêts gérées de manière responsable.

En 2020, plus de 94 % de notre consommation totale de papier était certifiée FSC. Nous avons également réduit notre consommation interne de papier de 25 % en 2020.

En 2019, tous nos appareils électroniques usagés au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et dans la région Asie-Pacifique ont été donnés, réutilisés, recyclés ou revalorisés. Dans la mesure du possible, nous avons redéployé les appareils électroniques usagés dans l'organisation. Le matériel envoyé au recyclage a été décomposé en pièces individuelles et recyclé ou revalorisé pour créer de nouveaux produits innovants. En 2019, nous avons détourné 538 tonnes de déchets électroniques des sites d'enfouissement.

Une partie de nos appareils électroniques usagés est donnée à un organisme de bienfaisance et sans but lucratif au Canada qui aide à répondre aux besoins en ordinateurs dans les écoles, les bibliothèques publiques et les organismes d'apprentissage sans but lucratif. Nous sommes la plus grande entreprise à soutenir le programme depuis le début de notre partenariat en 1993. En 2019, nous avons fait don d'environ 5 000 pièces informatiques au programme, qui a permis d'empêcher que 37 000 kilogrammes de déchets électroniques se retrouvent dans des sites d'enfouissement.

Enfin, la Banque CIBC soutient l'économie circulaire grâce à ses façons de faire en matière d'approvisionnement et aux partenariats qu'elle conclut avec des fournisseurs. Notre Norme d'approvisionnement respectueux de l'environnement décrit nos exigences en matière d'approvisionnement en biens et services susceptibles d'avoir un impact négatif important sur l'environnement. Grâce à notre questionnaire aux fournisseurs, nous sondons ces derniers à propos de la réutilisation, de la réparation, de la remise à neuf, du remanufacturation et du recyclage de leurs produits, y compris les programmes de reprise.

À l'heure actuelle, nous ne parlons pas des clients qui soutiennent l'économie circulaire dans nos documents d'information publics. Le contenu de notre information est guidé par une évaluation détaillée de l'importance relative lorsque nous recevons des renseignements d'investisseurs, de clients, d'employés, d'organisations non gouvernementales (ONG) et d'associations professionnelles sur des sujets importants. Notre information continuera d'évoluer à mesure que de nouveaux sujets importants, comme l'économie circulaire, se présenteront.

### Propositions d'actionnaires retirées

#### Æquo Services d'engagement actionnarial pour Comité syndical national de retraite Bâtirente inc.

Æquo Services d'engagement actionnarial a présenté une proposition d'actionnaires au nom du Comité syndical national de retraite Bâtirente inc. demandant à la Banque CIBC de se fixer un objectif général d'atteindre, d'ici 2050, zéro émission nette de gaz à effet de serre relativement à ses activités de prêt et d'investissement, conformément aux principes de comptabilité carbone.

Après avoir eu une conversation avec la Banque CIBC, Æquo a retiré la proposition, la Banque CIBC ayant indiqué qu'elle allait signer les formulaires requis pour rejoindre le Partnership for Carbon Accounting Financials et poursuivre ses contrôles préalables au cours de l'exercice afin de mesurer les émissions et de mettre des mesures en place. La Banque CIBC envisagera également de se fixer des objectifs conformes à l'accord de Paris sur le climat. Elle rendra compte de ses activités d'ici la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

#### MÉDAC

Après avoir discuté avec la Banque CIBC, le MÉDAC a retiré sept propositions d'actionnaires. À sa demande, le texte de chaque proposition, l'argumentaire du MÉDAC et la réponse de la Banque CIBC sont présentés ci-dessous.

**1. Raison d'être et engagement** – Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la Banque Canadienne Impériale de Commerce en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.

#### Argumentaire

En août 2019, la *Business Roundtable*, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la raison d'être d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties intéressées qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise renvoie à la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président du conseil d'administration de Renault, « la raison d'être qui permet à une entreprise de joindre le passé au présent, c'est son ADN. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens<sup>1</sup>. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombre d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée.

De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la Banque Canadienne Impériale de Commerce;
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties intéressées en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la Banque Canadienne Impériale de Commerce;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan *marketing*, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappels en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

<sup>1</sup> Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », *Les Échos*, 8 juin 2018

<https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jean-dominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

### Déclaration du conseil

En 2019, la Banque CIBC a déclaré sa raison d'être commune, soit de vous aider à réaliser vos ambitions, et mobilisé ses 44 000 employés dans le but de concrétiser celui-ci. Le mot « vous » dans cet énoncé désigne toutes nos principales parties intéressées : clients, employés, collectivités et actionnaires. À l'externe, notre raison d'être est clairement énoncée et communiquée dans notre rapport annuel, notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction et notre rapport sur la durabilité.

Notre raison d'être commune, qui guide tout ce que nous faisons (comment nous agissons, comment nous exerçons nos activités et comment nous prenons des décisions), a permis à notre banque d'accélérer sa transformation tout en garantissant une création de valeur durable pour toutes nos parties intéressées. Grâce à un fort engagement des dirigeants et des employés, nous avons fait des progrès significatifs pour intégrer notre raison d'être à l'échelle de toute l'organisation. Nous avons notamment intégré notre raison d'être à notre stratégie, à notre code de conduite, à l'apprentissage et au perfectionnement, ainsi qu'à la mesure et à la gestion du rendement pour tous les employés.

Comme pierre angulaire de notre cadre stratégique et de notre cadre de valeur d'entreprise qui guident nos décisions d'affaires, notre raison d'être guide notre engagement envers les parties intéressées et les initiatives concrètes que nous avons prises pour nous assurer que notre objectif est un élément fondamental de notre façon de faire. Notre raison d'être est la trame de fonds de tout ce que nous faisons : notre stratégie, notre engagement auprès nos clients et notre programme de dons de l'entreprise, entre autres.

Le conseil d'administration a supervisé toutes les étapes du parcours pluriannuel de la Banque CIBC, notamment le développement initial, l'engagement de l'équipe à l'échelle de l'entreprise, les initiatives stratégiques et la façon dont la Banque CIBC mesure les progrès, et s'est engagé à confier au Comité de gouvernance la responsabilité de superviser la manière dont la Banque CIBC se conforme à sa raison d'être et mène à bien ses initiatives connexes.

**2. Comité des ressources humaines à part entière** – Il est proposé que le conseil d'administration révisé le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.

### Argumentaire

Depuis le début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou crée un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la *Sustainability Accounting Standard Board* (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.

### Déclaration du conseil

Le mandat de notre Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le « CRRPD ») énonce la responsabilité du CRRPD d'aider le conseil d'administration à surveiller de manière globale la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences et la rémunération totale (ce qui comprend la santé, la sécurité et le bien-être), et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC.

## Propositions d'actionnaires

Le CRRPD consacre une partie importante de son temps à la stratégie du capital humain, à la culture, à la gestion des compétences et à la planification de la relève.

Nous accordons toujours la priorité à la santé, à la sécurité et au bien-être (y compris le bien-être physique, émotionnel et financier) des membres de notre équipe, ce qui est encore plus essentiel pendant la pandémie de COVID-19. Le conseil, y compris les membres du CRRPD, a tenu plusieurs réunions extraordinaires afin de discuter des mesures que la Banque CIBC devait prendre en réaction à la pandémie. La Banque CIBC a pris un certain nombre de mesures afin de favoriser la santé, la sécurité et le bien-être de son équipe, y compris les suivantes : envoi immédiat de la plupart des membres de l'équipe en télétravail; adoption de nouvelles mesures et de nouveaux protocoles de sécurité pour les membres de l'équipe travaillant sur place; rémunération continue des employés en congé préventif; indemnité journalière pour les membres de l'équipe travaillant sur place; augmentation du montant des prêts sans intérêt offerts à tous les membres de l'équipe; prestation supplémentaire aux employés à temps partiel et occasionnels; accès virtuel à des professionnels de la santé pour les membres de l'équipe et leurs familles; embauche d'infirmières à certains endroits clés.

Le rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, qui est présenté à la page 40 de la présente circulaire, met en relief les sujets abordés en 2020. La réaction de la Banque CIBC à la COVID-19 pour les employés, les clients et la collectivité constitue l'un de ces sujets et comprend un sondage Prendre le pouls auprès des employés; des programmes de soutien liés à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés; une stratégie de retour au bureau, qui met aussi l'accent sur la santé, la sécurité et le bien-être des employés; la gestion des compétences et planification de la relève pour les principaux postes de dirigeants; les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie d'inclusion et de diversité de la Banque CIBC; l'analyse de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à la Banque CIBC; la mise à jour sur nos objectifs, notre marque et nos programmes de marketing; la transformation immobilière; le lancement du nouveau programme de reconnaissance de la Banque CIBC; des mises à jour sur le lancement de la plateforme moderne de gestion des ressources humaines de la Banque CIBC.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le Message à nos actionnaires et l'Analyse de la rémunération qui commencent à la page 61, la rubrique « Gestion des compétences et planification de la relève » à la page 84 et « Inclusion et diversité » à la page 85.

Étant donné les responsabilités actuelles du CRRPD en matière de santé, de sécurité et de bien-être des membres de l'équipe de la Banque CIBC, le conseil d'administration s'est engagé à inclure ces mots dans le mandat du CRRPD.

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

### Argumentaire

Lors de la dernière assemblée annuelle, cette proposition a reçu l'appui de 9,0 % des actionnaires qui ont exercé leur droit de vote. À l'heure actuelle, la Banque a adopté une cible de représentation de 30 % pour chaque sexe. La représentation a toutefois dépassé 40 % au cours des deux dernières années.

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

### Déclaration du conseil

Comme il est énoncé dans la politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC, le conseil vise la parité entre les hommes et les femmes. Le conseil est fier que le pourcentage d'administratrices atteindra 50 % si tous les candidats aux postes d'administrateurs nommés dans la présente circulaire sont élus à l'assemblée annuelle de la Banque CIBC. Ce calcul inclut le chef de la direction. De plus, le conseil est fier d'avoir annoncé le 3 décembre 2020 que la prochaine présidente du conseil de la Banque CIBC sera Katharine B. Stevenson, dès son élection à l'assemblée annuelle de la Banque CIBC.

La nomination ou la retraite d'un seul membre du conseil a une incidence notable sur le pourcentage d'hommes et de femmes au sein du conseil. Dans les années à venir, ce pourcentage fluctuera en fonction des départs à la retraite des administrateurs qui atteignent leur durée maximale de service et de l'arrivée de nouveaux membres au sein du conseil d'administration. Par conséquent, l'objectif minimal du conseil en matière de diversité entre les hommes et les femmes demeure d'au moins 30 % de femmes et d'au moins 30 % d'hommes.

En 2020, le conseil a mis à jour la politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC afin de tenir compte de l'engagement du conseil de refléter la diversité des employés de la Banque CIBC et des clients et collectivités qu'elle dessert. Une description détaillée sur la politique sur la diversité au sein du conseil est présentée à la rubrique « Inclusion et diversité » à la page 54 de notre circulaire.

**4. Assemblées virtuelles et droit des actionnaires** – Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.

### Argumentaire

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.<sup>1</sup> » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour toute autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée;
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.

<sup>1</sup> <https://medac.qc.ca/1798/>

### Déclaration du conseil

En mars 2020 et en décembre 2020, la Banque CIBC et certaines autres institutions financières ont obtenu une ordonnance du tribunal autorisant que les assemblées aient lieu virtuellement à titre de mesure proactive et de précaution afin de soutenir les mesures de santé publique liées à la pandémie de COVID-19 et de contribuer à la protection de la santé et du bien-être de nos employés, de nos clients, de ses actionnaires et de la collectivité. Pour notre assemblée annuelle 2020, nous avons établi et communiqué des procédures qui ont notamment permis aux actionnaires de faire ce qui suit :

- accéder à l'assemblée par téléconférence ou par Internet;
- voter par Internet;
- voir des images en ligne des membres de notre conseil d'administration et de notre direction;
- soumettre des questions aux membres de notre conseil d'administration et de notre direction en temps réel pendant la diffusion Web en direct et recevoir des réponses en temps réel;
- avoir suffisamment de temps tout au long de l'assemblée pour soumettre des questions ou des commentaires en ouvrant la diffusion Web pour les questions au début de l'assemblée plutôt que pendant la période de questions et réponses;
- visionner l'enregistrement de l'assemblée au [www.cibc.com](http://www.cibc.com) au moment qui leur convient le mieux.

Nous sommes heureux que la participation à notre assemblée annuelle ait augmenté de 168 % en 2020 par rapport à notre assemblée annuelle de 2019. Nous remercions le MÉDAC et les autres actionnaires pour leurs commentaires à propos de notre assemblée virtuelle de 2020. Nous avons tenu compte de ces commentaires, des assemblées virtuelles d'autres sociétés ouvertes canadiennes et des solutions technologiques disponibles.

## Propositions d'actionnaires

Pour notre assemblée annuelle virtuelle de 2021, nous sommes heureux de pouvoir offrir aux actionnaires une meilleure expérience après avoir apporté des améliorations à la qualité des présentations vidéo pendant l'assemblée, de leur offrir la possibilité de présenter leurs propositions publiées dans notre circulaire en direct par vidéoconférence et la possibilité de faire des commentaires, de poser des questions verbalement par téléphone ou par écrit grâce à la diffusion Web en direct, ainsi que la possibilité de poser des questions par courriel ou par la poste avant l'assemblée. Nous attendons avec impatience le moment où nous pourrions organiser une assemblée annuelle en personne, mais pour les actionnaires qui préfèrent l'expérience en ligne, nous continuerons de faire évoluer notre approche en fonction des commentaires des actionnaires et des solutions technologiques disponibles.

**5. COVID-19 — Partage équitable du fardeau de la relance** – Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.

### Argumentaire

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;
- le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;
- le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas été atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;
- les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;
- tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.

### Déclaration du conseil

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, la Banque CIBC s'est montrée disposée à divulguer les mesures prises pour soutenir ses employés, ses clients et la collectivité. En février 2020, avant le début de la pandémie au Canada, nous avons annoncé une charge de restructuration de 339 millions de dollars pour couvrir les indemnités de départ découlant des réductions de personnel qui ont touché environ 5 % des employés afin de soutenir un programme à l'échelle de l'entreprise visant à accélérer la réalisation de nos priorités, notamment l'amélioration de l'efficacité. La décision de procéder à une restructuration a été difficile à prendre, mais cette restructuration était nécessaire pour adapter notre structure de coûts dans le but de simplifier notre banque, de réinvestir dans celle-ci et de la positionner pour renforcer davantage nos relations avec nos clients.

En mars 2020, quand la pandémie s'est installée en produisant des effets sanitaires et économiques inattendus, nous avons suspendu temporairement la mise en œuvre des réductions de personnel prévues. Nous avons soutenu nos employés en envoyant la plupart d'entre eux en télétravail et avons honoré nos engagements envers les nouveaux employés et les étudiants d'été. De plus, nous avons versé une indemnité journalière aux membres de l'équipe qui ont dû rester sur place pour soutenir nos clients et une rémunération complète à ceux dont les heures ont été temporairement réduites pour protéger la santé de nos employés et clients. Nous avons aussi accordé des congés payés supplémentaires.

Comme nous l'indiquons dans notre circulaire, la rémunération des membres de la haute direction est fondée sur des cibles de rémunération directe globale (RDG), qui comprennent le salaire annuel et des primes d'encouragement variables. Les cibles sont revues annuellement par rapport aux données du marché et rajustées au fil du temps afin de s'assurer que la progression de l'employé dans le cadre de son poste est prise en compte. Le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examinent les cibles de RDG pour les membres de la haute direction visés (MHDV) et les autres postes de direction et n'approuvent les augmentations que lorsque cela est requis pour que la rémunération des membres de la

haute direction correspondre à celle offerte sur le marché. Au cours de l'exercice 2020, aucune réduction n'a été apportée au salaire des membres de la direction ou des employés en raison de la pandémie de COVID-19. Cependant, comme il est indiqué dans le Message à nos actionnaires et dans l'Analyse de la rémunération, compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2020, le facteur de rendement opérationnel (FRO) s'est établi à 94 % et le conseil a approuvé un ajustement qualitatif de -5 % pour les membres de la haute direction, en reconnaissance de l'impact de la COVID-19 sur notre entreprise, nos actionnaires et la collectivité. Par conséquent, le FRO pour nos membres de la haute direction a été inférieur de 11 % à la cible que nous avions fixée, bien en deçà du versement maximal possible, tandis que la réduction du FRO pour nos employés a été inférieure de 10 % à la cible, ce qui a fait en sorte que la prime des hauts dirigeants soit plus touchée que celle des employés occupant un rang moins élevé en ces temps difficiles.

Nous n'avons apporté aucune modification à la politique en matière de rémunération pour compenser la baisse de la rémunération, ni à notre politique d'attribution d'options d'achat d'actions. Comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations 2021, les options d'achat d'actions de l'exercice précédent sont hors du cours, les actions étant évaluées en deçà de leur valeur théorique; toutefois, nous n'avons apporté aucun ajustement pour indemniser nos membres de la haute direction à l'égard des pertes subies en 2020.

**6. Réchauffement climatique** – Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.

### Argumentaire

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.

### Déclaration du conseil

La Banque CIBC s'est fermement engagée à l'égard de l'action climatique, comme le démontrent les améliorations qu'elle apporte continuellement en matière d'établissement de cibles, de transparence et d'information. Il est important pour nos parties intéressées que nous communiquions ouvertement et régulièrement les mesures que nous prenons pour le climat. Ces communications nous aident aussi à suivre nos progrès et à déceler les domaines où il y a place à l'amélioration. Notre engagement envers l'action climatique a été reconnu par le CDP, qui nous a donné la note de A- en matière de communication d'information pour 2020 – cette note se situe au-delà de la note moyenne de B attribuée à l'ensemble du secteur bancaire.

En 2019, nous avons publié notre premier rapport dans le cadre du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques et nous nous sommes engagés à investir 150 milliards de dollars dans le financement environnemental et durable d'ici 2027. La Banque CIBC s'est engagée à offrir un financement durable pour aider à diriger les capitaux vers d'importants projets de développement et des innovations qui permettent de relever des défis environnementaux et sociaux urgents. En 2020, nous avons poursuivi notre appui et notre engagement :

- Nous avons accru les prêts aux marchés financiers auprès d'entreprises axées sur le développement durable.
- Nous avons conçu un Cadre des obligations vertes après avoir consulté Sustainalytics et avons émis notre première obligation verte en octobre 2020.
- Nous avons investi 42,1 milliards de dollars dans des activités financières favorables à l'environnement et au développement durable, ce qui représente 28 % de notre cible sur 10 ans.
- Nous nous sommes engagés à devenir neutres en carbone et à obtenir toute notre électricité de sources renouvelables d'ici 2024.
- Nous avons établi un partenariat avec Bullfrog Power pour compenser 15000 MWh d'électricité grâce à l'achat de crédits d'énergie renouvelable certifiés Écologo.
- Nous avons dévoilé notre politique environnementale et notre politique sur les prêts, qui comprennent un énoncé selon lequel nous refusons de financer l'exploration pétrolière et gazière dans la Réserve faunique nationale de l'Arctique.

## Propositions d'actionnaires

- Dans le cadre de nos partenariats avec l'Initiative financière du programme des Nations unies pour l'environnement et l'Association canadienne de normalisation, nous collaborons avec d'autres parties intéressées à accroître l'obligation d'information sur le climat et à veiller à ce que les instruments financiers qui appuient la transition vers la carboneutralité incluent l'ensemble des secteurs de notre économie.
- Nous nous sommes engagés à verser 1,25 million de dollars sur cinq ans à l'Institute for Sustainable Finance (ISF), un partenariat entre des banques et des universités canadiennes visant à promouvoir la finance durable et positionner le Canada comme chef de file au chapitre de la transition vers la carboneutralité.

Nous sommes déterminés à soutenir nos clients dans leur transition vers un avenir à faibles émissions de carbone et nous reconnaissons que les banques joueront un rôle important dans le financement d'une transition ordonnée. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, « certaines personnes regardent les changements climatiques et pensent qu'elles doivent se désengager des sociétés énergétiques, mais celles-ci font vraiment partie de la solution ». La transparence est extrêmement importante et nous avons commencé à évaluer les méthodes servant à mesurer l'incidence de notre financement. Nous prévoyons présenter ces méthodes lorsqu'elles seront disponibles.

**7. Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération** – Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.

## Argumentaire

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.

## Déclaration du conseil

La rubrique « Analyse de la rémunération » de la circulaire de la Banque CIBC renferme de l'information détaillée sur notre approche en matière de rémunération et de rendement des membres de la haute direction. Le conseil d'administration de la Banque CIBC et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction n'ont pas rajusté les objectifs ni utilisé de pouvoirs spéciaux pour réviser la politique en matière de rémunération pendant l'exercice 2020.

Comme il est indiqué à la page 74 de notre circulaire, le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ont le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les facteurs de rendement opérationnel (FRO) selon des facteurs qualitatifs, notamment les suivants :

- le rendement relatif comparativement à celui des sociétés de référence afin d'évaluer le rendement par rapport aux mesures financières clés, comme la croissance du revenu et du RPA;
- le risque, afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec la tolérance à leur risque et les objectifs en tenant compte des résultats en matière de risque, des rajustements étant apportés uniquement afin de réduire le FRO (ou les attributions individuelles);
- des dénouements inattendus et d'autres éléments qui devraient être inclus dans le rendement qui détermine le FRO ou exclus de celui-ci;
- d'autres facteurs que le Comité et le conseil jugent pertinents.

Lorsque le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction apportent de tels ajustements discrétionnaires à notre FRO, nous en faisons état dans notre circulaire. Par exemple : à la page 60 de notre circulaire de 2017, soit l'année au cours de laquelle le FRO a été mis en œuvre, nous avons annoncé que le FRO calculé était de 113,4 % et le conseil avait approuvé un ajustement qualitatif de -4,4 % en tenant compte du rendement total pour les actionnaires comparativement à notre groupe de sociétés de référence et d'autres facteurs qui, selon le conseil, devraient être pris en compte dans l'évaluation des résultats utilisés pour calculer la rémunération; aux pages 61 et 72 de notre circulaire de 2018, nous avons indiqué que, d'après le rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2017, le FRO calculé s'établissait à 112,3 % et que le conseil avait approuvé un ajustement qualitatif de -4,3 % basé sur le rendement de la Banque CIBC par rapport à notre groupe de sociétés de référence.

## Propositions d'actionnaires

Comme vous pouvez le lire dans notre circulaire de 2021, à la page 62 du Message aux actionnaires et à la page 75 de l'Analyse de la rémunération, nous avons continué sur cette voie en matière d'information et avons noté que, d'après le rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2020, le FRO calculé était de 94 % et que le conseil avait approuvé un ajustement qualitatif de -5 %, en reconnaissance de l'impact de la COVID-19 sur notre entreprise, nos actionnaires et la collectivité. Par conséquent, le FRO final pour nos membres de la haute direction s'est établi à 89 %, soit 11 % de moins que notre cible et bien en deçà du versement maximal possible.



## ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

jeudi 8 avril 2021

### RÉSULTATS DU VOTE

Conformément à l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue

Les questions suivantes ont été soumises au vote à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la Banque) tenue le 8 avril 2021. Le vote a été effectué par scrutin. Chacune des questions ci-dessous est expliquée en détail dans la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction affichée sur le site [cibc.com/ca/investor-relations/annual-reports-fr.html](http://cibc.com/ca/investor-relations/annual-reports-fr.html).

#### 1. Élection des administrateurs

Chacun des 14 candidats suivants proposés par la direction a été élu administrateur de la Banque.

CANDIDATS	EN FAVEUR		ABSTENTIONS	
	Voix	Pourcentage	Voix	Pourcentage
Charles J.G. Brindamour	201 765 577	99,26 %	1 494 262	0,74 %
Nanci E. Caldwell	202 421 645	99,59 %	838 194	0,41 %
Michelle L. Collins	202 418 273	99,59 %	841 566	0,41 %
Patrick D. Daniel	201 112 081	98,94 %	2 147 758	1,06 %
Luc Desjardins	196 548 604	96,70 %	6 711 235	3,30 %
Victor G. Dodig	202 278 867	99,52 %	980 972	0,48 %
Kevin J. Kelly	202 596 626	99,67 %	663 213	0,33 %
Christine E. Larsen	202 467 853	99,61 %	791 986	0,39 %
Nicholas D. Le Pan	194 577 870	95,73 %	8 681 969	4,27 %
Mary Lou Maher	202 539 239	99,65 %	720 600	0,35 %
Jane L. Peverett	196 818 469	96,83 %	6 441 370	3,17 %
Katharine B. Stevenson	201 751 140	99,26 %	1 508 699	0,74 %
Martine Turcotte	202 520 926	99,64 %	738 913	0,36 %
Barry L. Zubrow	202 468 823	99,61 %	791 016	0,39 %

#### 2. Nomination des auditeurs

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L a été nommé auditeurs de la Banque.

EN FAVEUR		ABSTENTIONS	
206 770 476	98.95%	2 187 566	1.05%

#### 3. Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs

EN FAVEUR		CONTRE	
194 539 168	95.71%	8 719 867	4.29%

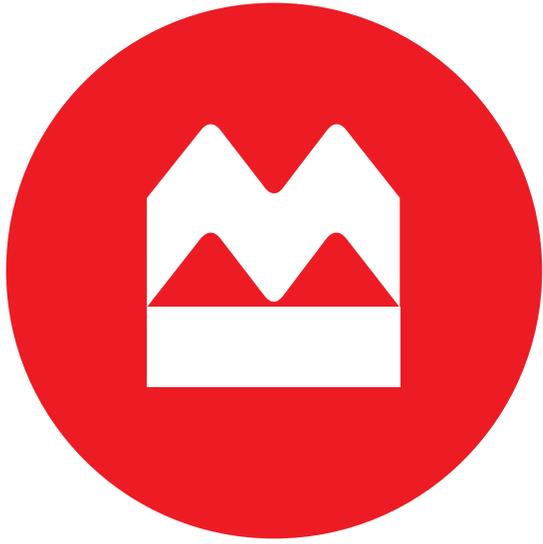
#### 4 Proposition N° 1 - Économie circulaire

EN FAVEUR		CONTRE		ABSTENTIONS*	
45,431,047	22.51%	156,410,401	77.49%	1,373,969	1%

\* Une abstention est prise en compte comme une présence aux fins de la constatation du quorum, mais elle ne l'est pas en tant que voix exprimée afin d'établir si la proposition est approuvée à la majorité des voix exprimées requise.







**BANQUE DE  
MONTREAL**

# PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Harrington Investments, Inc. (Harrington), 1001 2<sup>nd</sup> Street, Suite 325, NAPA, Californie 94559, a soumis la proposition suivante à votre vote. L'argumentaire de Harrington et la réponse de la banque sont reproduits intégralement ci-après.

## Proposition n° 1

**Attendu que** le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat a émis en octobre 2018 une mise en garde alarmante selon laquelle les émissions responsables du réchauffement de la planète s'accroissent et que nous sommes aux prises avec une série de phénomènes climatiques de plus en plus intenses, qui mettent en péril la vie sur la planète;

**Attendu qu'**à la fin de septembre 2020, les feux incontrôlés avaient brûlé plus de 6,6 millions d'acres dans l'ouest des États-Unis et tué des douzaines de personnes, résultat direct des changements climatiques;

**Attendu que** le Groupe d'experts intergouvernemental a conclu que, pour éviter l'écueil environnemental, nous devons réduire l'émission des gaz responsables du réchauffement de la planète de 45 % par rapport aux niveaux de 2010, et qu'il nous reste seulement 11 ans pour atteindre cet objectif;

**Attendu que** notre Banque a indiqué ceci au sujet du climat : « Les répercussions globales que peut avoir une institution financière de notre envergure peuvent être considérables. BMO y attache une grande importance, en particulier dans l'optique de déterminer la meilleure façon de favoriser le passage à une économie à faibles émissions de carbone, tout en reconnaissant l'importance continue du secteur canadien de l'énergie et en soutenant ses clients de ce secteur. »

**Attendu que** dans son Rapport climatique 2019, BMO reconnaît avoir accordé d'importants financements de combustibles fossiles : « [L]e crédit que nous avons octroyé en 2019 en appui à des éléments d'actif liés au carbone est d'environ 14,7 milliards de dollars et [...] il représente 3,3 % de notre portefeuille de crédit total. » Par contre, dans une autre analyse (Banking on Climate Change: Fossil Fuel Finance Report Card 2020), on mentionne que BMO a accordé des financements de combustibles fossiles qui s'élevaient à plus de 22 milliards de dollars en 2019 et qui totalisaient plus de 82 milliards de dollars de 2016 à 2019;

**Attendu que** notre Banque s'est engagée à soutenir l'énergie renouvelable et à acheter des compensations carbone pour devenir carboneutre en ce qui a trait à ses émissions de gaz à effet de serre attribuables à son infrastructure (bâtiments et transport), mais qu'elle n'a pas encore démontré son intention de neutraliser l'empreinte carbone de son portefeuille;

**Attendu que** selon le site Web de BMO : « La Banque a l'intention d'éviter le financement direct de tout projet ou de toute transaction qui comprend l'exploration ou la mise en valeur dans le Refuge faunique national de l'Arctique. »

**Résolution** : Les actionnaires demandent que notre conseil d'administration produise un rapport, à coût raisonnable et excluant l'information confidentielle, décrivant un plan clair visant à rendre carboneutre l'empreinte de gaz à effet de serre de notre entreprise, y compris son portefeuille de crédit. Le plan devrait décrire le processus de réduction ou de transformation du financement du secteur des combustibles fossiles par la Banque.

## Argumentaire

De nombreux organismes publics et gouvernements locaux en Amérique du Nord ont pris des mesures législatives pour restreindre l'extraction et le transport de combustibles fossiles afin de prévenir les phénomènes climatiques potentiellement catastrophiques et la hausse des dangers pour la santé et la sécurité du public. Le document *Banking on Climate Change* mentionne que notre Banque accorde des prêts liés aux

combustibles fossiles à des sociétés actives dans les secteurs du pétrole, du gaz et du charbon.

Même si notre Banque a formulé des commentaires publics sur son site Web au sujet de son intention d'éviter les financements futurs dans le Refuge faunique national de l'Arctique, il n'y a actuellement rien dans notre gouvernance ou nos politiques qui restreint le prêt de capitaux de la Banque à des entreprises qui produisent ou transportent des combustibles fossiles ou en font l'exploration.

## Réponse de BMO

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO FOURNIT DÉJÀ UN TEL RAPPORT ET QU'IL EST CONFORME AUX PRATIQUES EXEMPLAIRES EN MATIÈRE DE CHANGEMENTS CLIMATIQUES DANS LE SECTEUR FINANCIER.**

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition parce qu'elle est inutile, compte tenu des plans actuels de BMO et de l'information communiquée, et parce qu'elle assimile la carboneutralité aux ambitions mondiales vers un monde à zéro émission nette. Les activités de BMO sont carboneutres, et ce depuis 2010. La carboneutralité des émissions financées de portée 3 n'est pas un objectif raisonnable ou approprié pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris, car il n'y aurait pas suffisamment de compensations dans le monde pour compenser effectivement les émissions mondiales. Financer l'innovation et soutenir les clients dans la transition à une économie à faibles émissions de carbone est la meilleure voie à emprunter pour la lutte contre les changements climatiques et l'atteinte des objectifs de réduction des émissions.

BMO est résolue à adopter les meilleures pratiques du secteur, comme en fait foi notamment notre adhésion au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), nos travaux en cours pour intégrer les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) dans l'information que nous communiquons et nos processus de gestion des risques, ainsi que notre adoption des principes pour une banque responsable (Principals for responsible banking) des Nations Unies.

En ce qui concerne la demande de la proposition voulant que BMO décrive « le processus de réduction ou de transformation du financement du secteur des combustibles fossiles par la Banque », il faut souligner que le Rapport climatique 2020 de BMO (<https://notre-impact.bmo.com/rapports/>) donne toute l'information concernant le crédit accordé à l'égard d'actifs liés au carbone (3 % du solde net des prêts et acceptations) et d'actifs liés au secteur pétrolier et gazier (2,7 % du solde net des prêts et acceptations), ce qui correspond aux recommandations du GIFCC. Il est inutile de produire un rapport additionnel comme le demande la proposition. Tel qu'il est exposé dans le Rapport climatique, BMO élabore activement des stratégies alignées sur les pratiques exemplaires mondiales en matière de changements climatiques dans le secteur financier. Le rapport expose comment BMO a atteint et maintient la carboneutralité depuis 2010. Nous avons établi et atteint trois cibles pluriannuelles successives de réduction des émissions depuis 2008. En 2020, nous avons établi et atteint un objectif visant à faire correspondre la totalité de notre consommation mondiale d'électricité à de l'électricité provenant de sources renouvelables. En 2021, nous établirons une nouvelle cible de réduction des émissions reposant sur des assises scientifiques pour nos activités. Nous cherchons de nouvelles façons de gérer le risque financier lié au climat et prenons des mesures concrètes pour mettre en application les recommandations du GIFCC dans l'ensemble de nos secteurs, notamment par l'élaboration de méthodes pointues pour l'analyse des scénarios liés aux changements climatiques.

Contrairement à ce que suggère la proposition, BMO s'est dotée d'une méthode de gestion du risque environnemental et social, qui

prévoient des restrictions, des vérifications diligentes plus rigoureuses et une évaluation du risque climatique. Des exigences propres au secteur de l'énergie s'appliquent; il faut tenir compte notamment des attentes entourant l'examen du risque de transition lié au climat et de l'engagement des emprunteurs en matière de durabilité. Toutes ces questions sont traitées dans nos rapports sur le climat et la durabilité, de sorte que le rapport additionnel demandé dans la proposition serait redondant et inutile.

Notre approche en matière de lutte contre les changements climatiques et d'information évolue constamment pour que nous jouions un rôle de chef de file du secteur financier à cet égard. En 2020, BMO est devenue l'une des signataires du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), un partenariat sectoriel constitué en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une méthode harmonisée concernant la quantification des émissions financées. La mise au point de la méthode PCAF s'est achevée seulement en novembre 2020. Cette méthode fournit un point de départ déterminant pour amener les institutions financières comme BMO à définir leurs stratégies climatiques. Ces stratégies nous permettront de mettre à profit notre rôle dans l'économie afin de promouvoir un futur zéro émission nette, y compris de travailler avec nos clients sur l'adaptation et la transition climatiques, de mobiliser la finance durable au soutien de la lutte contre les changements climatiques et d'adopter des approches en matière de risque climatique qui améliorent notre compréhension du risque et des occasions liés au climat.

Nous jouons un rôle actif dans la lutte contre les changements climatiques grâce à la finance durable et l'investissement responsable. En 2020, BMO s'est jointe à un groupe de gestionnaires d'actifs, dont les actifs sous gestion s'élèvent globalement à plus de 9 billions de dollars, pour lancer le projet Net Zero Asset Managers. Dans le cadre de ce projet, nous nous sommes engagés à travailler en partenariat avec des clients propriétaires d'actifs sur des objectifs de décarbonation avec l'ambition d'atteindre zéro émission nette d'ici 2050 ou avant à l'égard de tous les actifs sous gestion. Nous nous sommes également engagés à établir une cible intermédiaire concernant la tranche d'actifs à gérer pour que soit atteint l'objectif de zéro émission nette d'ici 2050 ou avant et à réviser cette cible intermédiaire au moins tous les cinq ans, dans l'optique d'augmenter la tranche d'actifs jusqu'à ce la cible s'applique à tous les actifs sous gestion.

En 2019, nous nous sommes engagés à mobiliser 400 milliards de dollars pour la finance durable d'ici 2025, dont 150 milliards de dollars pour le financement de clients en quête de résultats durables. Ces 150 milliards de dollars serviront notamment à la mise en marché de produits de finance durable et de finance de transition et à faciliter le financement des investissements que nos clients doivent effectuer dans leurs activités pour assurer la transition vers un futur à faibles émissions de carbone. Grâce à notre fonds d'investissement d'impact de 250 millions de dollars, nous ferons équipe avec des entreprises en vue de mettre de l'avant des solutions novatrices qui permettent d'atténuer les changements climatiques, de gérer les risques et de saisir des occasions de croissance. Tel qu'il est mentionné dans notre Rapport de durabilité 2020, Depuis 2019, nous avons fourni un capital de 45,7 milliards de dollars aux entreprises qui ont des objectifs de

durabilité liés au climat et à l'environnement Nous sommes fermement résolus à financer des occasions d'énergie renouvelable et à investir pour augmenter la part de l'énergie renouvelable pendant la durée de la transition mondiale.

Les changements climatiques sont au cœur de notre programme de durabilité primé, qui a valu à BMO d'être reconnue parmi les 100 sociétés les mieux gérées de manière durable au monde selon le Wall Street Journal et parmi les 100 sociétés les plus responsables au monde selon Corporate Knights, entre autres. Vous pouvez consulter l'intégralité de notre Rapport de durabilité 2020, qui comprend notre rapport climatique, au <https://notre-impact.bmo.com/rapports/>.

Même si les travaux que nous avons réalisés sont substantiels, nous améliorons constamment notre approche en matière de lutte contre les changements climatiques, en adoptant et en mettant en œuvre des méthodes novatrices, des stratégies et des pratiques exemplaires. Il s'agit là d'un processus au long cours et BMO demeure en première ligne du secteur bancaire dans son approche concernant le risque et les occasions liés au climat et l'information à communiquer à cet égard.

Compte tenu de nos engagements, de nos rapports actuels et de l'information abondante que nous communiquons, produire un rapport additionnel n'ajouterait aucune valeur.

**Pour chacune de ces raisons, le Conseil 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 suivantes en français. Ces propositions et l'argumentaire du MÉDAC sont reproduits intégralement ci-après. Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre ces propositions d'actionnaire à un vote. Toutefois, la Banque s'est engagée à les inclure dans la circulaire à titre informatif seulement. Ces propositions ne sont pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.**

---

## Proposition n° 2

### Raison d'être et engagement

**Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la Banque de Montréal en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.**

### Argumentaire

En août 2019, la *Business Roundtable*, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la *raison d'être* d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens<sup>1)</sup>. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombre d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des

actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la Banque de Montréal
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la Banque de Montréal;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan *marketing*, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

## Réponse de BMO

Tout au long de son historique de 203 ans, BMO a toujours eu une raison d'être. En juin 2019, la Banque a dévoilé et lancé sa nouvelle raison d'être, Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires, ainsi que ses engagements audacieux pour une économie florissante*, un avenir durable et une société inclusive. Comme cette raison d'être constitue le fondement de la Banque et de sa stratégie et qu'elle est surveillée par le Conseil dans son ensemble, il convient de la refléter dans sa charte, et ce, même si les comités se concentrent

davantage sur certains objectifs visés par la raison d'être et l'information publiée à son sujet. Par conséquent, nous modifierons la charte du Conseil afin d'y mentionner expressément la raison d'être de la Banque, et nous modifierons également la charte du comité de gouvernance et de mise en candidature, qui englobe le président du Conseil et les présidents des comités, afin d'y prévoir que nous examinerons les rapports sur la performance de la Banque en tenant compte de sa raison d'être et ferons rapport sur ces questions au Conseil.

1) Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », *Les Échos*, 8 juin 2018 <https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jean-dominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

# Proposition n° 3

## Assemblées virtuelles et droit des actionnaires

**Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.**

### Argumentaire

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaire ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.<sup>2)</sup>. » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour toute autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaire dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

### Réponse de BMO

Notre assemblée annuelle des actionnaires est une occasion importante pour nos actionnaires de participer à la gouvernance de la Banque et d'échanger avec la direction.

L'an dernier, soit le 11 mars 2020, alors que l'Organisation mondiale de la Santé a déclaré que la COVID-19 était une pandémie, la direction a dû convertir rapidement l'assemblée annuelle des actionnaires qui avait été pleinement planifiée et qui devait avoir lieu en personne par une assemblée entièrement électronique, qui s'est tenue le 31 mars 2020. Nous avions pour principe directeur de recréer pour les actionnaires les mêmes possibilités de participer et de voter que celles qu'ils auraient eues si l'assemblée avait eu lieu en personne. Nous étions limités par la technologie disponible à ce moment-là, mais nous avons néanmoins suivi le plus possible nos règles habituelles concernant la tenue de l'assemblée afin de permettre aux actionnaires d'y participer, ce qu'ils ont fait.

Malheureusement, nous nous voyons dans l'obligation encore une fois cette année de tenir une autre assemblée virtuelle afin de protéger la santé et la sécurité de tous durant cette pandémie qui se poursuit. Nous respectons les protocoles mis en place par les autorités sanitaires et gouvernementales et continuerons de suivre de près la situation jusqu'à notre assemblée annuelle des actionnaires qui se tiendra le 7 avril 2021.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaire a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telle que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- présentation verbale des propositions d'actionnaire par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée;
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.

Cette année, dans la mesure où la technologie nous le permet, les actionnaires auront la possibilité de prendre la parole à l'assemblée. Comme par les années passées, ils pourront envoyer des questions à l'avance ou par clavardage virtuel durant l'assemblée, et pourront poser des questions en direct durant l'assemblée et la période de questions et réponses qui suit la partie formelle de l'assemblée. Comme l'an dernier, nous afficherons sur la page Relations avec les investisseurs du site Web de la Banque avant l'assemblée des instructions détaillées sur la façon dont les actionnaires, inscrits et véritables, peuvent accéder à l'assemblée, y participer et y voter, tant avant que durant l'assemblée. Nous encourageons les actionnaires véritables à porter une attention particulière aux instructions sur la manière d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions avant ou durant l'assemblée étant donné que la marche à suivre pour les actionnaires véritables est plus longue et comporte des étapes supplémentaires.

Comme nous l'avons indiqué lors de notre assemblée annuelle du 31 mars 2020, le président du Conseil et le chef de la direction ont hâte de pouvoir reprendre les assemblées annuelles des actionnaires en personne et comptent revenir à cette formule dès que cela sera sécuritaire et autorisé.

Nous vous remercions, chers actionnaires, de votre participation virtuelle et de votre patience durant cette période difficile.

2) <https://medac.qc.ca/1798/>

---

## Proposition n° 4

### Comité des ressources humaines à part entière

**Il est proposé que le conseil d'administration révise le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.**

#### Argumentaire

Depuis le début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou créer un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de

santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la *Sustainability Accounting Standard Board (SASB)*, souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.

## Réponse de BMO

Nous sommes d'accord que la santé et le bien-être de nos employés revêtent la plus haute importance. Nous faisons le point régulièrement sur cette question avec le comité des ressources humaines. Par conséquent, nous modifierons la charte du comité des ressources

humaines afin d'inclure les stratégies en matière de gestion des ressources humaines de la Banque concernant la santé et le bien-être des employés dans les responsabilités de surveillance de ce comité.

---

## Proposition n° 5

### COVID-19 – Partage équitable du fardeau de la relance

**Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.**

#### Argumentaire

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- Le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;
- Le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;
- Le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas été atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;
- Les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;
- Tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.

## Réponse de BMO

Nous comprenons les inquiétudes de l'actionnaire au sujet de l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur la Banque et ses employés. L'information demandée est fournie chaque année, comme il est indiqué dans le paragraphe ci-après. Vous trouverez également dans ce paragraphe les renvois aux pages de la circulaire de sollicitation de procurations de 2021 où il est question de l'incidence de la pandémie au cours de la dernière année.

La Banque publie les résultats et la performance, ainsi que les décisions en matière de rémunération qu'elle prend en fonction de ces résultats dans sa circulaire de sollicitation de procurations chaque année. Dans les cas où le comité a usé de son pouvoir discrétionnaire, il est indiqué dans la circulaire de quelle façon et dans quelles circonstances il a usé d'un tel pouvoir. Dans les cas où la Banque a décidé de verser des indemnités de départ liées à des licenciements permanents et/ou temporaires, elle a dévoilé publiquement la taille et la portée de ces programmes dans le cadre de conférences téléphoniques annuelles ou trimestrielles portant sur les résultats. Elle a également systématiquement dévoilé les changements apportés à la structure de son programme de rémunération variable totale des hauts dirigeants ainsi à ses programmes de droits à la valeur d'actions ou de titres de capitaux propres fondés sur des options, et a soumis au vote des actionnaires les modifications de fond apportées à ses programmes de titres de capitaux propres ou aux titres utilisés pour faciliter leur utilisation.

La rémunération directe totale attribuée aux hauts dirigeants de la Banque pour l'exercice 2020 était inférieure à celle de l'année précédente. Une part importante de la rémunération des hauts dirigeants est variable et versée sous forme d'incitatifs à court, à

moyen et à long terme. Toute la rémunération variable est liée à la performance de la Banque eu égard à des objectifs financiers et stratégiques établis au début de chaque année (se reporter à la page 56). Les objectifs financiers pour 2020 n'ont pas été ajustés durant l'année. Toutefois, nous avons ajouté un objectif stratégique lié à nos priorités en matière de gestion des risques, qui comprenait l'évaluation de l'efficacité de la direction dans la gestion de la résilience de la Banque durant la pandémie de COVID-19 (se reporter à la page 44). La pandémie a été un événement important en 2020 qui a nécessité une réponse stratégique de la part de la direction afin de protéger les employés et clients et d'assurer la continuité des affaires. La Banque a affiché une solide performance financière dans un contexte par ailleurs difficile et a dépassé les objectifs stratégiques qu'elle s'était fixés pour 2020. Cependant, elle s'est classée au cinquième rang des banques de son groupe de référence canadien pour ce qui est de son RTCP sur trois ans, ce qui a réduit de 10 % le montant global de la rémunération variable pour tous les hauts dirigeants et donné lieu à un multiplicateur calculé de 89 % (se reporter à la page 64). La direction a également recommandé au comité de ressources humaines d'user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire le multiplicateur calculé de 2 % afin de tenir compte de facteurs secondaires liés au contexte économique créé par la COVID-19 et à son incidence sur les activités, ce que le comité des ressources humaines a accepté de faire. Cela a donné lieu à un pourcentage global final de la rémunération variable de la banque pour les hauts dirigeants de 87 % et à une baisse générale de la rémunération des hauts dirigeants pour 2020 (se reporter à la page 64). Il n'y a eu aucune augmentation de la rémunération directe cible totale pour 2021 pour les membres de la haute direction visés (se reporter aux pages 69 à 79).

## Proposition n° 6

### Réchauffement climatique

**Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.**

#### Argumentaire

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.

## Réponse de BMO

BMO a préparé un Rapport climatique qui constitue une référence sur le marché dans le cadre de son Rapport de durabilité de 2020 (se reporter à la page 59 du Rapport de durabilité de 2020 qui figure à <https://notre-impact.bmo.com/rapports/>). Le Rapport climatique a été rédigé dans le but de se conformer aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), qui ont été élaborées par le Conseil de stabilité financière alors que M. Carney présidait cet organisme.

Ce rapport contient des renseignements détaillés sur l'exposition de BMO aux risques physiques et de transition, y compris un

résumé graphique sectoriel sur le risque climatique (se reporter aux pages 63 et 65), ainsi que des paramètres quantitatifs, dont les éléments d'actif liés au carbone et les émissions de GES de catégories 1, 2 et 3, à la page 69.

En plus de se conformer aux recommandations du GIFCC, BMO a rejoint récemment le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Dans le cadre de ce partenariat, elle adoptera et mettra en œuvre des approches novatrices pour élargir son processus de quantification et de publication des émissions de catégorie 3 et se fixer une cible de zéro émission nette.

## Proposition n° 7

### Économie circulaire

**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.**

#### Argumentaire

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités<sup>3)</sup> ».

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconverter ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et

d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux – qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.

## Réponse de BMO

Soutenir l'économie circulaire et faire notre part pour celle-ci figurent au cœur de nos efforts en matière de développement durable.

Sur le plan de la vision, BMO est l'une des premières grandes banques canadiennes à avoir adopté les Principes pour une banque responsable, s'appuyant sur sa collaboration avec l'initiative financière du PNUÉ depuis plus de 10 ans. Les Principes pour une banque responsable mettent en évidence l'importance de mesurer et de surveiller l'incidence sur le développement durable et de se fixer des objectifs à cet égard. BMO a joué un rôle de leadership auprès de l'initiative financière du PNUÉ en élaborant des méthodes d'évaluation d'une telle incidence, en tenant compte de l'étendue des activités de la Banque, des circonstances dans lesquelles elle exerce ses activités ainsi que de l'importance des impacts sociaux, économiques et environnementaux qui en résultent. Nous avons également joué un rôle de leadership dans les travaux de l'initiative financière du PNUÉ portant sur l'analyse des risques financiers liés au climat. Nous continuerons de le faire et améliorerons notre information sur les impacts au fil du temps, comme en fait foi cet engagement envers les Principes pour une banque responsable.

Davantage d'efforts doivent être déployés pour élaborer des paramètres standardisés et comparables afin d'évaluer l'incidence sur le développement durable et de comptabiliser la valeur. BMO est un membre actif d'organismes tels que le Sustainable Accounting Standards Board. Nous soutenons les efforts internationaux visant à

harmoniser les approches existantes concernant la publication d'information sur le développement durable et à trouver des normes communes. Nous souhaitons jouer un rôle de leadership dans le cadre de ces initiatives et sommes activement engagés à cet égard sur la scène internationale.

L'investissement durable favorise l'économie circulaire. C'est ce qui a motivé notre engagement dans le cadre de notre raison d'être à affecter 400 milliards de dollars dans la finance durable d'ici 2025. Cet engagement comprenait l'émission des premières obligations durables de BMO, ce qui comporte expressément l'octroi de prêts en vue de soutenir les entreprises qui contribuent à l'économie circulaire dans ses secteurs d'activité, y compris les sociétés de recyclage. Nous avons également mis sur pied un fonds d'investissement d'impact BMO de 250 millions de dollars qui inclut l'économie circulaire dans ses domaines d'intérêt. De façon plus générale, nos mesures liées à la finance durable et à l'investissement responsable font la promotion de l'économie circulaire grâce à des prêts, des investissements et à un engagement d'entreprise, qui sont évalués en fonction des objectifs que nous nous sommes engagés à atteindre dans le cadre de notre raison d'être.

Ces travaux démontrent notre engagement envers une économie circulaire. Nous continuerons de mettre l'accent sur cette question et, si possible, de jouer un rôle de leadership afin de progresser dans l'atteinte de ces importants objectifs.

<sup>3)</sup> <http://instituteddec.org/themes/economie-circulaire/>

## Proposition n° 8

### Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération

**Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.**

#### Argumentaire

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant

que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.

#### Réponse de BMO

Nous analysons en détail la structure et le processus décisionnel de notre programme de rémunération de la haute direction dans notre circulaire de sollicitation de procurations. Nous avons des pratiques de rémunération de premier ordre (se reporter à la page 41), établissons notre programme de rémunération de la haute direction en fonction de quatre principes fondamentaux (se reporter à la page 51) et avons fait évoluer le programme de rémunération de manière à renforcer le lien entre la rémunération des hauts dirigeants et la stratégie à long terme de BMO. Durant l'exercice 2020, nous avons créé un lien encore plus direct entre la rémunération variable et les cinq priorités stratégiques de BMO ainsi que les éléments prioritaires clés qui figurent dans notre carte de pointage concernant la durabilité (se reporter à la page 44).

Le Conseil approuve les plans stratégiques de la Banque, y compris les mesures clés, occasions, risques, position concurrentielle, projections financières et autres indicateurs de performance clés de chaque groupe d'exploitation. Il donne également l'approbation finale à l'égard des décisions en matière de rémunération pour le chef de la direction.

Le comité des ressources humaines voit à ce que les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO cadrent avec la raison d'être de la Banque et ses priorités stratégiques, tout en gérant le risque de rémunération actuel et futur (se reporter à la page 47), et il utilise chaque année un processus formel en six étapes pour s'assurer que la bonne gouvernance de ses politiques de rémunération et son processus décisionnel sont solides (se reporter à la page 52).

Le comité des ressources humaines travaille chaque année avec la direction et les comités de surveillance de la Banque (se reporter à la page 48) ainsi qu'avec un conseiller en rémunération externe afin d'obtenir un point de vue indépendant au sujet des pratiques exemplaires, ainsi que du programme de rémunération de la haute direction et des décisions en matière de rémunération de BMO. Il tient compte de l'information et des recommandations que le conseiller lui fournit, mais également d'autres facteurs, et il est ultimement responsable de ses propres décisions.

Toute la rémunération variable est attribuée en fonction de l'atteinte des objectifs de performance de la Banque et des groupes d'exploitation ainsi que des objectifs de performance individuels, qui sont liés à nos priorités stratégiques et à nos objectifs en matière de durabilité. Comme nous l'avons déjà indiqué, les objectifs financiers pour 2020 n'ont pas été ajustés durant l'année. Toutefois, nous avons ajouté un objectif stratégique lié à nos priorités en matière de gestion des risques, qui comprenait l'évaluation de l'efficacité de la direction dans la gestion de la résilience de BMO durant la pandémie de COVID-19 (se reporter à la page 4). La pandémie a été un événement important en 2020 qui a nécessité une réponse stratégique de la part de la direction afin de protéger les employés et clients et d'assurer la continuité des affaires. Nous expliquons en détail nos objectifs financiers et stratégiques aux pages 57 et suivantes ainsi que les résultats de l'évaluation de la performance et de la rémunération pour 2020 aux pages 64 et suivantes.

Le comité des ressources humaines a la capacité d'user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la hausse ou à la baisse les attributions au titre de la rémunération variable en fonction de l'atteinte d'objectifs financiers et stratégiques liés à notre stratégie. Cette année, la direction a recommandé à ce comité d'user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire les multiplicateurs calculés de 2 % afin de tenir compte de facteurs secondaires liés au contexte économique créé par la COVID-19 et à son incidence sur les activités, ce que le comité des ressources humaines a accepté de faire. Cela a donné lieu à un pourcentage global final de la rémunération variable de la banque de 87 % pour les incitatifs à court, à moyen et à long terme et à une baisse générale de la rémunération des hauts dirigeants pour 2020.

Nous nous engageons à faire en sorte que l'information publiée dans notre circulaire de sollicitation de procurations soit claire et exhaustive, tout en respectant les exigences des autorités de réglementation et en demeurant à l'affût des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et de rémunération.



**RAPPORT REQUIS  
PAR LE RÈGLEMENT 51-102  
RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE**

**Dest. : Autorités canadiennes en valeurs mobilières**

Comme le requiert l'article 11.3 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*, le texte qui suit décrit les questions soumises au vote à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal (la « Banque ») tenue le 7 avril 2021 et, comme ces votes ont eu lieu par voie de scrutin, le nombre et le pourcentage des votes exprimés pour ou contre chacune de ces questions et le nombre d'abstentions. Chacune des questions mentionnées ci-dessous est plus amplement décrite dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction qui peuvent être consultés à l'adresse [www.bmo.com/relationsinvestisseurs](http://www.bmo.com/relationsinvestisseurs).

Le conseil d'administration et la direction de la Banque ont recommandé aux actionnaires de voter POUR l'élection à titre d'administrateurs des 13 candidats dont le nom figure dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Banque, POUR le vote consultatif sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres, et CONTRE la proposition d'actionnaire no. 1.

**1. Élection des administrateurs**

Un scrutin a été tenu sur la résolution relative à la nomination des 13 candidats suivants à titre d'administrateurs de la Banque pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque ou au moment où leurs successeurs seront élus ou nommés. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

Candidat	Votes pour		Abstentions	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Janice M. Babiak	299 680 685	98,67 %	4 050 330	1,33 %
Sophie Brochu	301 988 463	99,43 %	1 742 548	0,57 %
Craig W. Broderick	302 562 672	99,62 %	1 168 343	0,38 %
George A. Cope	297 873 529	98,07 %	5 856 768	1,93 %
Stephen Dent	302 858 750	99,71 %	872 265	0,29 %
Christine A. Edwards	301 385 255	99,23 %	2 344 442	0,77 %
Martin S. Eichenbaum	302 522 147	99,60 %	1 208 616	0,40 %
David Harquail	302 882 265	99,73 %	818 750	0,27 %
Linda S. Huber	302 842 503	99,71 %	888 512	0,29 %
Eric R. La Flèche	301 235 814	99,18 %	2 495 201	0,82 %
Lorraine Mitchelmore	302 157 409	99,48 %	1 573 606	0,52 %
Madhu Ranganathan	301 330 217	99,21 %	2 400 806	0,79 %
Darryl White	302 828 132	99,71 %	872 891	0,29 %

## 2. Nomination des auditeurs des actionnaires

Un scrutin a été tenu sur la résolution portant sur la nomination du cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Banque pour l'exercice 2021. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

Votes pour		Abstentions	
300 775 541	95,38 %	14 577 302	4,62 %

## 3. Vote consultatif sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres

Un scrutin a été tenu sur la résolution consultative portant sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

Votes pour		Votes contre	
288 866 869	95,11 %	14 864 130	4,89 %

## 4. La production d'un rapport supplémentaire sur les changements climatiques

Un scrutin a été tenu sur une proposition d'actionnaire demande la production d'un rapport supplémentaire sur les changements climatiques :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
56 282 023	18,53 %	246 058 008	81,01 %	1 389 923	0,46 %

FAIT le 7 avril 2021.

**Banque de Montréal**

Par : /s/ Barbara M. Muir  
Barbara M. Muir  
Secrétaire générale





**LA BANQUE DE  
NOUVELLE-ÉCOSSE**



## Engagement des parties prenantes

Nous croyons en l'importance de maintenir un dialogue constructif et ouvert et de nous entretenir avec nos actionnaires et les groupes d'investisseurs tout au long de l'exercice sur une variété de sujets, dont la stratégie en matière de rendement financier et la stratégie d'entreprise de la banque, notre approche et nos politiques en matière de gouvernance, ainsi que nos déclarations et stratégies liées aux impacts environnementaux et sociaux.

Notre approche en matière d'engagement repose sur notre souci de nous améliorer constamment et notre écoute des parties prenantes. Un engagement continu et régulier constitue une façon constructive pour les actionnaires de développer leurs connaissances au sujet de la Banque Scotia et pour nous d'entendre leur point de vue sur nos pratiques, notre stratégie et notre processus d'information de façon à favoriser une compréhension commune de la façon dont nous créons une valeur durable à long terme pour les actionnaires. Nous tenons compte de tous les commentaires et au fil des ans, nous avons amélioré nos pratiques et notre processus d'information à l'égard d'un certain nombre de sujets après nous être entretenus avec les investisseurs.

### Conseil d'administration

Le président du conseil et les autres administrateurs indépendants se réunissent avec nos nombreuses parties prenantes, y compris les actionnaires institutionnels et individuels, les groupes d'investisseurs comme la CCGG, les autorités de réglementation, les clients, les employés, les agences de notation et le grand public. Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil ou l'un de nos administrateurs indépendants en écrivant à la secrétaire ou au président du conseil, dont les coordonnées figurent en quatrième de couverture.

### Direction

Le président et chef de la direction, le chef des affaires financières, le chef, Gestion du risque, le vice-président principal, Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants se réunissent régulièrement avec les analystes en placement et les investisseurs institutionnels, au Canada et à l'étranger, de différentes façons, notamment lors de rencontres en personne ou virtuelles et dans le cadre de conférences. Les questions des médias portant sur les affaires financières sont soumises aux Relations avec les investisseurs tandis que les autres demandes de renseignements provenant des médias et du grand public sont généralement soumises au service des communications mondiales. Les plaintes des clients sont traitées par les succursales respectives et le bureau du président. Les coordonnées de ces services figurent en quatrième de couverture.

### Relations avec les investisseurs

Nous tenons des conférences téléphoniques trimestrielles avec les analystes et les investisseurs après la publication de nos résultats financiers. Tout le monde peut assister à ces présentations par téléphone ou sur Internet. Ces discussions sont enregistrées et accessibles sur notre site Web pendant trois mois après l'appel. Nous diffusons également en direct sur le Web notre assemblée annuelle et l'archivons sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée.

Les actionnaires trouveront également des renseignements complets au sujet de la banque, y compris sur nos dividendes, sur notre page Web « Relations avec les investisseurs ».

Au cours de la dernière année, nous avons eu plus de 500 entretiens avec des actionnaires individuels et institutionnels, des groupes d'investisseurs, des autorités de réglementation et des entreprises qui offrent des services de consultation en matière de procurations au Canada et dans le monde entier.

Voici certains des commentaires que nous avons reçus :

- Les actionnaires sont d'accord avec la façon dont nous réagissons à la pandémie de COVID-19. Notamment, nous offrons des programmes d'aide aux clients, maintenons la disponibilité de nos réseaux de succursales, assurons la sécurité de nos employés et clients et soutenons nos collectivités locales.
- Les actionnaires soutiennent notre stratégie qui consiste à étendre notre empreinte géographique dans les marchés principaux des Amériques, où nous pouvons prendre suffisamment d'expansion pour procurer une croissance constante et rentable à long terme.
- Les actionnaires approuvent notre décision de faire de la Gestion de patrimoine mondiale un secteur d'activité de la banque et de présenter ses résultats financiers séparément.

- Les investisseurs soutiennent notre engagement à continuellement améliorer notre information financière pour assurer une meilleure transparence et une meilleure compréhension de la banque et de ses résultats.
- Les investisseurs soutiennent notre stratégie en matière de développement durable et la façon dont nous abordons les questions environnementales et sociales et de gouvernance (ESG). Plusieurs investisseurs nous ont parlé de nos pratiques phares sur le marché, notamment l'information conforme aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD), que nous avons commencé à publier dans nos états financiers de 2018, nos engagements concernant les changements climatiques, notre approche visant à diversifier notre conseil et à établir les compétences qu'il devrait posséder, notre utilisation du revenu familial médian pour déterminer la rémunération de la haute direction et nos exigences en matière d'actionnariat applicables aux administrateurs, qui prévoient la détention directe d'un nombre important d'actions.
- Les actionnaires sont heureux de pouvoir consulter facilement des experts internes sur les questions de gouvernance, de gestion du risque, de technologie et d'exploitation et les questions environnementales et sociales et liées à la gestion du capital humain.
- Les actionnaires sont en faveur de notre approche vis-à-vis de la composition et du renouvellement du conseil, y compris notre grille de compétences, la limite applicable à la durée des mandats et le processus d'évaluation complet du conseil.
- Les parties prenantes sont intéressées par la culture du conseil et la façon dont les administrateurs surveillent l'exécution, par la direction, de notre stratégie en conformité avec notre culture, y compris notre culture de gestion du risque.

## PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Nous accordons de l'importance à toutes les communications et aux commentaires des parties prenantes et sommes d'avis que notre engagement à entretenir un dialogue et des communications tout au long de l'année constitue la meilleure façon d'avoir un dialogue productif. Certains actionnaires communiquent avec nous uniquement par l'entremise du processus de présentation de propositions d'actionnaire. Nous reconnaissons l'importance de ce dialogue. Cependant, nous avons toujours espoir qu'après avoir communiqué avec nous, les actionnaires seront plus enclins à nous contacter durant l'année pour discuter de leurs domaines d'intérêt. Nous avons discuté à plusieurs reprises avec les actionnaires qui ont présenté des propositions afin de comprendre leur point de vue et de partager le nôtre au sujet de la façon dont nous traitons ces questions. Dans la plupart des cas, nous avons eu un dialogue constructif avec ces actionnaires et ceux-ci ont accepté de retirer leurs propositions et la banque s'est engagée à maintenir les échanges tout au long de l'année en raison des enjeux complexes soulevés par les propositions. Nos réponses aux propositions s'inspirent des commentaires que nous transmettent nos parties prenantes tout au long de l'année et sur ce que nous considérons comme étant 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. Les propositions présentées par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), y compris les trois propositions qui seront soumises au vote cette année, n'ont pas été abordées avec nous dans le cadre de notre programme d'engagement mis à la disposition de nos parties prenantes toute l'année, mais uniquement dans le cadre du processus de présentation des propositions d'actionnaire en prévision de l'assemblée annuelle de 2021.

Les propositions n<sup>os</sup> 1, 2 et 3 ont été présentées en français par le 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 à la date de présentation de ses propositions. Il entend soumettre ces questions à l'assemblée.

Les membres du conseil vous recommandent à l'unanimité de voter contre chaque proposition. À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter contre chacune d'entre elles.

## PROPOSITION N<sup>o</sup> 1

### Économie circulaire

*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.*

### Argumentaire

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités.<sup>1)</sup> »

<sup>1)</sup> <http://instituteddec.org/themes/economie-circulaire/>

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconverter ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.

### Position de la banque

Nous comprenons que l'économie circulaire est une approche qui aide notre société à faire le passage à un avenir plus durable et à empreinte carbone réduite. Ainsi, nous consentons des prêts à une variété d'entités et investissons dans des entreprises qui contribuent activement à une économie plus circulaire dans nos secteurs d'activité. Toutefois, nous n'accordons généralement pas des prêts et du financement en vue d'obtenir des résultats particuliers, notamment à des sociétés exerçant des activités qui contribuent à l'économie circulaire. Par conséquent, nous ne pouvons publier et quantifier avec exactitude les prêts qui contribuent à l'économie circulaire comme le demande l'actionnaire. Pour connaître nos autres formes d'engagement à aider notre société à faire la transition vers un avenir plus durable et à empreinte carbone réduite, se reporter à la page 57.

L'actionnaire a fourni un certain nombre de documents de référence à l'appui de sa proposition après avoir présenté celle-ci, ce qui a laissé peu de temps à la banque pour en prendre dûment connaissance et traiter les nombreuses questions qui y sont soulevées. De plus, l'actionnaire ne nous a pas fourni de renseignements précis concernant ses attentes à l'égard de notre réponse comme nous lui avons demandé. Il n'a pas été en mesure de nous fournir des précisions ou des indications sur cette proposition et l'issue souhaitée et s'est plutôt contenté de renvoyer la banque aux mêmes documents de référence sans lui fournir de contexte ou d'éclairage supplémentaire et nécessaire.

Par ailleurs, l'actionnaire a reconnu que les principes qui sous-tendent l'économie circulaire n'étaient pas encore généralement compris et adoptés et qu'il n'existe à l'heure actuelle aucun indicateur financier quantitatif permettant de mesurer de tels principes. Compte tenu de cette réalité, de la complexité du problème et du peu de temps dont nous disposons pour nous attaquer à cette proposition, nous avons offert de poursuivre les discussions tout au long de l'année afin de trouver des solutions aux questions et préoccupations de l'actionnaire à l'égard de cette proposition. Notre objectif est de parvenir à une entente mutuelle au sujet des indicateurs financiers quantitatifs à utiliser et de la meilleure façon de procéder qui conviendrait à toutes les parties prenantes. L'actionnaire a rejeté cette offre. Nous sommes ouverts à l'idée d'avoir un dialogue constructif avec l'actionnaire sur cette proposition lorsqu'il sera disposé à s'engager dans cette voie afin de trouver une solution.

La Banque Scotia s'engage à améliorer continuellement la portée de l'information qu'elle publie dans les domaines liés aux changements climatiques à mesure que le mouvement de regroupement et d'uniformisation des initiatives de publication d'information mondiales et des attentes à cet égard progressera. Nous craignons que cette proposition ne contienne pas suffisamment de détails sur les éléments qu'elle souhaite évaluer et les indicateurs financiers quantitatifs qui devraient être utilisés ou la façon dont les parties prenantes pourraient utiliser cette information pour effectuer leur propre analyse et aux fins de comparaison avec d'autres institutions. Nous estimons que le maintien des discussions sur cette question constitue un plan d'action plus approprié et constructif. Nous sommes également d'avis que cette proposition n'est pas formulée de manière appropriée pour être soumise à un vote pour l'instant. En effet, nous estimons qu'elle est prématurée et qu'elle ne décrit pas clairement le plan d'action demandé ni la manière dont il devrait mis en œuvre. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

## PROPOSITION N° 2

### Divulguation du ratio d'équité

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

### Argumentaire

En mai 2019 entré en vigueur la Loi PACTE (France) rendant obligatoire la communication sur « le ratio entre la rémunération de chaque dirigeant et la rémunération moyenne et médiane des salariés à temps plein<sup>1)</sup> ». L'adoption d'une telle loi est en écho à la loi Dodd-Frank dont la réglementation est entrée en vigueur en 2018.

<sup>1)</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038496102&categorieLien=id>

À l'ère de la responsabilité sociale des entreprises, c'est pour nous une question de saine gouvernance et de transparence que la divulgation d'un tel ratio. Ce ratio renforce la transparence sur la structure des rémunérations dans les entreprises cotées et contribue à une responsabilisation accrue des pratiques salariales des entreprises.

L'an dernier, cette proposition avait recueilli 7 % d'appui.

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

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

### Position de la banque

Le conseil est d'avis que le ratio de rémunération du chef de la direction, tel que proposé, ne constitue pas une mesure pertinente aux fins de l'évaluation de la rémunération des hauts dirigeants et il n'utilise donc pas cette mesure dans le cadre de son processus d'établissement de la rémunération. Le conseil n'appuie pas la divulgation de ce ratio.

La Banque Scotia est un chef de file du secteur bancaire dans les Amériques. Nous avons une équipe constituée de plus de 92 000 employés à l'échelle mondiale qui exercent des fonctions variées dans l'ensemble de notre empreinte. Nous avons pour objectif d'aider nos clients et employés à se préparer un avenir meilleur tout en servant les intérêts à long terme des actionnaires. Il s'agit en partie d'un engagement à verser à nos employés une rémunération équitable et concurrentielle. Nous faisons régulièrement des analyses comparatives sur les marchés où nous exerçons des activités afin de créer une culture de milieu de travail solide et un taux d'engagement élevé de la part des employés, où ces derniers savent qu'ils touchent une rémunération juste et concurrentielle compte tenu de leurs compétences, de leurs responsabilités, de leur performance et du poste qu'ils occupent et ont la possibilité de réaliser leur plein potentiel.

Le conseil s'assure du caractère équitable de notre programme de rémunération grâce à un processus de prise de décisions en matière de rémunération rigoureux que nous avons décrit à la rubrique « Rémunération de la haute direction » de la présente circulaire. Ce processus très nuancé démontre notre approche vis-à-vis de la rémunération, y compris la façon dont nous harmonisons le risque avec les récompenses ainsi que les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires.

Les principaux éléments de ce processus sont les suivants :

- Le régime de rémunération et sa structure sont fondés sur les pratiques exemplaires sur le marché, la performance des employés et la performance globale de la banque.
- Nous calculons le coefficient de performance opérationnelle à l'échelle de la banque en fonction de quatre paramètres principaux, qui sont décrits à la rubrique « Rémunération de la haute direction » de la circulaire. Cette année, le facteur de performance opérationnelle qui a été appliqué pour les dirigeants, tel qu'évalué en fonction de ces quatre paramètres principaux, est plus élevé que celui de l'année dernière. Le processus de prise de décisions concernant le coefficient de performance opérationnelle, le mode d'évaluation des quatre paramètres principaux, le raisonnement sous-jacent à l'application du jugement discrétionnaire et l'analyse globale de ces questions sont décrits en détail à la rubrique « Rémunération de la haute direction » de la présente circulaire.
- Pour déterminer la rémunération du président et chef de la direction, une variété de points de données sont examinés, dont la performance individuelle et globale, la tolérance au risque, les analyses comparatives horizontales par rapport aux pairs, les comparaisons verticales par rapport au revenu familial canadien médian, la rémunération attribuée et réalisable/réalisée du chef de la direction au cours des cinq dernières années comparativement à la valeur reçue par les actionnaires et le coût de la direction par rapport au bénéfice net au cours des cinq dernières années. De cette façon, tous les actionnaires (y compris nos actionnaires employés) peuvent comparer la rémunération versée aux dirigeants au rendement de leurs actions.
- Après un long processus d'examen, la rémunération est attribuée par le biais de différentes composantes, dont la rémunération variable, qui est réalisée à moyen et à long terme seulement, sous réserve de la performance de la banque.

De plus, nous exerçons des activités dans de nombreux pays et régions géographiques et offrons différentes gammes de services financiers dans chaque marché. Il est extrêmement difficile de calculer la « rémunération médiane d'un employé » pour le ratio proposé d'une façon représentative et comparable en raison des différents marchés de l'emploi dans lesquels nous exerçons nos activités ainsi que de la fluctuation du change. En revanche, nous fournissons des paramètres utiles dans le cadre de notre analyse de la rémunération, y compris une comparaison par rapport aux rendements des actionnaires au fil du temps et le coût

de la direction par rapport au bénéfice net. Ces données permettent à tous les actionnaires de vérifier si leurs rendements évoluent de la même façon que ceux de la direction.

Le conseil n'appuie pas la publication du ratio de rémunération du chef de la direction proposé parce qu'il ne considère pas qu'il s'agit d'une donnée significative et qu'il n'est pas utilisé par le comité des ressources humaines dans l'établissement de la rémunération du chef de la direction. Par ailleurs, les commentaires reçus d'autres parties prenantes indiquent que notre examen de diverses données, dans le cadre d'un processus rigoureux qui tient compte de facteurs pertinents, constitue une façon plus rigoureuse d'établir et de concevoir la démarche de la banque en matière de rémunération. Nous sommes persuadés que les décisions que nous avons prises au sujet de la rémunération reflètent la démarche équitable globale de la banque qui vise à favoriser une culture de milieu de travail axée sur la performance où tous les employés ont la possibilité de réaliser leur plein potentiel. Par conséquent, le conseil considère que cette proposition n'est pas nécessaire et il recommande de voter contre celle-ci.

### PROPOSITION N° 3

#### Cible pour la diversité

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

#### Argumentaire

Lors de la dernière assemblée annuelle, l'appui à cette proposition a été de 7,4 % par les actionnaires ayant exprimé leurs droits de vote. Présentement, la Banque s'est fixé pour cible 30 % de la représentation des deux sexes alors que depuis les deux dernières années, elle oscille autour de 40 %. Cette proposition est d'autant plus importante que les deux administrateurs dont le mandat arrivera à échéance au cours des deux prochaines années sont des femmes.

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

#### Position de la banque

La Banque Scotia s'engage à assurer la diversité au sein du conseil et elle a déployé des efforts importants pour améliorer de façon constante la diversité au sein de notre conseil et de l'ensemble de l'organisation. De façon constante depuis 2004, plus de 20 % des membres du conseil de la Banque Scotia sont des femmes. Depuis 2012, les femmes représentent plus de 25 % des membres de notre conseil d'administration et depuis 2017, elles constituent plus de 30 % d'entre eux. Cette année, 42 % de nos candidats aux postes d'administrateur sont de sexe féminin. Nous estimons que les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, de l'expertise, des genres, de l'âge, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles. Le conseil juge que la portée de la proposition est inutilement limitée et que la proposition est restrictive. Par conséquent, il recommande de voter contre celle-ci.

Le comité de gouvernance examine régulièrement la relève du conseil pour que le conseil et les comités possèdent les compétences, qualifications et points de vue appropriés. Comme il est indiqué dans notre politique en matière de diversité au sein du conseil, qui a été adoptée pour la première fois en 2013, conjointement avec notre objectif concernant la diversité des genres, nous définissons la diversité plus largement en fonction d'une variété de caractéristiques. Cette année, nous avons mis à jour la politique en matière de diversité au sein du conseil afin d'y inclure des critères de diversité supplémentaires, notamment des critères concernant l'orientation sexuelle, les membres de minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes ayant un handicap. Il s'agit de critères importants sur le plan de la diversité qui ne sont pas abordés dans la proposition.

Le comité de gouvernance examine l'efficacité de la politique en matière de diversité de façon continue dans le cadre de son évaluation courante des candidats aux postes d'administrateur potentiels et, de façon plus formelle, une fois par année, dans le cadre de son examen de nos politiques en matière de gouvernance. Nous évaluons également l'efficacité de cette politique dans le cadre de notre processus d'évaluation annuelle du conseil.

Au moment d'examiner la candidature d'administrateurs potentiels, le conseil tient principalement compte des compétences et de l'expérience. Toutefois, plusieurs candidatures sont examinées pour chaque siège à pourvoir au conseil. Se fixer une cible précise de 40 % restreint le conseil dans sa sélection de candidats puisque cela ne lui permet pas de déroger à ce ratio pendant une période restreinte et pourrait l'empêcher de retenir les services d'un candidat possédant les compétences dont il a besoin, mais qui serait éliminé en raison de son genre. Le conseil estime plutôt que son processus de sélection actuel, dont il est question à la rubrique « Mise en candidature des administrateurs » de la présente circulaire, maximise sa capacité de recruter et de garder à son service les meilleurs candidats dans un cadre de travail dynamique.

La Banque Scotia prône la diversité au-delà du conseil et elle est fière de commanditer plusieurs organismes, dont Women in Capital Markets, l'Accord Catalyst et le Club 30 % du Canada ainsi que des organismes qui haussent la représentation des femmes dans le secteur technologique. Au sein de notre effectif, nous travaillons activement à ce qu'au moins 40 % de nos postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale soient occupés par des femmes d'ici 2025 en vue de nous constituer un bassin de candidates prêtes à faire partie de la haute direction.

Dans le but d'améliorer la diversité et de constituer un bassin plus important de candidates féminines pour les postes d'administrateurs, la banque a également lancé des programmes qui soutiennent nos clients et le milieu des affaires. En décembre 2018, la banque a lancé l'initiative Femmes de la Banque Scotia<sup>MC</sup>, qui est un programme complet qui soutient les entreprises dirigées par des femmes et appartenant à des femmes partout au Canada grâce à un engagement de verser la somme de 3 milliards de dollars à des entreprises dirigées par des femmes ainsi qu'à des programmes de mentorat et de scolarisation. Forte du succès remporté par l'initiative Femmes de la Banque Scotia, notre équipe des Services bancaires et marchés mondiaux a élargi le programme en 2019 et l'a personnalisé en fonction des besoins des clients et elle offre un accès exclusif à des solutions en matière d'innovation, de scolarisation et de conseils afin d'aider à propulser la carrière des femmes. Nous avons travaillé avec des clients pour mettre sur pied un programme conçu pour les femmes, qu'elles soient nouvellement dirigeantes ou qu'elles occupent un poste de haute direction, afin de les aider à réaliser leurs ambitions professionnelles les plus élevées et à faire progresser leurs entreprises. Cette année, Gestion de patrimoine Scotia a également commencé à offrir ce programme. Dans le cadre de celui-ci, nous avons lancé le programme ambitieux Good Corporate Governance, unique en son genre au Canada, afin d'aider les femmes parmi les employés de nos clients à se préparer à siéger à un conseil et à faire partie du bassin de candidates aptes à occuper un poste au sein du conseil de sociétés partout au Canada qui ont besoin de candidates talentueuses.

Dans notre propre empreinte, nous avons une grande diversité des genres au sein des conseils de bon nombre de nos grandes filiales avec un taux de représentation des femmes de près de 20 % au Chili et au Mexique, de près ou de plus de 40 % en Colombie, au Pérou et aux États-Unis, de 33 % en Irlande et à Trinité-et-Tobago, de 45 % en Jamaïque et de 38 % au Royaume-Uni. La représentation des femmes au sein de nos filiales canadiennes est de 50 % au conseil de Scotia Capitaux et de 67 % parmi les administrateurs de la Banque Tangerine, qui est également la première grande institution financière canadienne à avoir nommé une femme présidente et chef de la direction.

Nous sommes d'avis que toutes ces mesures ont plus de chance de susciter de vrais changements que l'application d'un nombre rigide à un groupe particulier au sein uniquement du conseil d'administration de la société mère. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

### **Discussions au sujet des propositions retirées**

Vancity Investments Management Ltd. (Vancity), Suite 700-815 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1B4, a présenté deux propositions, dont l'une porte sur le financement de l'exploration du pétrole et du gaz naturel en Arctique et l'autre, sur les préjugés raciaux potentiels dans les politiques et pratiques d'octroi de prêts aux particuliers. Après des discussions productives, Vancity a accepté de retirer ses deux propositions à la lumière de la politique de la Banque Scotia sur le financement en Arctique ainsi que des travaux que nous avons effectués aux chapitres de la diversité et de l'inclusion et des inégalités. Nous nous sommes engagés à discuter davantage avec Vancity de ces importantes questions ainsi que de nos démarches à cet égard.

SumOfUs, un organisme de défense et communauté virtuelle inscrit dans le District de Columbia, aux États-Unis, a présenté la proposition suivante à titre de proposition conjointe pour le compte d'Ellen Frei, de Mary Neumann, de Paul Sharkey et de Hermann Thoene, qui sont tous des actionnaires de la banque. Cette proposition a été présentée en anglais et traduite en français par la banque. Après un dialogue constructif avec la banque, SumOfUs a accepté de retirer sa proposition, mais a demandé d'inclure la proposition, ainsi que l'argumentaire et la réponse de la banque à celle-ci dans la circulaire, sans la soumettre au vote.

Proposition d'actionnaire : **Cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre**

**Il est résolu ce qui suit :** *Les actionnaires demandent à La Banque de Nouvelle-Écosse (la « Banque Scotia » ou la « Société ») d'adopter des cibles quantitatives assorties d'échéances à l'échelle de l'entreprise en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) associées à ses activités de financement et de souscription et de publier, à un coût raisonnable, un rapport annuel omettant les renseignements exclusifs et portant sur ses plans et progrès dans l'atteinte de ces cibles.*

### **Argumentaire :**

Dans son rapport annuel de 2019, la Banque Scotia reconnaît que les changements climatiques constituent un risque important pour la banque : « Les changements climatiques pourraient influencer sur la rentabilité des services bancaires aux particuliers et aux entreprises de la Banque en raison des pertes sur créances. Des intempéries pourraient endommager des immeubles de la

Banque et en perturber les activités. De nouvelles politiques ou mesures réglementaires en matière de lutte aux changements climatiques pourraient exposer davantage la Banque au risque de réputation, au risque juridique et au risque de conformité à la réglementation. »

La Banque Scotia a réagi en annonçant un financement cible de 100 milliards de dollars canadiens de mesures de réduction de l'empreinte carbone d'ici 2025 et elle a pris des mesures pour réduire les émissions découlant de ses activités. Cependant, ces mesures n'atténuent pas les risques plus importants liés à l'exposition aux projets à émissions de carbone élevées qu'elle finance.

Dans un rapport récent qui classe les banques en fonction de leur exposition à des secteurs dont les émissions de carbone sont importantes, la Banque Scotia s'est classée au dixième rang à l'échelle mondiale et au troisième rang au Canada, tout juste derrière la Banque TD. La Banque Scotia s'est classée au huitième rang à l'échelle mondiale et au troisième rang au Canada parmi les sociétés qui financent les 100 sociétés ayant le plus recours aux combustibles fossiles.

Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat a récemment souligné le danger des changements climatiques, annonçant que des changements d'une grande portée devraient être effectués rapidement pour éviter les niveaux désastreux de réchauffement climatique; les émissions nettes de dioxyde de carbone doivent baisser de 45 pour cent d'ici 2030, et être réduites à zéro d'ici 2050.

Récemment, une entité gouvernementale américaine, la Commodity Futures Trading Commission, a publié un rapport qui conclut que [TRADUCTION] « les autorités de réglementation financières américaines doivent reconnaître que les changements climatiques représentent de nouveaux risques graves pour le système financier américain, et que des mesures doivent être prises de façon urgente et décisive pour évaluer, comprendre et atténuer ces risques. »<sup>1)</sup>

L'exposition de la banque à des secteurs et projets à empreinte carbone élevée, y compris le développement des sables bitumineux, la met sur une trajectoire de collision avec le passage prochain à une économie à empreinte carbone réduite revendiquée par l'Accord de Paris.

Les actionnaires doivent pouvoir compter sur la banque pour faire preuve de transparence au sujet de l'empreinte carbone de son portefeuille. Le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) dirigé par l'industrie a publié la Global Carbon Accounting Standard<sup>2)</sup>, qui mesure les émissions de carbone découlant des prêts et souscriptions, y compris les émissions de type 3 (Scope 3). Le PCAF a déclaré que 78 institutions financières détenant des actifs financiers de 13,8 billions de dollars américains se sont engagées à divulguer les émissions de GES associées à leurs portefeuilles.<sup>3)</sup> L'information publiée conformément à cette norme permettrait à la Société d'établir des cibles fondées sur la science, comme celles décrites dans le Science Based Targets Initiative.

Des pairs américains, dont Bank of America, Morgan Stanley et Citibank, ont déjà pris des mesures en ce sens et, au Canada, la Banque TD s'est engagée récemment à réduire ses émissions nettes à zéro d'ici 2050 conformément à l'Accord de Paris.

Les tenants de ces mesures estiment que l'établissement de cibles quantitatives, fondées sur la science et assorties d'échéances pour la réduction des émissions de GES, y compris les émissions type 3, associées aux activités d'octroi de prêts et de souscription de la banque permettrait d'harmoniser les nouvelles initiatives et les initiatives existantes, d'atténuer le risque et d'améliorer la valeur pour les actionnaires.

### Position de la banque

La Banque Scotia convient de l'importance de cette proposition et elle s'engage à établir des cibles quantitatives et assorties d'échéances pour l'ensemble de la banque afin de réduire les émissions de GES associées à ses activités de souscription et de prêt. Ces plans incluraient une analyse quantitative de l'intensité des GES du portefeuille de prêts et des activités de souscription de la banque en vue d'établir un point de référence, une recherche sur les façons d'éliminer les émissions d'une banque, l'élaboration de différentes cibles quantitatives de réduction des émissions de GES et la création d'un rapport faisant état de plans, de cibles et d'échéanciers de réduction des émissions de GES. Une fois ces cibles établies, la banque publiera chaque année de l'information sur ces plans et les progrès effectués dans l'atteinte de ces cibles.

Le MÉDAC a présenté six autres propositions. Après avoir discuté avec la banque, il a accepté de retirer ces propositions, mais il a demandé de les inclure dans la circulaire, ainsi que les argumentaires et la réponse de la banque à celles-ci, sans les soumettre au vote.

<sup>1)</sup> <https://www.cftc.gov/PressRoom/PressReleases/8234-20>

<sup>2)</sup> <https://carbonaccountingfinancials.com/>

<sup>3)</sup> <https://carbonaccountingfinancials.com/financial-institutions-taking-action>

## Proposition d'actionnaire : **Raison d'être et engagement**

*Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la banque de Nouvelle-Écosse en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.*

### **Argumentaire**

En août 2019, la *Business Roundtable*, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la *raison d'être* d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens<sup>1)</sup>. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombres d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la banque de Nouvelle-Écosse;
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la banque de Nouvelle-Écosse;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan *marketing*, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

### **Position de la banque**

La Banque Scotia convient que la raison d'être d'une entreprise doit prendre en compte ses nombreuses parties prenantes. C'est pourquoi nous avons dévoilé en 2019 notre mission d'entreprise, ***pour l'avenir de tous***, après un long processus. La responsabilité de surveiller notre mission d'entreprise incombe au conseil même. Le comité de gouvernance est également responsable de la mission d'entreprise de la banque, comme il est indiqué dans son rapport à la page 71. Nous mettrons à jour la charte de notre comité de gouvernance afin d'y refléter cette responsabilité.

Comme le chef de la direction l'a indiqué dans sa lettre publiée dans le rapport annuel de 2019, nous avons entrepris des efforts pour reformuler notre mission cette année-là. Notre mission d'entreprise prend en compte nos nombreuses parties prenantes, soit nos employés, clients, collectivités et actionnaires. En aidant les clients à se préparer pour l'avenir, en soutenant les collectivités, en offrant aux employés un milieu inclusif et en contribuant à l'économie à long terme, notre mission d'entreprise ***pour l'avenir de tous*** reflète la raison d'être de la banque et l'impact qu'elle peut avoir dans le monde entier. Nous nous efforçons de gagner la confiance de nos clients, employés et actionnaires et de créer des occasions pour eux grâce à nos nombreuses mesures environnementales, sociales et de gouvernance.

Notre mission ***pour l'avenir de tous*** est plus qu'un simple slogan de marketing – elle oriente tous les gestes que nous posons et reconnaît l'impossibilité d'ignorer la mission ultime de la Banque Scotia. La Banque Scotia communique les résultats de sa mission d'entreprise ***pour l'avenir de tous*** dans ses nombreux rapports, y compris le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations et le rapport ESG.

<sup>1)</sup> Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », *Les Échos*, 8 juin 2018  
<https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jeandominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

## Proposition d'actionnaire : **Assemblées virtuelles et droit des actionnaires**

*Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.*

### **Argumentaire**

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.<sup>1)</sup> » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour tout autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée;
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.

### **Position de la banque**

La Banque Scotia a hâte de reprendre les assemblées en personne, ce qu'elle fera dès qu'elle y sera autorisée en vertu des recommandations des autorités sanitaires. D'ici là, elle s'engage à tenir son assemblée annuelle de manière à encourager la participation des actionnaires. Les assemblées annuelles en mode virtuel seulement constituent une mesure temporaire adoptée en raison de l'impossibilité de tenir des assemblées en personne durant la pandémie et nous nous engageons à reproduire le mieux possible l'expérience des assemblées en personne.

En 2020, la Banque Scotia a tenu avec succès sa première assemblée annuelle virtuelle afin de se conformer aux lignes directrices en matière de santé et aux directives gouvernementales concernant la nouvelle épidémie de COVID-19. Les institutions financières canadiennes, y compris la Banque Scotia, ont dû s'ajuster et remplacer très rapidement les assemblées en personne qui avaient déjà été planifiées par des assemblées virtuelles, et elles se sont assurées de tenir leurs parties prenantes comme le MÉDAC informées de leurs plans.

Fort de l'expérience qu'elle a acquise dans le cadre de la tenue de l'assemblée virtuelle antérieure et sachant qu'il sera une fois de plus impossible de tenir une assemblée en personne, la Banque Scotia s'est engagée à améliorer l'assemblée annuelle virtuelle pour 2021 et à mieux reproduire l'expérience des assemblées en personne. Nous avons conclu une entente de partenariat avec un leader mondial dans la facilitation d'assemblées annuelles virtuelles en prévision de l'assemblée de 2021 afin d'offrir une formule améliorée d'assemblée annuelle virtuelle fournissant plus de fonctionnalités aux actionnaires. Cette année, les actionnaires pourront regarder l'assemblée par webémission vidéo en direct, voter sur les points à l'ordre du jour en temps réel et

<sup>1)</sup> <https://medac.qc.ca/1798>

soumettre des questions à l'aide d'une procédure automatisée. Un réseau de conférence téléphonique permettant de soumettre des questions sera également disponible et les actionnaires pourront de plus soumettre leurs questions écrites avant l'assemblée. Les questions auxquelles nous ne pourrions répondre durant la webémission ainsi que les réponses à celles-ci seront affichées sur le site Web de la banque après l'assemblée. De plus, les personnes et les groupes qui auront présenté des propositions d'actionnaire devant être soumises au vote à l'assemblée disposeront d'un laps de temps raisonnable pour commenter verbalement leurs propositions à l'assemblée à l'aide d'une ligne téléphonique spécialisée. Des instructions détaillées sur la marche à suivre pour assister, voter et soumettre des questions à l'assemblée sont fournies à la rubrique « Comment assister à l'assemblée » et tous ces modes de participation y seront clairement expliqués.

#### Proposition d'actionnaire : **Comité des ressources humaines à part entière**

*Il est proposé que le conseil d'administration révise le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.*

##### **Argumentaire**

Depuis le début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou crée un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la *Sustainability Accounting Standard Board (SASB)*, souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.

#### **Position de la banque**

La Banque Scotia s'engage à assurer le bien-être de ses employés. Tout au long de la pandémie de COVID-19, la banque a rapidement et de façon proactive déployé des mesures importantes partout où elle exerce des activités afin de soutenir ses employés durant cette période difficile, car elle estime qu'investir dans son personnel est le meilleur investissement qu'elle puisse faire.

Nous convenons de l'importance de mettre en place les bonnes structures de gouvernance pour protéger la santé et la sécurité de nos employés et la dernière année a démontré le caractère essentiel de telles structures pour pouvoir rendre opérationnelles les mesures de soutien de nos employés en temps opportun. La Banque Scotia dispose déjà des structures de gouvernance appropriées pour protéger la santé et la sécurité de ses employés, et nous mettrons à jour la charte de notre comité des ressources humaines afin d'y prévoir explicitement la responsabilité pour celui-ci de surveiller la santé et le bien-être des employés.

#### Proposition d'actionnaire : **COVID-19 — Partage équitable du fardeau de la relance**

*Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.*

##### **Argumentaire**

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- Le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;
- Le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;
- Le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas été atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;
- Les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;
- Tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.

### Position de la banque

La Banque Scotia convient de l'importance de l'information demandée dans cette proposition et elle a publié les détails relatifs au processus de prise de décisions du conseil concernant la rémunération des hauts dirigeants dans la présente circulaire, qui renferme l'information demandée dans la proposition.

En ce qui a trait à la publication dans la présente circulaire de l'information concernant les licenciements causés par la pandémie, comme le président et chef de la direction l'a mentionné dans l'édition du 31 mars 2020 du *Globe and Mail*, aucun licenciement ne devra être effectué au Canada par suite de la pandémie. Par conséquent, cette information ne s'applique pas à la Banque Scotia cette année.

Il est également demandé dans la proposition de publier dans la présente circulaire des renseignements supplémentaires, qui figurent à la rubrique « Rémunération de la haute direction » comme par les années passées. Plus précisément, nous avons publié l'information suivante :

- les détails relatifs aux décisions concernant la rémunération individuelle, les motifs à l'appui de ces décisions pour chacun des membres de la haute direction visés, ainsi qu'une description de la rémunération directe totale d'un exercice à l'autre des membres de la haute direction visés (qui figure dans les profils des membres de la haute direction visés aux pages 107 et suivantes et dans le message du président du comité des ressources humaines à la page 75);
- les décisions prises au sujet de la rémunération de nos membres de la haute direction visés, y compris les mesures discrétionnaires prises par le comité des ressources humaines (comme il est indiqué dans les profils des membres de la haute direction visés aux pages 107 et suivantes et dans le message du président du comité des ressources humaines à la page 75);
- les ajustements apportés à notre politique en matière de rémunération pour les prochaines années bien que les changements proposés ne résultent pas de la pandémie, mais de l'examen annuel habituel de notre politique (comme il est indiqué à la rubrique « Nous adhérons aux pratiques exemplaires »);
- le fait qu'aucune modification n'a été ni ne doit être apportée à notre politique concernant l'octroi d'unités d'actions liées à la performance (UAP) ou d'options aux fins d'indemnisation des hauts dirigeants pour la perte de rémunération puisque cela ne fait pas partie de nos pratiques à l'heure actuelle.

#### Proposition d'actionnaire : **Réchauffement climatique**

*Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.*

##### **Argumentaire**

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.

##### **Position de la banque**

La Banque Scotia reconnaît que les changements climatiques représentent un risque important pour l'économie mondiale et la société en général. En tant qu'institution financière de premier plan dans les Amériques, nous pouvons jouer un rôle fondamental dans la lutte contre les changements climatiques dans le cadre de nos activités essentielles. En finançant des solutions durables qui soutiennent le passage à une économie à empreinte carbone réduite, en fixant un prix interne sur les émissions de carbone afin de stimuler l'innovation et les investissements dans nos activités, en tenant compte des risques et des occasions liés aux changements climatiques dans les décisions concernant les prêts et les investissements et en offrant des produits et services d'investissement qui aident nos clients à constituer leur portefeuille en fonction d'un avenir à empreinte carbone réduite, nous aidons à jeter les bases qui nous soutiendront pendant des décennies.

La Banque Scotia est en faveur des principes de l'Accord de Paris, qui incite la collectivité mondiale à se regrouper derrière des mesures collectives visant à atténuer les effets des changements climatiques et à s'adapter aux nouvelles réalités climatiques. En 2019, nous avons élaboré une stratégie climatique pour l'ensemble de l'entreprise et annoncé l'engagement de la banque à respecter cinq engagements climatiques. Ces changements comprennent l'objectif de mobiliser 100 milliards de dollars d'ici 2025 afin de réduire l'incidence des changements climatiques, dont plus de 28 milliards de dollars ont été mobilisés à ce jour (depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018). Dans le but d'atteindre cet objectif, nous développons des marchés pour des solutions à empreinte carbone réduite et à l'épreuve des changements climatiques et affectons des capitaux à des activités qui soutiennent les objectifs de l'Accord de Paris.

La Banque Scotia s'engage à faire preuve de transparence concernant les risques liés au climat et elle continuera de publier de l'information sur le climat conforme aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). En tant que signataire des Principes de l'Équateur depuis 2006, nous publions également chaque année dans notre rapport annuel sur les enjeux ESG de l'information sur nos activités de financement de projets (prêts) conformément aux Principes de l'Équateur. Cette information figure également sur le site Web des Principes de l'Équateur.

Nous estimons que la meilleure façon pour la banque de s'acquitter de ses responsabilités envers ses parties prenantes consiste à respecter ses engagements climatiques, y compris son engagement à assurer une solide gouvernance et à publier une information transparente en matière de climat, qui respecte les recommandations du TCFD et dont il est question dans notre rapport annuel, notre rapport sur les enjeux ESG et la déclaration annuelle à CDP ainsi que sur notre site Web. Par ailleurs, nous nous engageons à améliorer continuellement la portée de l'information que nous publions dans ces domaines à mesure que le mouvement de regroupement et d'uniformisation des initiatives de publication d'information mondiales et des attentes à cet égard progressera.

#### Proposition d'actionnaire : **Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération**

*Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.*

##### **Argumentaire**

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.

### Position de la banque

La Banque Scotia convient de l'importance de publier une information complète et transparente sur le processus de prise de décisions concernant la rémunération des hauts dirigeants et la rémunération qui en résulte. Nous croyons que, comme par le passé, l'information au sujet de la rémunération des hauts dirigeants que nous publions cette année est suffisamment détaillée pour répondre aux préoccupations soulevées dans cette proposition concernant la rémunération des hauts dirigeants.

Les difficultés liées à la pandémie que nous avons dû surmonter en 2020 ont eu une incidence sur la capacité de la banque d'atteindre les cibles de performance financière qu'elle s'était auparavant fixées et ont touché de façon inégale nos différents secteurs d'activité. De plus, nos employés ont dû déployer des efforts coordonnés importants partout où nous sommes présents dans le monde pour continuer de servir nos clients et nos collectivités. Le comité des ressources humaines demeure déterminé à assurer que la rémunération de nos hauts dirigeants est étroitement harmonisée avec la performance de la banque et a un lien direct avec la contribution de nos hauts dirigeants à l'atteinte des résultats globaux. Nous croyons en l'importance de prendre nos décisions concernant la rémunération en tenant compte de facteurs liés au risque, et en la possibilité d'exercer un pouvoir discrétionnaire, au besoin, lors de l'établissement de la rémunération à la performance finale. Dans l'éventualité où nous devrions exercer un jugement discrétionnaire, nous reconnaissons l'importance de communiquer de façon complète et transparente les motifs à l'appui de ces décisions.

Cette année, le comité des ressources humaines a évalué la performance de la banque de façon globale au moment de prendre ses décisions, en tenant compte non seulement de nos résultats financiers et de nos résultats liés aux clients, mais également de l'incidence des décisions prises pour soutenir nos clients, nos collectivités et nos employés et d'assurer l'avenir de la banque. Le comité des ressources humaines :

- a évalué notre performance financière et d'autres éléments résultant directement de l'incidence importante et étendue de la pandémie. Notre circulaire renferme des renseignements concernant l'évaluation de notre performance et toutes les mesures utilisées dans le cadre de celle-ci, que nous avons élargies et qui vont au-delà des paramètres financiers et clients qui constituent la base de notre évaluation de performance annuelle pour tenir compte également des réalisations sur le plan opérationnel visant à soutenir les groupes de parties prenantes clés ainsi que de la résilience de nos activités et de la façon dont cela a été accompli tout en préservant la continuité des affaires de notre banque et en reconnaissant l'impact sur nos actionnaires (comme il est indiqué dans le message du président du comité des ressources humaines qui figure à la page 75 et à la rubrique « Décisions en matière de rémunération en 2020 »);
- a divulgué le mode de calcul du coefficient de performance opérationnelle et tous les éléments qui entrent dans ce calcul (aux rubriques « Éléments du programme » et « Décisions en matière de rémunération en 2020 »);
- indique si des ajustements discrétionnaires ont été apportés à la rémunération variable totale de notre président et chef de la direction et des autres dirigeants au moment de déterminer si l'incidence générale de la pandémie sur tous les groupes de parties prenantes, y compris nos employés, clients, collectivités et actionnaires, a été reflétée de façon appropriée et conformément aux attentes des autorités de réglementation (comme il est indiqué aux rubriques « Éléments du programme » et « Décisions en matière de rémunération en 2020 »).

**LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE**  
**Assemblée annuelle des actionnaires**  
**Le 13 avril 2021**

**RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE**  
conformément à l'article 11.3 du *Règlement 51-102*  
sur les obligations d'information continue

Les actionnaires ont voté à l'égard des questions suivantes à l'assemblée annuelle des actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse (la « Banque ») tenue le 13 avril 2021 par webdiffusion et téléconférence. Chacune des questions est plus amplement décrite dans l'avis de convocation à la 189<sup>e</sup> assemblée annuelle des actionnaires et circulaire de sollicitation de procurations posté aux actionnaires et disponible à [www.banquescotia.com](http://www.banquescotia.com), dans la section Relations avec les investisseurs.

### 1. Élection des administrateurs

Chacun des 12 candidats énumérés dans la circulaire de sollicitation de procurations a été élu administrateur de la Banque.

Candidat	Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
Nora A. Aufreiter	594 334 675	92,63%	47 283 934	7,37%
Guillermo E. Babatz	596 773 341	93,01%	44 845 268	6,99%
Scott B. Bonham	637 272 498	99,32%	4 346 111	0,68%
Lynn K. Patterson	640 401 482	99,82%	1 134 673	0,18%
Michael D. Penner	637 554 300	99,38%	3 981 855	0,62%
Brian J. Porter	639 593 291	99,70%	1 942 864	0,30%
Una M. Power	596 850 416	93,02%	44 762 693	6,98%
Aaron W. Regent	592 913 079	92,41%	48 700 030	7,59%
Calin Rovinescu	637 052 654	99,29%	4 560 455	0,71%
Susan L. Segal	634 028 809	98,82%	7 589 800	1,18%
L. Scott Thomson	590 928 923	92,10%	50 689 686	7,90%
Benita M. Warmbold	596 771 737	93,01%	44 846 872	6,99%

### 2. Nomination des auditeurs

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. ont été nommés auditeurs de la Banque.

Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
640 853 383	98,25%	11 391 955	1,75%

### 3. Vote consultatif à l'égard d'une résolution non contraignante sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
390 075 986	60,80%	251 545 219	39,20%

**4. Proposition d'actionnaire n° 1**

<b>Votes pour</b>	<b>% de votes pour</b>	<b>Votes contre</b>	<b>% de votes contre</b>	<b>S'abstenir*</b>
102 827 721	16,08%	536 815 728	83,92%	1 933 065

**5. Proposition d'actionnaire n° 2**

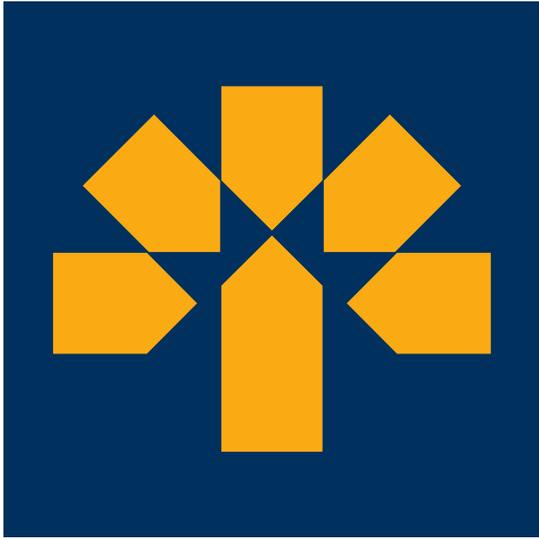
<b>Votes pour</b>	<b>% de votes pour</b>	<b>Votes contre</b>	<b>% de votes contre</b>	<b>S'abstenir*</b>
86 889 438	13,59%	552 403 283	86,41%	2 299 439

**6. Proposition d'actionnaire n° 3**

<b>Votes pour</b>	<b>% de votes pour</b>	<b>Votes contre</b>	<b>% de votes contre</b>	<b>S'abstenir*</b>
42 241 681	6,74%	584 466 188	93,26%	14 913 227

\*Si la case « S'abstenir » est cochée, cela est considéré comme une présence aux fins de la constatation du quorum mais non comme une voix exprimée afin d'établir si la proposition est approuvée à la majorité des voix exprimées requise.





**BANQUE  
LAURENTIENNE DU  
CANADA**

du propriétaire véritable. Les personnes désignées comme fondés de pouvoir peuvent exercer ce rôle sans être un actionnaire de la Banque.

**Vous devez aussi inscrire votre fondé de pouvoir sur le registre de Computershare après avoir soumis votre formulaire d'instructions conformément aux directives fournies à cet effet. L'inscription de votre fondé de pouvoir constitue une étape additionnelle qui doit être complétée après la soumission du formulaire de procuration ou d'instructions de vote.** Pour inscrire un fondé de pouvoir, les actionnaires doivent accéder à la page Web <http://www.computershare.com/laurentianbank> et consigner les coordonnées du fondé de pouvoir avant 17 h, le 1<sup>er</sup> avril 2021. Après la date limite du vote par procuration, Computershare enverra par courriel un nom d'utilisateur aux fondés de pouvoir dûment inscrits. **Les fondés de pouvoir qui n'auront pas été inscrits ne recevront pas le numéro de contrôle prévu par Computershare pour participer et voter à l'Assemblée.**

### **Mon vote par procuration est-il confidentiel?**

Pour assurer la confidentialité des votes, les votes exprimés par les porteurs inscrits sont reçus et compilés en prévision de l'Assemblée par Computershare, le registraire et agent des transferts de la Banque, tandis que les votes exprimés par les propriétaires véritables sont compilés par des intermédiaires, puis soumis à Computershare. Computershare remet une copie d'un formulaire de procuration à la Banque uniquement lorsqu'il est tenu de le faire à des fins de conformité réglementaire ou lorsqu'un actionnaire souhaite clairement exprimer une opinion à la Direction.

### **Comment les employés de la Banque peuvent-ils voter?**

Les employés de la Banque qui participent au Régime d'achat d'actions à l'intention des employés ont reçu un formulaire d'instructions de vote dans leur avis d'Assemblée. Ils doivent suivre les instructions à l'intention des actionnaires non inscrits, lesquelles sont expliquées à la section « *Comment voter* » plus loin dans le texte.

### **Comment mon droit de vote sera-t-il exercé?**

Le formulaire de procuration ou d'instructions de vote, lorsqu'il est dûment signé, confère **aux fondés de pouvoir qui y sont désignés un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne toute question pour laquelle aucun choix n'est précisé, toute modification relative aux questions énoncées dans l'avis d'Assemblée et toute autre question dont l'Assemblée pourrait être régulièrement saisie.**

**Dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire, les fondés de pouvoir proposés sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter :**

#### **POUR :**

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

#### **CONTRE :**

- les propositions d'actionnaires.

La Banque a reçu sept (7) propositions du *Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »)* devant être incluses dans la Circulaire. Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions 2, 3, 4, 5 et 7 au vote des actionnaires. Ces propositions sont donc incluses à titre d'information seulement. Ces propositions ne feront pas l'objet de discussions formelles lors de l'Assemblée. La version intégrale des sept (7) propositions, ainsi que les réponses de la Banque, sont incluses à l'annexe A de la présente Circulaire.

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

## **DROIT DE RÉVOCATION DES PROCURATIONS**

Les actionnaires inscrits qui ont voté par procuration peuvent révoquer leur procuration en présentant un nouveau formulaire de procuration à une date ultérieure ou en fournissant de nouvelles instructions de vote par téléphone ou Internet. Toutefois, toute nouvelle instruction de vote ne prendra effet que si Computershare la reçoit d'ici 17 h (heure de l'Est), le 1<sup>er</sup> avril 2021 ou, en cas de report ou d'ajournement de l'Assemblée, au plus tard à 17 h le soir du 2<sup>e</sup> jour ouvrable avant la date de reprise de l'Assemblée.

Les actionnaires non inscrits qui souhaitent révoquer leur procuration ou leurs instructions de vote peuvent le faire en contactant leur mandataire.

Si vous avez suivi les instructions en vue d'assister et de voter à l'Assemblée virtuelle, le vote que vous exprimez lors de l'Assemblée virtuelle aura pour effet de révoquer votre procuration antérieure.

## ANNEXE A

### PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

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

**À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions 2, 3, 4, 5 et 7 à un vote. La Banque et le MÉDAC se sont entendus pour inclure ces propositions à titre d'information seulement. Celles-ci ne feront pas l'objet de discussions formelles lors de l'Assemblée.**

#### PROPOSITION 1 - Raison d'être et engagement

**Il est proposé que le conseil d'administration et la direction de la Banque précisent la raison d'être de la Banque Laurentienne en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.**

#### *Argumentaire*

En août 2019, la Business Roundtable, une association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la raison d'être d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens<sup>1</sup>. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombre d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la Banque Laurentienne dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extra-financiers ainsi que les principaux résultats de l'information extra-financière publiée par la Banque Laurentienne; et
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan marketing, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution. Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

#### *La position de la Banque*

Le Conseil oriente et supervise la stratégie et la mission de la Banque et il tient la Direction responsable de l'exécution et de l'atteinte de priorités clés. Lorsqu'il définit des objectifs et prend des décisions, le Conseil soupèse attentivement différents facteurs, y compris les intérêts des investisseurs, des employés, des clients et d'autres parties prenantes, les impacts sur l'environnement et la communauté, ainsi que les intérêts à long terme de la Banque. Pour assurer une gouvernance efficace des affaires de la Banque, le Conseil doit trouver un équilibre entre tous ces intérêts différents. En particulier, le Conseil et la Direction investissent dans le développement, la promotion et le recrutement de dirigeants et d'administrateurs qui reflètent la diversité de notre communauté et de nos clients, et ils mettent de l'avant une culture centrée sur le client, en préconisant une

<sup>1</sup> Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », *Les Échos*, 8 juin 2018, <https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jeandominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

approche adaptée à ce principe, en simplifiant nos processus de bout en bout et en assumant l'entière responsabilité de l'expérience client. Nous mobilisons et responsabilisons nos employés pour travailler en équipe et innovons grâce à la diversité, l'inclusion et une attitude gagnante. Finalement, l'implication des actionnaires est un principe auquel nous sommes très attachés, et nous sollicitons la participation des groupes d'actionnaires et d'investisseurs tout au long de l'année sur une variété de questions, y compris l'approche de la Banque en matière de gouvernance, notre approche et nos stratégies à l'égard de l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que la performance financière et la stratégie financière. Puisque les meilleures pratiques de gouvernance et de responsabilité sociale d'entreprise évoluent sans cesse, la Banque les surveille assidûment pour améliorer et raffiner sa mission en vue d'agir dans les meilleurs intérêts de toutes ses parties prenantes.

Puisque c'est le Conseil qui assume la responsabilité ultime et les fonctions de supervision à l'égard de la raison d'être et de la mission de la Banque, les responsabilités du Conseil en collaboration avec la Direction aux fins de soutien de la stratégie et de la mission de la Banque seront incluses dans le mandat du Conseil en 2021.

**Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.**

## **PROPOSITION 2 - Assemblées virtuelles et droit des actionnaires**

### **NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES**

**Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.**

#### ***Argumentaire***

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants, soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.<sup>2</sup> » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour toute autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée; et
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.

---

<sup>2</sup> <https://medac.qc.ca/1798/>

## **La position de la Banque**

Le bien-être et la sécurité de nos employés, clients, investisseurs et communautés constituent notre priorité. En raison des répercussions continues de la pandémie de COVID-19 et compte tenu de l'évolution des consignes émanant des autorités de la santé publique et du gouvernement, l'Assemblée de la Banque aura lieu dans un environnement virtuel uniquement, par le biais d'une webdiffusion audio en direct. Nous estimons faire preuve de prudence en adoptant ces précautions qui nous permettent de protéger la santé et le bien-être de nos parties prenantes tout en favorisant l'implication des actionnaires. Ceux-ci pourront assister à l'Assemblée en ligne, poser des questions, voter et participer en temps réel par le biais d'une plateforme Web, quel que soit leur emplacement géographique.

Tirant des apprentissages de la précédente assemblée, la Banque a pris des mesures additionnelles pour améliorer l'expérience des participants et voir à ce que les occasions de dialogue entre les actionnaires, la Direction et le président du Conseil de la Banque soient comparables à celles d'une réunion en personne. Ces mesures comprennent notamment le recours à un service d'interprétation simultanée et la possibilité pour les actionnaires ayant soumis des propositions de s'adresser à l'Assemblée. Nous demeurons résolus à nous assurer que les prochaines assemblées, qu'elles soient virtuelles, en personne ou hybrides, favorisent la participation et la mobilisation des actionnaires. Après l'Assemblée, nous accueillerons tout commentaire sur la façon d'améliorer encore davantage l'expérience des actionnaires.

En prévision de l'Assemblée virtuelle, la Banque a adopté un guide d'utilisation et un code de procédure pour mieux répondre aux attentes des actionnaires à l'égard de la participation. Ces documents prévoient notamment la possibilité pour les actionnaires de poser des questions et de commenter brièvement toute proposition faisant l'objet d'un vote, en prenant soin de respecter le temps consacré à cette activité, ainsi que la marche à suivre pour poser des questions et la façon pour la Banque de répondre aux questions auxquelles elle ne peut pas répondre pendant l'Assemblée. Le guide d'utilisation et le code de procédure seront disponibles dans le site Web de la Banque.

Le microphone habituellement utilisé lors des assemblées en personne a été remplacé par une séance de questions et réponses en direct, pour permettre aux actionnaires qui participent à la webdiffusion audio de poser des questions par écrit. Les actionnaires qui le souhaitent peuvent également soumettre des questions par écrit à l'avance; ces questions seront abordées elles aussi pendant la séance de questions et réponses. Comme pour les assemblées en personne, les actionnaires ayant soumis une proposition d'actionnaire disposeront d'un temps raisonnable pour s'adresser à l'Assemblée au sujet de leur proposition.

L'interaction régulière, transparente et constructive avec les actionnaires est un élément important des pratiques de gouvernance de la Banque. Ainsi, nous avons organisé l'Assemblée de manière à favoriser un dialogue ouvert et une participation fructueuse des actionnaires. En vue de cet objectif, il est important que les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits et propriétaires véritables suivent attentivement les instructions de la présente Circulaire et de leur formulaire de procuration ou d'instructions de vote, selon le cas, pour assister à l'Assemblée et y participer pleinement. À ce sujet, veuillez consulter la section « *Comment voter* », à la page 3 de la présente Circulaire. Par ailleurs, pour toute question concernant la participation à l'Assemblée, nous encourageons les actionnaires à contacter Computershare, en composant le 1 800 564-6253 ou en écrivant à l'adresse [service@computershare.com](mailto:service@computershare.com), ou Kingsdale Advisors, notre conseiller stratégique à l'égard des actionnaires et agent de sollicitation de procurations, en composant le 1 888 518-1561 sans frais en Amérique du Nord (le +1 416 867-2272 à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en écrivant à l'adresse [contactus@kingsdaleadvisors.com](mailto:contactus@kingsdaleadvisors.com).

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

### **PROPOSITION 3 - Comité des ressources humaines à part entière**

#### **NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES**

**Il est proposé que le conseil d'administration révisé le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.**

#### **Argumentaire**

Depuis le début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou de créer un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la Sustainability Accounting Standard Board (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.

### ***La position de la Banque***

Garantir la santé et le bien-être des employés est un facteur essentiel de la stratégie de la Banque, et le Conseil supervise les questions d'emploi directement et par l'entremise de son Comité RHRE. Plus particulièrement dans le cadre de son mandat actuel, le Comité RHRE est responsable de la supervision des relations avec les employés, de la surveillance de l'engagement des employés et de l'approbation des politiques de la Banque concernant la santé et le bien-être de ses employés. Pour exercer ces fonctions, le Comité RHRE peut compter sur de l'information régulière de la Direction sur différentes questions importantes, notamment les caractéristiques sociodémographiques, la diversité, la fidélisation, l'absentéisme et le rendement du personnel.

Le Conseil a démontré son dévouement envers les employés dans le cadre de sa réponse à la pandémie de COVID-19. Cette dernière année, pour surveiller et superviser la lutte contre la pandémie et répondre aux besoins des employés, le Conseil a tenu quatre réunions spéciales et a régulièrement pris connaissance des rapports de la Direction. Le Conseil, directement et par l'entremise de son Comité RHRE, a également supervisé différentes initiatives visant à fournir un milieu de travail sécuritaire, notamment la mise en place d'une stratégie de télétravail sécuritaire, l'augmentation de l'intensité du nettoyage dans nos bureaux, la réduction au minimum du nombre de personnes aux différents emplacements et l'accès, depuis janvier 2021, à une plateforme virtuelle de soins de santé permettant aux employés et à leurs familles de communiquer avec des professionnels de la santé 24 heures sur 24, sept jours sur sept.

En plus de se préoccuper des questions liées à la santé physique et à la sécurité, le Conseil reconnaît l'importance de la santé mentale de nos employés. En conséquence, le Conseil, directement ou par l'entremise de son Comité RHRE, a supervisé cette année l'adoption de diverses mesures visant à surveiller et favoriser le bien-être des employés, notamment en offrant ce qui suit :

- une rémunération spéciale pour les employés en contact direct avec la clientèle;
- un horaire de travail variable, des heures réduites et une semaine de travail comprimée, pour mieux satisfaire aux besoins d'enfants ou de vie familiale;
- des absences autorisées non payées sans perte de droits ni d'avantages sociaux;
- des indemnités visant à faciliter le télétravail des employés à tous les niveaux;
- une offre bonifiée d'activités favorisant le bien-être et la santé mentale;
- de la formation sur la santé mentale à l'intention des chefs d'équipe; et
- l'accès à des conseils, des ressources et des recommandations dans le cadre d'un programme confidentiel d'aide aux employés et à leur famille.

La rémunération des cadres supérieurs est une partie importante des responsabilités du Comité RHRE, mais elle ne constitue qu'un seul volet de son mandat. Puisque le Conseil et le Comité RHRE se concentrent actuellement sur les questions importantes de santé, sécurité et bien-être des employés, nous réviserons le mandat du Comité RHRE pour insister davantage sur le travail important déjà en cours fait à ce chapitre.

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

## **PROPOSITION 4 - COVID-19 — Partage équitable du fardeau de la relance**

### **NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES**

**Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.**

### ***Argumentaire***

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations

jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;
- le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;
- le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas été atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;
- les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés; et
- tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.

### **La position de la Banque**

Nous savons bien que nos employés, comme la plupart des membres de notre communauté, ont grandement ressenti les effets de la pandémie, en particulier lorsqu'ils devaient travailler en contact direct avec la clientèle. Par conséquent, nous avons accordé une attention particulière à la santé financière et physique de chaque membre de notre équipe, pour leur permettre de continuer à offrir du soutien à nos clients, et aucun employé n'a perdu son emploi à cause de la pandémie. Le Conseil, directement et par l'entremise de son Comité RHRE, a supervisé diverses initiatives visant à fournir un milieu de travail sécuritaire, notamment la mise en place d'une stratégie de télétravail sécuritaire, l'augmentation de l'intensité du nettoyage dans nos bureaux, la réduction au minimum du nombre de personnes aux différents emplacements et l'accès, depuis janvier 2021, à une plateforme virtuelle de soins de santé permettant aux employés et à leurs familles de communiquer avec des professionnels de la santé 24 heures sur 24, sept jours sur sept. De plus, les employés devant travailler dans nos bureaux ont reçu une rémunération spéciale, et les employés en télétravail ont reçu une allocation couvrant les frais associés à la transition.

La pandémie de COVID-19 a eu une incidence négative sur la performance financière de la Banque et a nui à la capacité de la Direction d'atteindre des cibles de performance à court terme. L'augmentation des pertes de crédit attendues, attribuable principalement aux conditions économiques très difficiles, et le revenu d'intérêt moins élevé en raison d'une diminution dans certains portefeuilles de prêts ciblés ont contribué à la performance réduite, malgré l'amélioration des résultats des activités liées aux marchés qui ont mieux fait au deuxième semestre 2020 et la stabilisation des dépenses.

Néanmoins, nos employés ont fourni des efforts considérables pour faire face aussi efficacement que possible aux défis associés à une pandémie mondiale, mettre en œuvre les programmes de réponse à la COVID-19 et s'adapter à un nouvel environnement de travail. Ils ont été nombreux à devoir faire d'importants sacrifices personnels pour assurer le succès à long terme de l'organisation. Compte tenu des effets de la pandémie sur les activités et de la contribution extraordinaire de nos employés au cours de cette année difficile, le Conseil a adopté une approche prudente et globale au moment d'évaluer le rendement, afin de reconnaître les efforts et les réalisations de nos employés et de voir à ce que la rémunération soit juste à tous les niveaux de l'organisation.

Pour reconnaître les efforts significatifs des employés pendant la pandémie, le Conseil, à la recommandation du Comité RHRE, s'est servi de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les cibles de rendement au moyen d'un facteur variable qui favorise les employés non membres de la Direction. En conséquence, pour l'exercice 2020, la rémunération incitative à court terme des employés de niveau vice-président exécutif a été fixée à 30 % de la cible. De plus, les salaires de base et les cibles de rémunération incitative des membres visés de la haute direction ne changeront pas en 2021. Le recours à un facteur variable permet de refléter adéquatement la capacité relative des membres de l'équipe à avoir une incidence sur l'atteinte du seuil de performance tout en reconnaissant les efforts considérables de nos employés pour faire face à des défis sans précédent cette année.

De plus amples renseignements sur l'exercice du pouvoir discrétionnaire et nos pratiques en matière de rémunération sont disponibles à la section « Résultats 2020 » de la Partie E - Rémunération des membres de la haute direction, à la page 25 de la présente Circulaire.

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

## **PROPOSITION 5 - Réchauffement climatique**

### **NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES**

**Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.**

#### ***Argumentaire***

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.

#### ***La position de la Banque***

L'intégration continue des critères ESG dans les stratégies, la gestion de risques et d'autres pratiques est au centre des préoccupations de la Banque. Nous demeurons soucieux d'améliorer les pratiques de divulgation de la Banque menant à l'adoption éventuelle des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). En 2020, la Banque a entamé le développement d'une feuille de route pour définir les priorités à court, moyen et long terme qui seront incluses dans son plan stratégique. De plus, elle a débuté le calcul de son empreinte carbone suivant le protocole WRI/WBCSD Greenhouse Gas (GHG). Cette première étape permettra à la Banque de comprendre où se situent les possibilités de réduction des GES.

En outre, nous portons attention aux effets directs et indirects des changements climatiques sur l'environnement, nos communautés et nos activités. Nos préoccupations environnementales se reflètent dans nos pratiques d'affaires responsables. Du côté des actifs, les risques environnementaux sont examinés par nos équipes de gestion du crédit et des risques, et l'évaluation du risque environnemental fait partie intégrante du processus standard de gestion des risques que nous appliquons à toutes nos activités de crédit, à de rares exceptions près. Pour déterminer les niveaux de risque potentiel, nous regroupons les secteurs en trois catégories : risque élevé, risque spécial et risque faible. De plus, nous sommes fiers de participer au marché des obligations vertes pour aider à financer des projets respectueux de l'environnement. En 2020, Valeurs mobilières Banque Laurentienne a participé à l'émission d'obligations vertes totalisant 4,0 G\$. Nous sommes fiers de soutenir nos clients déterminés à créer des entreprises durables. Les membres de notre équipe gèrent activement un portefeuille de prêts liés à l'énergie renouvelable, principalement l'énergie solaire, d'une valeur de 225 millions \$. À l'opposé, les prêts commerciaux liés aux industries de pétrole et de gaz représentent 24 M\$, soit seulement 0,18 % du portefeuille. De plus, nous avons bonifié notre offre de fonds communs de placement en y intégrant le Fonds d'actions mondiales de l'environnement Mackenzie et le Fonds mondial de leadership féminin Mackenzie.

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

## PROPOSITION 6 - Économie circulaire

**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.**

### **Argumentaire**

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités<sup>3</sup>. »

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconvertir ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.

### **La position de la Banque**

Tel qu'il est expliqué plus en détail dans le Rapport de responsabilité sociale de la Banque, l'intégration continue des critères ESG dans les stratégies, la gestion des risques et d'autres pratiques est au centre des préoccupations de la Banque. Plus particulièrement, nous reconnaissons que les efforts visant à trouver des occasions de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre doivent commencer par l'adoption d'une culture d'entreprise dotée d'une conscience environnementale et sociale à tous les niveaux de l'organisation. À ce chapitre, le Conseil et la Direction jouent un rôle important pour donner l'exemple et encourager les bons comportements et bonnes attitudes.

La Banque est fière de participer au marché des obligations vertes pour aider à financer des projets respectueux de l'environnement. En 2020, Valeurs mobilières Banque Laurentienne a participé à l'émission d'obligations vertes totalisant 4,0 G\$. Nous sommes fiers de soutenir nos clients déterminés à créer des entreprises durables. Les membres de notre équipe gèrent activement un portefeuille de prêts liés à l'énergie renouvelable, principalement l'énergie solaire, d'une valeur de 225 millions \$. À l'opposé, les prêts commerciaux liés aux industries de pétrole et de gaz représentent 24 M\$, soit seulement 0,18 % du portefeuille. De plus, nous avons bonifié notre offre de fonds communs de placement en y intégrant le Fonds d'actions mondiales de l'environnement Mackenzie et le Fonds mondial de leadership féminin Mackenzie.

En 2015, notre filiale B2B Banque a conclu un partenariat avec Bullfrog Power, le principal fournisseur d'énergie verte au Canada. En 2019, nous avons annoncé avoir choisi l'électricité 100 % renouvelable comme source d'énergie pour nos bureaux à Toronto et Montréal. En appuyant l'énergie propre avec Bullfrog Power, la Banque réduit son empreinte écologique et contribue à rendre plus propre la filière énergétique canadienne. Depuis qu'elle a joint la communauté Bullfrog, la Banque a évité le rejet de plus de 1 493 tonnes de CO<sub>2</sub>, ce qui représente 330 voitures de moins sur la route pendant un an ou 521 tonnes d'ordures détournées des sites d'enfouissement. Ces émissions évitées correspondent à celles produites par la consommation de 649 936 litres de carburant.

Nos bureaux à Toronto et à Montréal sont certifiés respectivement LEED or et LEED argent. Les caractéristiques écologiques et la conception intelligente de ces édifices nous permettent d'augmenter notre efficacité énergétique et donc d'avoir une incidence significative sur l'atteinte d'objectifs environnementaux mondiaux.

Nous avons également intégré dans notre mentalité la réduction, la réutilisation et le recyclage. Nous nous assurons de gérer nos stocks de papier de manière à maximiser le recyclage et minimiser les déchets. Nous encourageons tous les membres de notre équipe à utiliser des bouteilles et des tasses réutilisables pour réduire la dépendance à l'égard des bouteilles de plastique. Nous avons installé des stations de tri pour les déchets, les matières recyclables et les résidus verts pour en assurer la gestion optimale. Nous favorisons les déplacements respectueux de l'environnement : nos bureaux sont facilement accessibles par transport en commun et offrent des espaces dédiés aux vélos et aux véhicules hybrides. Plus récemment, la Banque a adopté un mécanisme de notification et d'accès qui lui permet de transmettre par Internet des versions électroniques des Documents de l'assemblée plutôt que d'envoyer des copies papier aux actionnaires par la poste. Le mécanisme de notification et d'accès permet d'accéder rapidement aux Documents de l'assemblée tout en contribuant à protéger l'environnement en réduisant la consommation d'énergie et de matières premières.

<sup>3</sup> <http://instituteddec.org/themes/economie-circulaire/>

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le Rapport de responsabilité sociale de la Banque, disponible dans notre site Web.

**Par conséquent, le conseil d'administration estime qu'il n'est ni utile ni souhaitable d'adopter cette proposition et il recommande de voter CONTRE la proposition.**

## **PROPOSITION 7 - Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération**

### **NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES**

**Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.**

#### ***Argumentaire***

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.

#### ***La position de la Banque***

Nous comprenons que l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire à l'égard de mesures de rendement, cibles de performance ou octrois de rémunération doit faire l'objet d'une divulgation robuste pour justifier le bien-fondé de la décision et fournir une explication raisonnable et adéquate aux actionnaires. La Banque a adopté des pratiques de rémunération conçues pour attirer et fidéliser des employés talentueux et impliqués et pour offrir une rémunération équitable et concurrentielle à tous les niveaux de l'organisation. Le Comité RHRE oriente la stratégie de rémunération de la Banque, notamment en supervisant les programmes de rémunération incitative des employés, les régimes de retraite et les programmes d'avantages sociaux, pour aligner les pratiques de rémunération sur les objectifs stratégiques de la Banque et les intérêts des actionnaires. Le comité examine divers facteurs pour analyser et fixer la rémunération, y compris les meilleures pratiques du marché, la comparaison avec le groupe de référence, la performance de la Banque et de chaque ligne d'affaires et la contribution individuelle des employés.

Tel qu'il a été discuté plus amplement dans notre réponse à la proposition 4, le Comité RHRE a adopté une approche prudente et globale au moment d'analyser le rendement, afin de voir à ce que la rémunération soit juste et équitable. L'exercice du pouvoir discrétionnaire a également fait l'objet d'explications claires et abondantes à la section « *Résultats 2020* » de la Partie E - *Rémunération des membres de la haute direction*, à la page 25 de la présente Circulaire.

Nous sommes déterminés à interagir activement avec les actionnaires et à adopter des politiques qui tiennent compte de leurs préoccupations. Nous révisons et améliorons continuellement nos stratégies de rémunération pour accroître la transparence et l'alignement sur la performance. La Partie E - *Rémunération des membres de la haute direction*, à partir de la page 16 de la présente Circulaire, souligne certains de nos efforts clés à cet égard. Nous sommes d'avis que l'information globale et détaillée que nous divulguons à propos de la rémunération des cadres supérieurs est pertinente et adéquate pour permettre aux actionnaires d'évaluer nos pratiques en matière de rémunération.

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



**RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE  
ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES  
LE 6 AVRIL 2021**

Comme le requiert l'article 11.3 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*, le texte qui suit décrit les questions soumises au vote à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») tenue le 6 avril 2021. Chacune des questions mentionnées ci-dessous est plus amplement décrite dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction transmis aux actionnaires avant l'assemblée annuelle et qui peuvent être consultés à l'adresse [www.banquelaurentienne.ca](http://www.banquelaurentienne.ca).

**1. Élection des administrateurs**

Un vote au scrutin secret sur chaque résolution relative à l'élection de chacun des 11 candidats suivants à titre d'administrateur de la Banque pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque ou au moment où son successeur sera élu ou nommé. Le résultat de ce vote est le suivant :

Candidat	Votes pour		Abstentions de vote	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Sonia Baxendale	13 339 239	88,66%	1 706 370	11,34%
Andrea Bolger	14 469 050	96,17%	576 559	3,83%
Michael T. Boychuk	14 306 037	95,08%	739 572	4,92%
Suzanne Gouin	14 880 282	98,90%	165 327	1,10%
Rania Llewellyn	13 336 121	88,64%	1 709 488	11,36%
David Morris	14 462 587	96,12%	583 022	3,88%
David Mowat	13 332 034	88,61%	1 713 575	11,39%
Michael Mueller	13 314 932	88,50%	1 730 677	11,50%
Michelle R. Savoy	13 732 915	91,28%	1 312 694	8,72%
Susan Wolburgh Jenah	13 322 825	88,55%	1 722 784	11,45%
Nicholas Zelenczuk	14 478 670	96,23%	566 939	3,77%

**2. Nomination de l'auditeur**

Un vote au scrutin secret a eu lieu pour la nomination du cabinet de comptables Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur de la Banque pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Abstentions de vote	
Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
14 014 183	93,06%	1 045 652	6,94%

### 3. Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction visés

Un vote consultatif au scrutin secret sur l'approche de la Banque en matière de rémunération des membres de la haute direction visés a été tenu. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre	
13 904 451	92,42%	1 141 158	7,58%

### 4. Proposition d'actionnaire n° 1

Un vote au scrutin secret a eu lieu sur la proposition d'actionnaire intitulée « Raison d'être et engagement ». Le résultat de ce vote est le suivant :

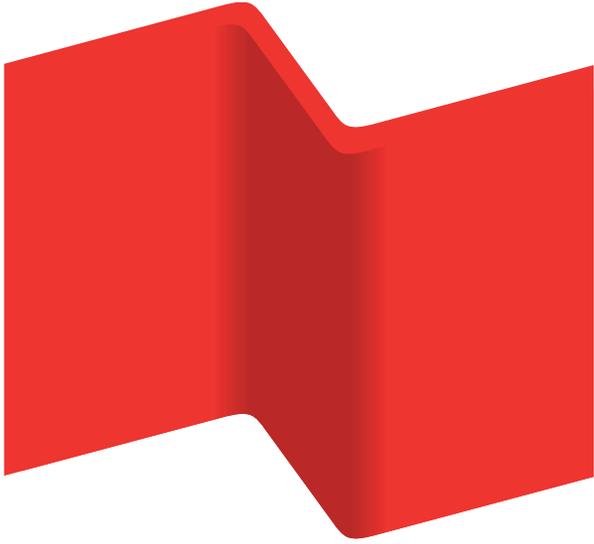
Votes pour		Votes contre		Abstentions de vote	
1 797 218	11,95%	13 150 960	87,41%	97 431	0,64%

### 5. Proposition d'actionnaire n° 6

Un vote au scrutin secret a eu lieu sur la proposition d'actionnaire intitulée « Économie circulaire ». Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions de vote	
1 856 039	12,34%	13 085 890	86,97%	103 680	0,69%





**BANQUE NATIONALE  
DU CANADA**



### **Propositions d'un Actionnaire**

La Banque a reçu, dans les délais prévus par la Loi, et a inclus dans la Circulaire des propositions qui lui ont été transmises par un Actionnaire.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a transmis à la Banque des propositions en vue de leur inclusion dans la Circulaire. Ces propositions ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci figure à l'[Annexe A](#) de la Circulaire.

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 2022 est le vendredi 26 novembre 2021 à 17 h (HNE).

# Annexe A

## Propositions d'un Actionnaire

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 pour examen à l'Assemblée.

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition concernant la solvabilité du fonds de pension des employés sur la base des réponses fournies par la Banque et de l'information contenue à la page 203 du Rapport annuel 2020. La Banque et le MÉDAC ont par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement et sans les soumettre au vote les propositions nos. 1 à 7.

La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des sept propositions et exposés présentées à la Banque par le MÉDAC ainsi que la position de la Banque pour chacune d'entre elles.

### PROPOSITION N° 1

#### Non soumise au vote des Actionnaires

##### « Raison d'être et engagement

**Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la banque Nationale en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.**

##### Argumentaire

En août 2019, la Business Roundtable, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la raison d'être d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens<sup>(1)</sup>. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

(1) « Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », Les Échos, 8 juin 2018 » <https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jean-dominique-senard-president-de-mi-chelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

Bien que nombres d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la banque Nationale;
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la banque Nationale;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan marketing, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister. »

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

Le Conseil a adopté en 2018 la mission commune de la Banque « l'humain d'abord », laquelle est mise de l'avant dans le Rapport annuel 2020 ainsi que dans le Rapport ESG. Depuis 2019, tous les Membres de la haute direction de la Banque partagent des objectifs de performance communs, ce qui favorise un alignement fort sur la réalisation de la mission commune. Ces objectifs balancent l'intérêt des différentes parties prenantes de la Banque et sont mesurés par les indicateurs clients, employés, qualité opérationnelle et financiers. La mission commune de la Banque se vit donc concrètement grâce aux objectifs de comportements souhaités de la part de tous. De plus, tous les employés de la Banque sont soumis à une évaluation annuelle dans laquelle les comportements souhaités par la Banque et les objectifs de rendement comptent à parts égales dans le cadre de l'évaluation de la performance annuelle.

Par ailleurs, la section « Rémunération des membres de la haute direction » de la Circulaire détaille chaque pilier de responsabilité sociale autour desquels s'articule la stratégie de la Banque, et comprend les résultats obtenus et les réalisations retenues dans l'évaluation du Président et chef de la direction de la Banque.

Le Conseil a déjà comme responsabilité de veiller à élaborer les valeurs et la culture de la Banque et de s'assurer que les décisions stratégiques s'y conforment. C'est aussi le Conseil qui approuve et révisé le plan d'affaires et la planification stratégique, lesquels établissent la mission, les objectifs ainsi que les priorités de la Banque à court et à long termes. Le comité de révision et de gouvernance a la responsabilité de superviser la stratégie de la Banque et examiner les pratiques en matière de responsabilité d'entreprise notamment les activités en matière d'ESG et la mission commune. De plus, tous les comités, ont des responsabilités relatives aux pratiques et stratégies de la Banque en matière de responsabilité ESG.

Le Conseil reconnaît l'importance pour une organisation de se doter d'orientations stratégiques et d'une raison d'être, et il est d'avis que les efforts qui ont été déployés et qui continuent d'être déployés pour faire vivre la mission commune de la Banque, de pair avec les pratiques de gouvernance en place sont appropriés pour assurer l'orientation stratégique de la Banque.

**Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des Actionnaires.**

## **PROPOSITION N° 2**

### **Non soumise au vote des Actionnaires**

#### **« Assemblées virtuelles et droit des actionnaires**

**Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.**

#### **Argumentaire**

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc. <sup>(1)</sup>. » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour tout autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée;
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée. »

(1) <https://medac.qc.ca/1798/>

## Position de la Banque :

Encore cette année, en raison de la COVID-19, la Banque, tout comme les autres institutions financières, a choisi de tenir une assemblée annuelle entièrement virtuelle. Notre première priorité et notre devoir comme citoyen responsable sont la sécurité de nos employés, de nos clients et de nos actionnaires.

L'objectif de la Banque demeure toutefois de donner l'occasion à ses actionnaires de participer à l'Assemblée, de voter et de poser des questions, qu'elle soit en personne ou virtuelle. Nous tenons à offrir une expérience similaire à nos actionnaires, les mêmes opportunités et mêmes droits. Il s'agit d'une occasion pour nous de participer à un dialogue ouvert avec les actionnaires de la Banque.

À cette fin la Banque travaille avec ses fournisseurs depuis déjà plusieurs mois afin d'offrir à ses actionnaires la meilleure expérience possible. Conséquemment les actionnaires qui ont soumis une proposition pourront présenter verbalement leur proposition en suivant les mêmes règles applicables que s'ils étaient présents en personne à l'Assemblée. Une période de questions est prévue, comme par les années passées, à la fin de l'Assemblée. Il sera alors possible pour les actionnaires et fondés de pouvoir présents en ligne de poser des questions verbalement ou soumettre des questions par écrit en utilisant l'outil de clavardage mis à leur disposition.

Le code de procédure qui vise à assurer le bon déroulement de l'Assemblée est inclus à la fin de la présente partie de la Circulaire et a été établi en tenant compte des particularités de la tenue d'une assemblée virtuelle.

**Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des Actionnaires.**

## PROPOSITION N° 3

### Non soumise au vote des Actionnaires

#### « Comité des ressources humaines à part entière

**Il est proposé que le conseil d'administration révisé le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, la sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.**

#### Argumentaire

Depuis de début de la crise de la COVID-19, la santé, la sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou crée un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement

physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la *Sustainability Accounting Standard Board* (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition. »

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

Le comité des ressources humaines s'intéresse à l'ensemble des pratiques en expérience employé, incluant entre autres, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, la gestion des talents et la diversité.

Le mandat du comité de ressources humaines prévoit déjà les responsabilités du comité en regard des éléments proposés par le Médac et ces éléments font partie intégrale de la mission commune de la Banque et de la stratégie et des pratiques Expérience Employé de la Banque.

Ces pratiques ont pris encore plus d'importance au cours de la pandémie de COVID-19. En effet, dès le tout début de la pandémie, la priorité de la Banque a été le bien-être de ses employés, ses clients, ses actionnaires et ses communautés. Des mesures ont été mises en place rapidement pour protéger la santé des employés, telles que maximiser le travail à distance, l'ajout d'un dépistage sur les signes avant-coureurs des enjeux de santé mentale (à travers l'application de télémédecine) et enfin, le versement d'une indemnité spéciale temporaire aux employés dont la présence physique était requise sur les lieux de travail. De nouveaux avantages sociaux ont été instaurés pour améliorer le bien-être des employés comme des congés supplémentaires et l'admissibilité à un compte santé rehaussé. La Banque a pris l'ensemble de ses décisions à la lumière de sa mission commune visant à prioriser « l'humain d'abord ».

**Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des Actionnaires.**

## **PROPOSITION N° 4**

### **Non soumise au vote des Actionnaires**

#### **« COVID-19 – Partage équitable du fardeau de la relance**

**Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.**

#### **Argumentaire**

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- Le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;
- Le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;
- Le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas être atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;
- Les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;
- Tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020. »

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

Dès le début de la pandémie de la COVID-19, la Banque s'est engagée à protéger les emplois et la santé de ses employés, face aux répercussions de la pandémie. La Banque a pris l'ensemble de ses décisions à la lumière de sa mission commune visant à prioriser « l'humain d'abord ». La Banque a d'ailleurs résumé sa position à ce sujet dans le document COVID-19 : Engagements de la Banque Nationale envers ses employés, lequel peut être consulté sur [bnc.ca](http://bnc.ca) dans la sous-section « Codes et Engagements » de la section « Gouvernance » de l'onglet « À propos de nous ».

Il n'y a pas eu de mises à pieds ou de licenciements permanents ou temporaires liés à la COVID-19 à la Banque, ni de coupures de salaire et ce, pour l'ensemble des employés. Cependant, face à l'incertitude élevée pour 2021, le Conseil a accepté la recommandation des Membres de la haute direction de ne pas octroyer d'augmentation salariale généralisée aux Dirigeants.

Il n'y a eu aucun ajustement à la politique de rémunération résultant de la COVID-19. Au cours de 2020, le comité de ressources humaines n'a aucunement ajusté les mesures de la rémunération variable ou leurs cibles pour les Membres de la haute direction pour contrer les effets de la pandémie de COVID-19. En effet :

- les objectifs de 2020, applicables à l'ensemble des Dirigeants de la Banque, incluant les Membres de la haute direction, n'ont pas été modifiés par le Conseil pour contrer les effets de la pandémie de COVID-19.
- aucun ajustement n'a été fait à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat pour dédommager les Dirigeants et les Membres de la haute direction des pertes de rémunération subies en 2020;
- aucun octroi supplémentaire de rémunération à moyen et long terme n'a été attribué aux Dirigeants ou aux Membres de la haute direction en 2020.

**Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des Actionnaires.**

## **PROPOSITION N° 5**

### **Non soumise au vote des Actionnaires**

#### **« Réchauffement climatique**

**Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.**

## Argumentaire

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale. »

### Position de la Banque :

Tel que plus amplement détaillé dans la réponse à la Proposition 6, l'appui au développement durable fait partie intégrante de la mission commune de la Banque. Par ailleurs, une section du Rapport GIFCC traite déjà de l'information requise par la présente proposition. Dans ce rapport, la Banque confirme l'atteinte de son objectif de croître le portefeuille de prêts liés aux énergies renouvelables à un rythme supérieur au portefeuille de prêts liés aux énergies non renouvelables <sup>(1)</sup>. Au 31 juillet 2020, l'exposition du portefeuille de prêts liés au carbone représentait seulement 4,8 % de l'exposition totale, comparativement à 7,1 % au 31 janvier 2014. De plus, 52 % des prêts consentis par la Banque n'ont aucun effet significatif sur les risques climatiques <sup>(2)</sup>.

Des mesures concrètes ont été prises afin de refléter les engagements de la Banque au sein de ses activités et de la gestion des risques. Parmi ces mesures, la fixation d'une cible pour réduire les émissions de gaz à effet de serre de ses propres activités de 25 % d'ici la fin de 2025, par rapport à 2019. Cette cible est basée sur la science et vise à contribuer à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, soit l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris.

**Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des Actionnaires.**

(1) Rapport GIFCC, p 13

(2) Rapport GIFCC, p 11

## PROPOSITION N° 6

### Non soumise au vote des Actionnaires

#### « Économie circulaire

**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.**

## Argumentaire

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités <sup>(1)</sup>. »

(1) <http://instituteddec.org/themes/economie-circulaire/>

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconverter ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années. »

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

L'appui au développement durable fait partie intégrante de la mission commune de la Banque. En 2019, la Banque a adopté neuf principes ESG pour souligner l'importance accordée au développement durable et au maintien du meilleur équilibre des intérêts entre les parties prenantes dans la société. Ces principes s'articulent autour des trois thèmes de l'ESG, dans le respect des objectifs de développement durable établis par l'ONU en 2015. De plus, la Banque est devenue signataire fondatrice et l'un des premiers signataires en Amérique du Nord des Principes bancaires responsables de l'ONU. La Banque s'est dotée d'une structure ESG au sein de son organisation afin d'assurer le respect de ses engagements<sup>(1)</sup> et les mandats du conseil d'administration et de ses comités contiennent tous des responsabilités en termes d'ESG.

Tel qu'identifié dans le rapport GIFCC 2020, disponible dans la sous-section du site Internet [bnc.ca](http://bnc.ca) consacrée à la responsabilité sociale, une des priorités de la Banque est d'élaborer des indicateurs financiers et non financiers permettant de suivre efficacement sa performance en développement durable. La Banque a comme objectifs, entre autres, de faire croître la proportion des actifs de financement liés à l'énergie renouvelable à un rythme supérieur à ceux liés à l'énergie non renouvelable et d'accompagner ses clients dans leur transition énergétique. La Banque divulguera également au cours des prochains mois, dans son rapport sur les avancés environnementales, sociales et de gouvernance, ses objectifs et cibles en respect des principes bancaires responsables.

La Banque a aussi comme priorité de solidifier ses partenariats avec les principaux acteurs de changement de l'industrie afin de mieux réaliser ses engagements. La Banque est convaincue de la nécessité d'entretenir un dialogue ouvert avec ses parties prenantes, telles que les clients, les employés, la société civile et les communautés, les actionnaires, les fournisseurs, les groupes d'intérêt, les organisations régionales, nationales et internationales et les autorités réglementaires. À cet effet la Banque est d'ailleurs déjà impliquée dans les comités de travail de divers groupes, tels que l'Association des banquiers canadiens, Finance Montréal et l'Association canadienne de normalisation (Normes CSA).

**Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des Actionnaires.**

(1) Rapport GIFCC, p 6

## **PROPOSITION N° 7**

### **Non soumise au vote des Actionnaires**

#### **« Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération**

**Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.**

#### **Argumentaire**

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.

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

Tel que discuté à divers endroits dans la [partie 7](#) de la Circulaire portant sur la rémunération des Membres de la haute direction, le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge pertinent, les enveloppes de rémunération variable. Le pouvoir discrétionnaire du Conseil s'apparente à celui des conseils des autres banques et grandes entreprises. Divers facteurs sont considérés dans la décision d'ajuster les enveloppes de rémunération, tels que la performance, les risques ou toute situation imprévue survenue en cours d'exercice.

Plusieurs balises et mesures sont en place pour assurer la bonne gouvernance des pratiques de rémunération et guident l'utilisation du pouvoir discrétionnaire du Conseil.

- Les responsabilités du comité de ressources humaines et du Conseil en ce qui a trait à la rémunération des Membres de la haute direction sont définies dans leurs mandats respectifs. Par exemple, la rémunération des Membres de la haute direction doit être approuvée par ce comité et par le Conseil.
- Il existe des principes directeurs, des politiques ainsi que des pratiques clés en matière de rémunération qui sont bien définies. Ces derniers sont présentés aux pages [74](#) à [76](#) de la Circulaire.
- Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération soutient le comité de ressources humaines et veille à ce que la Banque se conforme aux principes directeurs et normes émis par le CSF.
- L'utilisation par le Conseil des services de consultants externes indépendants pour l'appuyer dans ses fonctions et lui fournir de l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires du marché en matière de politiques et de programmes de rémunération.

Tel que précisé dans la réponse à la proposition 4, le Conseil n'a pas utilisé son pouvoir discrétionnaire au cours de 2020 pour ajuster la politique de rémunération ou les mesures de rémunération variable ou leurs cibles pour les Membres de la haute direction pour contrer les effets de la pandémie de COVID-19.

**Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des Actionnaires.**



**ASSEMBLÉE ANNUELLE DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES****LE 23 AVRIL 2021****RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE**conformément à l'article 11.3 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* (Québec)

Les détenteurs d'actions ordinaires ont voté à l'égard des questions suivantes à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada (la « Banque ») tenue le 23 avril 2021. Chacune des questions est plus amplement décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 24 février 2021 et disponible sur le site Internet [bnc.ca/relationsinvestisseurs](http://bnc.ca/relationsinvestisseurs). Le vote à l'égard de chacune des questions s'est déroulé dans le cadre d'un scrutin secret.

**PROPOSITIONS PRÉSENTÉES PAR LA BANQUE****1. Élection des administrateurs**

Chacun des candidats énumérés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction a été élu administrateur de la Banque.

Les chiffres présentés ci-dessous sont exprimés en pourcentage du nombre total de votes exprimés et d'abstentions de vote.

CANDIDAT	RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	ABSTENTION	ABSTENTION %
Maryse Bertrand	Élue	184 027 921	99,27%	1 349 507	0,73%
Pierre Blouin	Élu	183 916 926	99,21%	1 459 905	0,79%
Pierre Boivin	Élu	182 133 816	98,25%	3 243 015	1,75%
Manon Brouillette	Élue	183 938 158	99,22%	1 439 270	0,78%
Yvon Charest	Élu	183 921 746	99,21%	1 455 602	0,79%
Patricia Curadeau-Grou	Élue	185 075 504	99,84%	301 924	0,16%
Laurent Ferreira	Élu	183 366 752	98,92%	2 010 676	1,08%
Jean Houde	Élu	183 819 952	99,16%	1 557 476	0,84%
Karen Kinsley	Élue	183 637 415	99,06%	1 740 013	0,94%
Rebecca McKillican	Élue	183 959 871	99,24%	1 417 557	0,76%
Robert Paré	Élu	185 022 568	99,81%	354 860	0,19%
Lino A. Saputo	Élu	183 708 076	99,10%	1 669 352	0,90%
Andrée Savoie	Élue	185 074 780	99,84%	302 648	0,16%
Macky Tall	Élu	184 999 372	99,80%	363 119	0,20%
Pierre Thabet	Élu	184 063 161	99,29%	1 314 267	0,71%
Louis Vachon	Élu	184 547 239	99,55%	830 189	0,45%

**2. Résolution consultative en vue d'accepter l'approche du conseil d'administration de la Banque en matière de rémunération de la haute direction**

RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	CONTRE	CONTRE %
Approuvée	176 896 446	95,43%	8 480 982	4,57%

**3. Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur indépendant**

Le cabinet de comptables professionnels agréés Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. a été nommé à titre d'auditeur indépendant de la Banque.

Les chiffres présentés ci-dessous sont exprimés en pourcentage du nombre total de votes exprimés et d'abstentions de vote.

RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	ABSTENTION	ABSTENTION %
Approuvée	183 056 085	98,75%	2 320 943	1,25%

**4. Remise à niveau du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins du régime d'options d'achat d'actions de la Banque**

RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	CONTRE	CONTRE %
Approuvée	168 191 195	90,73%	17 186 233	9,27%





**BANQUE ROYALE DU  
CANADA**



## Annexe A : Propositions d'actionnaires

Les quatre propositions d'actionnaires suivantes ont été présentées 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*.

Patricia McMaster, 191 Chaplin Cres, Toronto (Ontario) M5P 1B1 et Paul Sharkey, 703-200, avenue Lansdowne, Westmount (Québec) H3Z 3E1, représentés par SumOfUs, ont présenté conjointement la proposition suivante (traduite de l'anglais au français).

### PROPOSITION 1 :

*Il est résolu que : Les actionnaires demandent à ce que la Banque Royale du Canada (« RBC » ou la « Société ») adopte, à l'échelle de l'entreprise, des cibles quantitatives et assorties de délais précis de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités de prise ferme et de prêt de la Société et publie un rapport annuel, à un coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs, présentant ses plans et les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles.*

#### Argumentaire

*Dans le message d'introduction du chef de la direction figurant dans la Stratégie climatique RBC, Dave McCay [sic], chef de la direction, déclare : « Les changements climatiques représentent l'enjeu le plus urgent de notre époque, et le système financier doit investir les efforts nécessaires pour soutenir la croissance économique propre et le passage à une économie à faibles émissions de carbone. » Les changements climatiques sont aussi qualifiés de « question urgente » dans le rapport annuel de la Société.*

*RBC a répondu en annonçant un objectif financier de 100 milliards de dollars canadiens en financement durable d'ici 2025 et s'est engagée à publier de l'information conforme aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques. Néanmoins, ces mesures n'abordent pas la question des risques beaucoup plus grands que représente l'exposition à des projets à forte intensité de carbone dans son portefeuille de prise ferme et de prêts.*

*Dans un rapport récent classant les banques selon leur exposition aux industries à forte intensité de carbone, RBC figure au 5<sup>e</sup> rang au monde et au premier rang au Canada. RBC se classe 6<sup>e</sup> au monde et deuxième au Canada parmi les entreprises qui financent les 100 plus importantes sociétés qui mettent en valeur les énergies fossiles.*

*Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat a souligné récemment les dangers des changements climatiques, annonçant que des transitions « rapides et de grande envergure » seraient nécessaires pour éviter d'atteindre des niveaux catastrophiques de réchauffement planétaire; les émissions nettes de dioxyde de carbone devraient être réduites de 45 % d'ici 2030 et il faudrait atteindre un « bilan nul » d'ici 2050.*

*Récemment, une entité gouvernementale américaine, la Commodity Futures Trading Commission, a publié un rapport concluant que les organismes de réglementation du secteur financier des États-Unis devaient reconnaître que les changements climatiques posaient de graves risques émergents au système financier américain et agir rapidement et fermement afin d'évaluer et de comprendre ces risques et de s'y attaquer<sup>1</sup>.*

*L'exposition de la banque aux industries et aux projets à forte intensité de carbone, y compris les activités de mise en valeur des sables bitumineux, la place en mauvaise posture quant au passage à une économie à faibles émissions de carbone prévu par l'Accord de Paris.*

1) <https://www.cftc.gov/PressRoom/PressReleases/8234-20>

### Propositions d'actionnaires

*Les actionnaires ont besoin de transparence de la part de la banque quant à l'empreinte carbone de son portefeuille. Le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), groupe composé d'acteurs de l'industrie, a publié une norme mondiale de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre (Global Carbon Accounting Standard)<sup>2</sup>, qui permet de mesurer les émissions de carbone découlant des activités de prêt et de prise ferme, y compris la portée 3. La communication d'information conforme à cette norme permettrait à la société de fixer des cibles s'appuyant sur des connaissances scientifiques comme celles décrites par l'initiative Science Based Targets.*

*Des entreprises comparables, comme Bank of America, Morgan Stanley et Citibank, prennent déjà des mesures en ce sens. Le PCAF rapporte que 78 institutions financières représentant 13,8 billions de dollars américains en actifs financiers se sont engagées à communiquer les émissions de gaz à effet de serre liées à leurs portefeuilles<sup>3</sup>.*

*Les proposant estiment que l'établissement de cibles quantitatives de réduction d'émissions de GES, y compris la portée 3, assorties de délais et s'appuyant sur des connaissances scientifiques, liées aux activités de prêt et de prise ferme de la banque permettrait d'harmoniser les nouvelles initiatives et les initiatives existantes, de limiter les risques et d'accroître la valeur pour les actionnaires.*

### RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 1 :

RBC reconnaît que les changements climatiques comptent parmi les enjeux les plus criants de notre époque.

La Stratégie climatique RBC est notre stratégie d'entreprise concertée visant à accélérer la croissance économique propre et à soutenir nos clients dans le cadre d'une transition socialement inclusive vers un bilan carbone nul. Notre stratégie vise à faire de nous un partenaire pour les clients et les collectivités cherchant à investir dans des activités en vue d'atteindre un bilan carbone nul, ce qui nous permettra éventuellement d'approfondir nos relations avec la clientèle et de développer de nouveaux marchés qui nous assureront d'être davantage résilients et d'accélérer la croissance économique propre.

Afin de se conformer aux objectifs mondiaux prévus par l'Accord de Paris, RBC s'est engagée à afficher un bilan carbone nul dans le cadre de nos activités de prêt d'ici 2050. Nous croyons que l'établissement de cibles intermédiaires sera crucial pour nous assurer d'être sur la voie de la réalisation de cet objectif à long terme. La première étape sera de calculer nos émissions financées pour des secteurs clés et de commencer à les divulguer dans notre Rapport GIFCC 2022, ce qui nécessitera des investissements en ressources humaines, en outils ainsi qu'en données et en analytique. Ces éléments fondamentaux nous aideront à établir l'appétit pour le risque lié au climat à l'échelle de l'entreprise, à fixer des cibles intermédiaires de réduction et à concevoir des programmes de simulations de crises en matière de climat.

À titre de mesure significative, nous révisons notre cible de financement durable, qui passera de 100 G\$ à 500 G\$ d'ici 2025, en appui à de nombreuses entreprises et à de nombreux projets qui contribuent à un avenir plus durable.

La collaboration des banques est importante et nous nous sommes joints au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) afin de collaborer avec nos pairs pour faire évoluer les méthodes de calcul des émissions et suivre un cadre de comptabilisation mondial à l'intention des institutions financières.

2) <https://carbonaccountingfinancials.com/>

3) <https://carbonaccountingfinancials.com/financial-institutions-taking-action>

Cet engagement à ce que nos activités de prêt respectent les cibles mondiales énoncées dans l'Accord de Paris s'ajoute à celui d'atteindre chaque année un bilan carbone nul dans le cadre de nos activités mondiales en réduisant de 70 % les émissions de gaz à effet de serre découlant de nos activités mondiales et en tirant 100 % de notre électricité de sources renouvelables et non émettrices d'ici 2025.

Pour l'avenir, nous continuons de reconnaître l'importance d'injecter du capital dans nos entreprises clientes des secteurs des ressources naturelles et de l'énergie afin d'appuyer l'innovation et l'élaboration de technologies propres qui contribueront à réduire les émissions de gaz à effet de serre ainsi que leur intensité. Nous sommes d'avis que le développement durable des ressources naturelles continuera de croître et de prendre de l'importance parallèlement et que RBC doit jouer un rôle primordial dans la transition vers un avenir durable du point de vue de l'environnement.

Des procédures de diligence raisonnable serrées en matière d'ESG s'appliquent à nos activités de prêt, de placement et de prise ferme de titres de capitaux propres et d'emprunt et nous nous sommes dotés d'un processus rigoureux pour recenser, évaluer et atténuer les risques. Nous avons été la première banque canadienne à avoir annoncé notre engagement à ne fournir aucun financement direct à des projets de mise en valeur de ressources dans la réserve faunique nationale de l'Arctique en Alaska. Nous avons aussi divulgué des restrictions relatives au financement des centrales au charbon et des mines de charbon qui sont enchâssées dans une politique.

RBC publie de l'information sur les changements climatiques depuis 2003 et compte parmi les premiers participants au Carbon Disclosure Project (CDP). Nous figurons parmi les premières banques à avoir publié un Rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) en 2017 et continuons de bonifier l'information que nous publions sur les changements climatiques, comme en font foi nos rapports réguliers dans le cadre du CDP, notre Rapport GIFCC et la section sur la gestion du risque d'entreprise de notre rapport annuel 2020.

Nous demeurons soucieux d'affiner nos stratégies en matière de risques climatiques, notre gestion du risque lié aux changements climatiques et la publication de l'information à ce sujet, comme il est indiqué dans notre Stratégie climatique RBC, et nous jugeons que notre stratégie répond aux principales préoccupations exprimées dans cette proposition en ce qui a trait à la réduction des gaz à effet de serre dans le cadre de la transition vers une économie durable.

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 trois propositions suivantes qui seront soumises au vote des actionnaires.

## **PROPOSITION 2 : Raison d'être et engagement**

*Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la banque Royale en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.*

### **Argumentaire**

*En août 2019, la Business Roundtable, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la raison d'être d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.*

*La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de*

### Propositions d'actionnaires

signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens<sup>1</sup>. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombres d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la banque Royale
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la banque Royale;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan marketing, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

### RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 2 :

RBC est une institution financière mondiale définie par sa raison d'être, guidée par des principes et orientée vers l'excellence en matière de rendement et vers la création de valeur pour nos clients et nos collectivités. La manière dont nous créons de la valeur a toujours été aussi importante que nos accomplissements eux-mêmes. La réussite de notre entreprise est déterminée par le bien-être à long terme des personnes que nous servons, des régions où nous exerçons nos activités et de la planète que nous laisserons aux générations futures.

En 2015, sous la direction de Dave McKay, chef de la direction, RBC a formulé sa raison d'être : *contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités*. Cette phrase simple résume bien qui nous sommes, ce qui nous tient à cœur et ce que nous cherchons à accomplir au quotidien dans le cadre de nos activités.

Notre vision est de *compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde*. Une forte culture axée sur les valeurs a toujours fait partie de l'essence même de RBC, et nos valeurs guident nos actions :

- Le client avant tout : Nous devons toujours mériter le privilège d'être le premier choix de nos clients
- Collaboration : Ensemble à RBC, nous joignons nos forces pour réussir
- Responsabilisation : Nous assumons la responsabilité d'un rendement personnel et collectif élevé
- Diversité et inclusion : Nous favorisons la diversité pour stimuler l'innovation et la croissance
- Intégrité : Nous respectons les normes les plus élevées afin d'inspirer confiance

1) Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », *Les Échos*, 8 juin 2018  
<https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jean-dominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

Comme il est énoncé dans sa charte, le conseil d'administration est chargé d'établir notre raison d'être, notre vision et nos valeurs. Celles-ci sont profondément ancrées en nous. Elles constituent le prisme à travers lequel nous examinons nos objectifs stratégiques et s'incarnent dans plusieurs aspects des mesures que nous prenons, notamment notre approche en matière de rémunération de la haute direction, les questions environnementales et sociales, la diversité et l'inclusion ainsi que la culture et la conduite.

Notre raison d'être influe sur notre engagement comme entreprise citoyenne. Cette influence a été d'autant plus marquée en 2020 alors que RBC composait avec la pandémie de COVID-19 et exerçait son leadership en portant une attention accrue à la création de valeur à long terme pour nos employés, nos clients, nos collectivités et nos actionnaires. Nous avons ainsi soutenu nos employés en télétravail et instauré des mesures de sécurité accrues pour protéger les employés qui devaient travailler dans nos locaux, consenti à nos clients des milliards de dollars en aide financière ainsi que des prêts, nouveaux ou prolongés, et, en plus de nos engagements en cours visant à aider les collectivités locales à prospérer, investi des millions de dollars dans des programmes visant à soutenir nos citoyens les plus vulnérables.

En octobre dernier, la publication *Report on Business* du *Globe and Mail* a décerné à Dave McKay le prix d'Entreprise citoyenne de l'année en reconnaissance de son leadership fort et indéniable pendant la pandémie de COVID-19 et du rôle collectif qu'ont joué des milliers d'employés de RBC en se consacrant à de nombreuses questions importantes pour nos clients et nos collectivités, notamment l'amélioration de l'inclusion et de l'égalité, la priorisation d'une croissance économique propre et la lutte contre les changements climatiques, tout en soutenant le développement des compétences des jeunes et en repensant l'avenir du travail.

La façon de travailler compte autant que le travail lui-même, et le conseil et ses comités jouent chacun un rôle crucial dans la concrétisation de notre raison d'être, de notre vision et de nos valeurs. La réussite de notre entreprise est déterminée par le bien-être à long terme des personnes que nous servons, des régions où nous exerçons nos activités et de la planète que nous laisserons aux générations futures. Nous sommes d'avis que cette approche répond aux préoccupations exprimées dans la proposition.

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

### PROPOSITION 3 : Économie circulaire

*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.*

#### Argumentaire

*Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités<sup>1</sup>. »*

*Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconverter ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices*

1) <http://institutedec.org/themes/economie-circulaire/>

### Propositions d'actionnaires

*ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.*

*Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.*

### RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 3 :

Chez RBC, nous sommes guidés par notre raison d'être, qui est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Nous comprenons que le secteur financier doit jouer un rôle essentiel dans le soutien de la transition vers un avenir durable, notamment en appuyant l'économie circulaire. Nous voyons un potentiel immense dans les solutions technologiques qui aideront à surmonter des obstacles environnementaux et sociaux et nous soutenons les clients et les partenaires qui mettent au point de telles solutions.

Les activités des clients qui représentent l'économie circulaire recourent plusieurs secteurs importants de l'économie. Nous avons fait le suivi de la prise ferme d'obligations liées à des activités économiques circulaires, mais il est ardu de faire le suivi de ces activités dans l'ensemble de notre portefeuille de prêts sans identifiants établis, comme des codes sectoriels. À l'heure actuelle, des définitions claires de l'économie circulaire et de ce que cette notion représente dans l'économie réelle sont en cours d'élaboration et celle-ci ne constitue pas un secteur ou sous-secteur d'activité permettant un suivi adéquat au moyen des codes CTI (Classification type des industries) ou SCIAN (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord), dont l'usage est répandu dans le secteur bancaire. Nous sommes conscients de cette complexité et offrons notre appui aux efforts sectoriels et gouvernementaux visant à améliorer la possibilité de suivi de l'économie circulaire.

RBC est résolue à contribuer à une croissance économique propre. À titre de mesure significative, nous révisons notre cible de financement durable, qui passera de 100 G\$ à 500 G\$ d'ici 2025, en appui à de nombreuses entreprises et à de nombreux projets qui contribuent à un avenir plus durable. Cet appui s'adresse à des clients de secteurs représentatifs de l'économie circulaire, comme l'énergie renouvelable, l'efficacité énergétique, la prévention et le contrôle de la pollution, l'utilisation durable des terres, le transport écologique, la gestion durable de l'eau, les bâtiments verts et d'autres secteurs. Nous faisons également état des paramètres de performance par rapport à ces catégories à la page 44 de notre Rapport de performance ESG 2019 en indiquant, par exemple, la valeur des obligations vertes, à impact social et durables ayant fait l'objet d'une prise ferme par RBC Marchés des Capitaux ainsi que les capitaux réunis pour les clients et les projets liés au développement durable et le crédit accordé à ceux-ci.

RBC fait preuve d'un engagement soutenu envers la technologie propre depuis plus de 30 ans et, depuis les 10 dernières années, nous possédons un groupe national des technologies propres se concentrant sur 130 sociétés de technologies propres au Canada qui innovent en créant des technologies conçues pour réduire ou minimiser l'impact de la société sur l'environnement. L'économie circulaire s'inscrit bel et bien dans cette pratique en matière de technologies propres. Certains de nos clients de ce secteur recueillent les déchets pour en faire des produits utiles et d'autres recueillent les flux de déchets et les raffinent afin de les ramener à leurs éléments de base. Nous les mettons également en contact avec d'autres sources de capitaux et fournissons des services bancaires et du crédit aux sociétés de capital d'investissement et de capital de risque en technologies propres qui, à leur tour, approvisionnent l'économie circulaire en capitaux.

Depuis son lancement, il y a deux ans, Techno nature RBC a déjà donné plus de 20 M\$ à 120 organismes de bienfaisance partenaires à l'échelle mondiale afin de soutenir de nouvelles idées, technologies et collaborations qui permettront de surmonter nos obstacles environnementaux communs. RBC est également fière de réduire depuis longtemps sa propre

empreinte environnementale grâce à de nombreux programmes axés sur l'élimination de l'envoi de déchets vers les sites d'enfouissement, dont des programmes de réutilisation et de recyclage des déchets électroniques, des politiques en matière d'approvisionnement en papier durable et des programmes de recyclage et de compostage au bureau, qui contribuent tous à l'économie circulaire.

Nous sommes d'avis que les programmes que nous avons instaurés dans le cadre de nos activités opérationnelles et la façon dont nous soutenons les activités de nos clients qui favorisent l'économie circulaire répondent aux préoccupations exprimées dans cette proposition. Conscients de la complexité de suivre les contributions à l'économie circulaire, nous demeurons disposés 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 notre méthodologie en fonction de l'évolution du marché. Nous sommes résolu à interagir avec nos investisseurs et à étudier les idées qui façonnent un avenir plus durable.

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

#### **PROPOSITION 4 : Cible pour la diversité**

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

##### *Argumentaire*

*Lors de la dernière assemblée annuelle, l'appui à cette proposition a été de 7 % par les actionnaires ayant exprimé leurs droits de vote. Présentement, la Banque s'est fixé pour cible 30 % de la représentation des deux sexes alors que depuis les deux dernières années, elle atteint plus de 40 %.*

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

#### **RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 4 :**

La diversité et l'inclusion comptent parmi les valeurs fondamentales de RBC depuis toujours. Nous croyons que le succès de RBC est tributaire de nos gens et de la force de notre milieu de travail diversifié et inclusif. Nous souscrivons au principe de la diversité et de l'inclusion à tous les échelons, car cela permet à RBC d'avoir accès à un plus grand bassin de talents et favorise la créativité, l'innovation et la croissance.

Le conseil d'administration reconnaît l'importance de favoriser l'équilibre et la diversité en son sein. Pour nous aider à atteindre nos objectifs sur le plan de la diversité et pour veiller à ce que nos politiques et nos pratiques ne créent pas d'obstacles ni ne comportent de préjugés systémiques, le conseil a approuvé une politique sur la diversité au sein du conseil, qui a récemment été modifiée afin de prévoir que les hommes comme les femmes composent au moins de 35 % à 45 % des administrateurs (auparavant 30 %), un seuil que nous atteignons année après année depuis 2016. Cette année, 42 % de nos candidats proposés à des fins d'élection à un poste d'administrateur en 2021 sont des femmes, dont la présidente du conseil.

Le comité de la gouvernance agit comme comité de mise en candidature chargé de trouver des candidats à l'élection au conseil. Le rôle premier du comité est de former un conseil composé d'administrateurs possédant les talents et l'expérience nécessaires pour appuyer les objectifs stratégiques futurs de RBC et étant en mesure d'exercer un contrôle rigoureux

### Propositions d'actionnaires

des risques compte tenu du marché mondial, lequel est caractérisé par une évolution rapide et une concurrence de plus en plus vive, et du contexte réglementaire en constante évolution. Le comité établit une grille des compétences et de l'expérience qu'il juge essentielles à la réussite stratégique à long terme de RBC, comme il est décrit à la page 21 de cette circulaire.

Chaque année, le comité remplit une autoévaluation qui mesure, entre autres, son efficacité à guider le conseil vers l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité. Dans cette autoévaluation, il examine aussi la composition du conseil et toute vacance prévue en tenant compte de notre politique sur la diversité au sein du conseil et de notre engagement à favoriser un conseil équilibré et caractérisé par la diversité. Il prend en considération d'autres facteurs importants, dont la diversité et la non-binarité de genre, l'appartenance ethnique, la race, l'origine ancestrale, l'âge, la région géographique, les antécédents, l'orientation sexuelle et d'autres dimensions de la diversité, tout comme la planification de la relève, la taille optimale du conseil et les exigences des organismes de réglementation, notamment les aptitudes et les exigences relatives à la résidence applicables aux administrateurs d'institutions financières canadiennes. Plus particulièrement, il prend en considération le niveau de représentation des femmes, des personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC) et des autres groupes issus de la diversité au conseil dans le cadre de son évaluation de candidats aux fins de nomination.

Nous sommes d'avis que notre politique sur la diversité au sein du conseil et notre objectif voulant que les hommes comme les femmes composent au moins de 35 % à 45 % des membres du conseil remplissent notre objectif de promotion de la diversité et de l'inclusion tout en procurant une certaine marge de manœuvre dans la recherche des candidats les plus compétents en vue d'atteindre la combinaison optimale de compétences et d'expérience qui contribuera à l'efficacité globale du conseil et de ses comités.

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

### Propositions retirées

À la suite de discussions avec RBC, le MÉDAC a convenu que les propositions suivantes ne seraient pas soumises au vote des actionnaires. À la demande du MÉDAC, ces propositions de même que l'argumentaire du MÉDAC et la réponse du conseil à celles-ci sont présentés ci-après.

#### **PROPOSITION A : Assemblées virtuelles et droit des actionnaires**

*Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.*

##### *Argumentaire*

*Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.<sup>1</sup>. » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme,*

1) <https://medac.qc.ca/1798/>

*ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.*

*Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour tout autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.*

*L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.*

*Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :*

- présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;*
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;*
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;*
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée;*
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.*

## **RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION A :**

L'assemblée annuelle des actionnaires de 2020 – notre toute première assemblée annuelle virtuelle – s'est tenue dans des circonstances inédites et imprévisibles découlant de l'apparition rapide de la pandémie de COVID-19. Même si elle a été organisée dans un délai très court, l'assemblée a donné aux actionnaires et aux fondateurs de pouvoir la possibilité de participer à l'assemblée. Nous avons aussi constaté une augmentation considérable du nombre de participants à l'assemblée par webdiffusion ou par téléphone, et plusieurs de nos actionnaires ont exprimé leur préférence pour le format virtuel, puisqu'il leur aurait été impossible d'assister à une assemblée en personne. Les actionnaires pouvaient voter et poser des questions pendant l'assemblée; de plus, toutes les questions qui avaient été soumises avant ou pendant l'assemblée ont reçu une réponse en conformité avec le code de conduite de RBC relatif aux assemblées annuelles des actionnaires.

Vu les conséquences de la pandémie de COVID-19 qui devraient perdurer et compte tenu de l'évolution constante des protocoles des autorités de santé publique et gouvernementales, RBC ainsi que d'autres banques et sociétés d'assurance canadiennes ont obtenu une ordonnance judiciaire qui permettra la tenue d'assemblées virtuelles en 2021. De nouveau, cette année, les actionnaires pourront participer à l'assemblée annuelle de façon virtuelle et par téléphone et voter en ligne.

Comme il est décrit aux pages 9 à 13 de la présente circulaire, les actionnaires qui participeront à notre assemblée virtuelle de 2021 disposeront des mêmes droits et occasions que s'ils y assistaient en personne :

- les actionnaires qui ont soumis une proposition pourront la présenter verbalement en direct à l'assemblée

### Propositions d'actionnaires

- les actionnaires pourront voter à l'assemblée et
- les actionnaires pourront poser des questions intéressant tous les actionnaires, et non des questions de nature personnelle, conformément à notre code de conduite relatif aux assemblées annuelles des actionnaires, verbalement en direct à l'assemblée ou par écrit avant ou pendant l'assemblée.

La possibilité pour nos actionnaires de participer à l'assemblée annuelle des actionnaires et leur expérience à cette occasion revêtent la plus grande importance pour nous. Nous reconnaissons que les assemblées virtuelles sont plus pratiques pour la plupart des actionnaires, même si un petit nombre d'actionnaires préfèrent assister à des assemblées en personne, et nous sommes continuellement à la recherche de façons d'améliorer l'expérience des actionnaires. Nous croyons que la technologie plus avancée que nous utiliserons cette année ainsi que l'information détaillée sur la manière d'assister, de voter et de poser des questions à l'assemblée figurant dans la circulaire de cette année répondent aux préoccupations exprimées dans cette proposition.

### PROPOSITION B : Comité des ressources humaines à part entière

*Il est proposé que le conseil d'administration révise le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.*

#### Argumentaire

*Depuis le début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.*

*Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.*

*Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou crée un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la Sustainability Accounting Standard Board (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.*

*La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.*

### RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION B :

Le conseil et ses comités ont donné la priorité à la santé, à la sécurité et au bien-être de nos employés pendant la pandémie de COVID-19. Dans le cadre de son rôle de supervision, le comité des ressources humaines a reçu régulièrement, depuis le début de la pandémie de COVID-19, des mises à jour de la part de la direction concernant la santé et la sécurité de nos

employés. Ces mises à jour ont porté sur différents sujets comme les mesures prises pour permettre à plus de 80 % des employés de travailler à distance; les résultats des sondages éclairs menés régulièrement d'avril 2020 à janvier 2021 sur l'état d'esprit des employés et la manière dont nous pourrions contribuer à leur bien-être; les plus grandes ressources en santé mentale offertes aux employés; ainsi que les normes et les protocoles en matière de gestion des risques pour la santé et la sécurité destinés aux établissements de RBC et élaborés selon les conseils du directeur médical de RBC. La chef des ressources humaines a présenté des mises à jour au comité sur ces questions lors de chacune des réunions de celui-ci après le début de la pandémie.

Comme il est énoncé dans son mandat, le comité des ressources humaines est chargé d'aider le conseil à superviser la gestion du talent et les stratégies et pratiques en matière de ressources humaines, dont la mobilisation de l'effectif, la diversité et l'inclusion ainsi que la santé et le bien-être des employés.

Nous sommes d'avis que le mandat du comité des ressources humaines répond aux préoccupations exprimées dans la proposition.

### **PROPOSITION C : COVID-19 – Partage équitable du fardeau de la relance**

*Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.*

#### **Argumentaire**

*La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.*

*La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.*

*L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :*

- Le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;*
- Le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;*
- Le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas être atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;*
- Les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;*
- Tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.*

## Propositions d'actionnaires

**RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION C :**

L'année 2020 a été l'une des plus difficiles auxquelles la société dans son ensemble, les économies mondiales et RBC ont dû faire face depuis des générations. En réponse à la pandémie de COVID-19, RBC a mis en œuvre de nombreuses mesures pour soutenir ses employés, ses clients et les collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités. Dès le début de la pandémie, notre engagement envers nos employés a été manifeste, et RBC a été la première banque canadienne à s'engager à ce que la pandémie ne cause aucune perte d'emploi en 2020 au sein de l'organisation. Nous avons également pris des mesures pour soutenir nos employés pendant la pandémie, notamment en offrant une rémunération spéciale et des jours supplémentaires de congé payé aux employés incapables de travailler de la maison et en remboursant certains achats d'articles de bureau aux employés travaillant à distance. Une série de sondages sur le bien-être des employés a permis à la direction d'obtenir de précieuses informations et nous a aidés à créer de nouveaux programmes et de nouvelles ressources pour les soutenir, notamment en lien avec la santé mentale. Reconnaissant le fardeau supplémentaire que la pandémie impose aux parents, RBC a offert de la souplesse au travail et des conseils aux employés ayant des enfants d'âge scolaire pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités familiales lorsque les établissements d'enseignement et de garde d'enfants ont fait l'objet de restrictions liées à la COVID-19. Reconnaissant également que la pandémie avait miné les perspectives d'emploi de plusieurs jeunes, RBC a offert un emploi d'été payé et une expérience de travail significative à plus de 1 400 étudiants cette année, malgré les difficultés que pose le travail dans un environnement virtuel.

En 2020, la conjoncture commerciale et macroéconomique s'est révélée nettement moins favorable que les hypothèses qui avaient été posées dans le cadre de la planification de la cible du bénéfice net. Bien que les efforts et les réalisations de nos leaders aient été remarquables en regard des défis financiers découlant de la pandémie, aucun ajustement n'a été apporté à l'indicateur financier de 2020 (le bénéfice net après impôt (BNAI)) du programme incitatif à court terme à l'intention du chef de la direction et des membres de la haute direction visés qui y participent. En conséquence, les primes incitatives à court terme de 2020 pour ces membres de la haute direction ont été inférieures à leurs cibles respectives pour 2020 et à celles de l'an dernier. Par exemple, le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, un paiement nul quant à la composante rendement financier lié au BNAI des primes incitatives à court terme des membres de la haute direction visés. Voir les pages 94 à 103 pour un complément d'information.

Comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières applicables, nous divulguons tous les ajustements que nous apportons à nos politiques de rémunération ou à notre régime d'options sur actions ainsi qu'aux attributions octroyées en vertu de celui-ci visant tout élément de rémunération octroyé au chef de la direction ou à un membre de la haute direction visé. Nous n'avons apporté aucun ajustement de ce genre en 2020. Voir les pages 82, 83, 84, 86 et 88 pour de plus amples renseignements.

Nous sommes d'avis que notre communication d'information au public, y compris notre rapport annuel 2020, décrit bien notre leadership en réponse à la pandémie et démontre les efforts que nous avons déployés pour concrétiser notre vision, nos valeurs et notre stratégie afin que nous puissions contribuer à la réussite de nos clients et à la prospérité des collectivités tout en soutenant nos employés.

**PROPOSITION D : Réchauffement climatique**

*Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.*

## Argumentaire

*L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.*

*Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.*

*Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.*

### RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION D :

RBC reconnaît que les changements climatiques comptent parmi les enjeux les plus criants de notre époque.

En 2017, nous avons publié la Déclaration de principe et divulgation sur les changements climatiques de RBC, qui confirmait notre appui aux principes de l'Accord de Paris et à l'objectif international d'empêcher que le réchauffement climatique ne surpasse 2 °C. En 2019, nous avons publié la Stratégie climatique RBC, notre stratégie d'entreprise concertée visant à accélérer la croissance économique propre et à soutenir nos clients dans le cadre d'une transition socialement inclusive vers un bilan carbone nul.

Afin de se conformer aux objectifs mondiaux prévus par l'Accord de Paris, RBC s'est engagée à afficher un bilan carbone nul dans le cadre de nos activités de prêt d'ici 2050. Nous croyons que l'établissement de cibles intermédiaires sera crucial pour nous assurer d'être sur la voie de la réalisation de cet objectif à long terme. La première étape sera de calculer nos émissions financées pour des secteurs clés et de commencer à les divulguer dans notre Rapport GIFCC 2022, ce qui nécessitera des investissements en ressources humaines, en outils ainsi qu'en données et en analytique. Ces éléments fondamentaux nous aideront à établir l'appétit pour le risque lié au climat à l'échelle de l'entreprise, à fixer des cibles intermédiaires de réduction et à concevoir des programmes de simulations de crises en matière de climat.

RBC publie de l'information sur les changements climatiques depuis 2003 et compte parmi les premiers participants au Carbon Disclosure Project (CDP). Nous figurons parmi les premières banques à avoir publié un Rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) en 2017 et continuons de bonifier l'information que nous publions sur les changements climatiques, comme en font foi nos rapports réguliers dans le cadre du CDP, notre Rapport GIFCC 2019, notre Rapport de la performance ESG 2019 et la section sur la gestion du risque d'entreprise de notre rapport annuel 2020.

Nous avons divulgué les paramètres de performance liés à nos activités de financement dans notre Rapport GIFCC 2019. Plus particulièrement, nous avons publié un tableau et une carte de densité portant sur notre exposition au risque de crédit que représentent les secteurs des clients touchés par la transition et les risques physiques des changements climatiques (page 10 de notre Rapport GIFCC 2019). Dans son rapport de progression de 2020, le secrétariat du GIFCC a souligné cette communication d'information, la qualifiant de particulièrement efficace.

Les paramètres additionnels indiqués dans notre Rapport GIFCC visent notamment le nombre d'actifs relatifs au carbone et leur proportion par rapport au total des actifs, les prêts

### Propositions d'actionnaires

et autres produits de financement touchant des occasions liées au climat (financement durable) et les prêts à des clients producteurs d'énergie, par source d'énergie (page 13 de notre Rapport GIFCC 2019). La publication *Climate Risk Review*, qui s'adresse aux professionnels en financement durable et en risques climatiques, a salué cette information puisqu'elle appuyait le volet « mesures » de la communication d'information aux termes du GIFCC et parce qu'elle constituait une ventilation utile de notre exposition aux risques énergétiques, ce qui démontre le degré d'avancement de notre structure de gestion des risques climatiques. De plus, nous sommes classés en moyenne au 86<sup>e</sup> centile parmi les banques mondiales selon des indices prioritaires ESG en 2020<sup>1</sup>.

En 2020, RBC Gestion mondiale d'actifs (RBC GMA) a publié son « Approche des changements climatiques », qui présente de façon sommaire la manière dont RBC GMA analyse et évalue les données liées aux changements climatiques et les approches qu'elle adopte en vue d'intégrer ces données dans les processus de prise de décisions d'investissement. De plus, RBC GMA fait partie de Climate Action 100+, une initiative sur cinq ans fruit de la collaboration d'investisseurs qui cherchent à entretenir un dialogue actif avec des sociétés émettrices de gaz à effet de serre d'importance systémique dans l'économie mondiale dans le but d'améliorer la gouvernance en matière de changements climatiques, de réduire les émissions et de bonifier la communication d'information financière relative aux changements climatiques.

Nous tirons fierté de notre long historique de communication de l'information relative aux changements climatiques et des améliorations récentes apportées par notre Rapport GIFCC, et nous croyons que l'information que nous divulguons actuellement, y compris la carte de densité de notre Rapport GIFCC 2019, répond aux préoccupations exprimées dans la proposition. Nous sommes soucieux de revoir et de perfectionner notre publication d'information relative aux changements climatiques, comme il est indiqué dans notre Stratégie climatique RBC.

### PROPOSITION E : Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération

*Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.*

#### Argumentaire

*Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.*

*L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.*

### RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION E :

La prise de décisions sur la rémunération est guidée par nos principes directeurs en la matière, qui visent à assurer la corrélation de ces décisions avec les intérêts à court, à moyen et à long terme de nos actionnaires, de même que le respect des directives des organismes de réglementation.

1) Classement moyen obtenu à partir de nos quatre meilleures notes ou classements ESG, selon *Sustainalytics*, le système de notation de *MSCI*, les indices *FTSE4Good* et l'évaluation des entreprises en fonction de leurs pratiques en développement durable par *RobecoSAM* (la base de l'indice *DJSI*).

Au début de l'exercice, nous établissons des objectifs de rendement de l'entreprise et du secteur d'exploitation en cause et des objectifs de rendement individuel pour le chef de la direction et les autres membres du groupe de la direction. La rémunération est ensuite établie en évaluant le rendement par rapport à ces objectifs, par l'exercice d'un jugement éclairé.

Comme il est énoncé aux pages 79 et 80, il incombe au comité des ressources humaines de recommander à l'approbation du conseil le montant de la rémunération incitative à court, à moyen et à long terme du chef de la direction et des autres membres du groupe de la direction. Lorsque le comité des ressources humaines prend ces décisions, il se penche sur des rapports sur le rendement financier et non financier, la gestion des risques ainsi que des points de vue externes, dont :

- les évaluations du rendement
- les données sur le marché se rapportant à la rémunération, y compris celles des groupes de comparaison de la rémunération
- l'apport à l'accroissement de la valeur à long terme pour les actionnaires
- les recommandations du chef de la direction concernant les attributions au titre de la rémunération versée aux membres du groupe de la direction
- les résultats financiers de RBC par rapport à ceux de ses pairs
- le rapport du chef de la gestion des risques sur la correspondance entre les sommes allouées à la rémunération variable et les risques éventuels et risques réalisés
- l'avis du conseiller en rémunération indépendant externe du comité des ressources humaines, FW Cook, et
- des ratios de rémunération verticaux choisis qui lui sont fournis afin qu'il bénéficie de renseignements additionnels lorsqu'il fait ses recommandations au conseil à l'égard des attributions au titre de la rémunération destinées au chef de la direction, y compris une comparaison de sa rémunération directe totale annuelle et de la rémunération directe totale annuelle médiane de tous les employés et les modifications touchant cette comparaison au fil du temps.

Après étude de ces facteurs, le comité des ressources humaines transmet ses recommandations au conseil au sujet de la rémunération à attribuer au chef de la direction et aux autres membres du groupe de la direction. Le conseil est d'avis que l'exercice d'un jugement éclairé est primordial au moment d'établir la rémunération finale pour que les attributions reflètent avec justesse les risques ainsi que d'autres circonstances imprévues pouvant survenir en cours d'exercice et que soit éliminée la possibilité de résultats non souhaités du seul fait de l'application de formules.

Comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières applicables, nous divulguons le fait que le conseil peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les attributions de rémunération au chef de la direction ou aux membres de la haute direction visés et si le conseil a exercé ce pouvoir discrétionnaire. Par exemple, comme il est indiqué à la page 85, le conseil peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les primes incitatives à court terme afin d'éliminer les répercussions des éléments qui n'ont pas été pris en compte au moment de la planification. Toutefois, comme il est indiqué aux pages 94 et 95, malgré les défis financiers considérables attribuables à la pandémie, le conseil n'a apporté aucun ajustement au bénéfice net de 2020 et n'a pas non plus exercé son pouvoir discrétionnaire aux fins de l'établissement du paiement relatif aux objectifs en matière de rendement financier applicables au programme incitatif à court terme du chef de la direction et des membres de la haute direction visés en 2020.

Nous estimons que la circulaire de sollicitation de procurations décrit suffisamment les lignes directrices que suivent le conseil et le comité des ressources humaines pour examiner les objectifs liés à la rémunération et au rendement des membres de la haute direction.

**BANQUE ROYALE DU CANADA**  
**Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires**  
**Toronto (Ontario) le 8 avril 2021 (assemblée virtuelle)**

**RAPPORT SUR LE RÉSULTAT DU VOTE**

Conformément à l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue

Les questions suivantes ont été soumises au vote à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Royale du Canada (la "banque") tenue le 8 avril 2021. Des renseignements détaillés sur ces questions sont donnés dans la circulaire de sollicitation de procurations préparée relativement à cette assemblée, qui peut être consultée sur notre Web à l'adresse [rbc.com/investisseurs](http://rbc.com/investisseurs); sur le site Web de notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, à l'adresse [www.envisionreports.com/RBC2021FR](http://www.envisionreports.com/RBC2021FR); sur SEDAR, à l'adresse [sedar.com](http://sedar.com); et sur EDGAR, à l'adresse [sec.gov/edgar.shtml](http://sec.gov/edgar.shtml).

**1. Élection des administrateurs**

Chacun des 12 candidats énumérés dans la circulaire de procurations a été élu administrateur de la banque.

Candidat	Votes pour	% pour	Abstentions	% d'abstentions
Andrew A. Chisholm	736 236 057	99,79%	1 553 069	0,21%
Jacynthe Côté	735 397 379	99,68%	2 391 747	0,32%
Toos N. Daruvala	735 958 018	99,75%	1 831 108	0,25%
David F. Denison	733 825 763	99,46%	3 963 363	0,54%
Cynthia Devine	736 030 416	99,76%	1 758 710	0,24%
David McKay	736 119 050	99,77%	1 670 076	0,23%
Kathleen Taylor	716 810 192	97,16%	20 978 934	2,84%
Maryann Turcke	735 958 013	99,75%	1 831 113	0,25%
Thierry Vandal	735 612 583	99,70%	2 176 543	0,30%
Bridget A. van Kralingen	733 881 838	99,47%	3 907 288	0,53%
Frank Vettese	736 130 776	99,78%	1 658 350	0,22%
Jeffery Yabuki	736 039 957	99,76%	1 749 169	0,24%

**2. Nomination de l'auditeur**

**PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. a été nommé auditeur de la banque.**

Votes pour	% pour	Abstentions	% d'abstentions
766 443 707	99,70%	2 324 448	0,30%

**3. Vote consultatif sur l'approche de la banque en matière de rémunération de la haute direction**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre
707 497 631	95,89%	30 288 895	4,11%

**4. Proposition 1: Objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir *
227 284 250	31,05%	504 677 752	68,95%	5 825 238

**5. Proposition 2: Raison d'être et engagement**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir *
79 269 004	11,15%	631 360 570	88,85%	27 159 364

**6. Proposition n° 3: Économie circulaire**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir *
119 041 230	16,23%	614 622 901	83,77%	4 124 809

**7. Proposition n° 4: Cible pour la diversité**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir *
32 478 698	4,58%	676 550 459	95,42%	28 759 947

\*Si la case S'ABSTENIR est cochée, cela est considéré comme une présence aux fins de la constatation du quorum, mais non comme une voix exprimée afin d'établir si la proposition est approuvée à la majorité des voix exprimées requise.





**BANQUE TORONTO-  
DOMINION**



## **PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES**

Les deux 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.

Les propositions 1 et 2 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

### **Proposition 1**

#### **Économie circulaire**

***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.***

#### **Argumentaire**

*Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités<sup>1)</sup>. »*

*Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconvertir ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.*

*Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.*

1) <http://instituteddec.org/themes/economie-circulaire/>

## **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :**

TD soutient depuis longtemps des activités visant à améliorer la durabilité et a annoncé publiquement ses activités à cet égard. La proposition demande à la banque de prendre des mesures incompatibles avec ses obligations envers les clients, ce qui compromettrait sa position concurrentielle et ne fournirait pas une base utile pour la comparaison des activités de la banque avec celles d'autres institutions.

La nouvelle stratégie en matière d'enjeux ESG de TD vise particulièrement la promotion d'une utilisation responsable et efficace des ressources en réduisant les déchets et en facilitant l'économie circulaire. Le passage à une économie circulaire nécessitera des innovations dans la conception de produits et les modèles d'entreprise pour réduire les déchets, conserver les produits en fonction plus longtemps et trouver de nouvelles utilisations pour les matériaux en fin de vie. TD croit que les institutions financières ont un rôle à jouer à cet égard. Par exemple, TD est un investisseur important dans l'un des plus importants fonds de capital à risque pour les technologies propres au Canada, le ArcTern Ventures' Fund II; soutient le recyclage interne et externe dans l'ensemble de ses entreprises; et a entrepris de réduire sensiblement l'utilisation du plastique dans l'ensemble de ses activités. TD favorise également la santé environnementale au moyen de produits, services et programmes financiers durables. Par exemple, TD a créé un nouveau groupe Finance durable et Transitions d'entreprises de TD au sein de Valeurs Mobilières TD qui offre aux clients des services-conseils et du financement axé sur la transition et la durabilité à l'échelle mondiale. En outre, TD a récemment lancé deux organismes de placement collectif axés sur l'investissement durable et a réalisé sa toute première émission d'obligations durables afin d'appuyer des initiatives environnementales et sociales.

TD estime que la croissance économique et la durabilité sont intrinsèquement liées et qu'elle peut jouer un rôle positif dans ces deux domaines grâce à une démarche en matière de responsabilité sociale d'entreprise axée sur les résultats, et elle s'est engagée à atteindre une cible 100 milliards de dollars sous forme de prêts, de financements, de service de gestion des actifs et de programmes internes d'entreprise favorables à une

économie de faibles émissions de carbone d'ici 2030. Au 31 octobre 2020, TD a déjà engagé un montant de 56 milliards de dollars à cet égard. Pour appuyer l'engagement de TD à soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, TD a récemment publié un ambitieux plan d'action sur les changements climatiques, qui prévoit un objectif visant à atteindre d'ici 2050 un niveau net zéro d'émissions de gaz à effet de serre liées à ses activités d'exploitation et de financement.

TD reconnaît également que, même si la manière d'atteindre la cible de 2050 demeure incertaine, des mesures et des paramètres réfléchis seront importants. TD a fait part de son intention d'établir des niveaux de référence pour les émissions de GES dans l'ensemble de son portefeuille d'activités et de financement et de travailler en étroite collaboration avec ses clients à mesure qu'elle fixe des objectifs intermédiaires de réduction des GES en vue d'atteindre les objectifs de 2050. TD continuera également de collaborer avec les gouvernements, les organisations non gouvernementales, les entreprises et d'autres groupes en vue d'élaborer et de promouvoir des méthodes de mesure et de suivi des émissions financées, ainsi que des stratégies de réduction des GES conformes aux données scientifiques sur la transition. Ce travail a commencé et la banque rendra compte de ses progrès à partir de 2021. Au fur et à mesure que ce travail se poursuivra, TD évaluera les mesures qui fourniront l'information la plus pertinente à ses actionnaires et aux autres parties intéressées afin de suivre les progrès de la banque.

En reconnaissance des activités mentionnées ci-dessus et des autres initiatives en matière d'enjeux ESG entreprises par TD, pour la septième année consécutive, TD a été inscrite à l'indice mondial de durabilité Dow Jones, indice de référence pour la performance environnementale, sociale et économique. TD est la seule banque nord-américaine à avoir été incluse, parmi un bassin de 253 banques à l'échelle mondiale, et elle se classe parmi les premiers 10 % des 2 500 plus grandes sociétés de l'indice général des marchés mondiaux S&P pour ce qui est de la performance en matière de durabilité.

Le conseil d'administration recommande de voter contre la proposition 1 compte tenu du bilan positif de TD en matière d'initiatives de durabilité, du fait que TD publie déjà de l'information sur ses prêts, financements, services de gestion des actifs et programmes internes d'entreprise favorables à une économie de faibles émissions de carbone et que TD évalue des mesures supplémentaires qui sont conformes à la nouvelle stratégie en matière d'enjeux ESG, y compris le plan d'action sur les changements climatiques.

---

## **Proposition 2**

### **Cible pour la diversité**

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

#### **Argumentaire**

*Lors de la dernière assemblée annuelle, l'appui à cette proposition a été de 7,1 % par les actionnaires ayant exprimé leurs droits de vote. Présentement, la Banque s'est fixé pour cible 30 % de la représentation des deux sexes alors que depuis les deux dernières années, elle atteint près de 40 %.*

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

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :**

Comme il est indiqué dans la politique en matière de diversité du conseil de TD, le conseil reconnaît l'avantage concurrentiel que lui offre la diversité de ses employés et favorise une telle diversité conformément à l'engagement de la banque à l'égard de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de sa main-d'œuvre. Nous sommes fiers du fait que cinq des treize candidats aux postes d'administrateurs indépendants à cette assemblée sont des femmes (soit 38 % des membres indépendants de notre conseil). La cible actuelle de la banque voulant que les femmes et les hommes constituent respectivement au moins 30 % est une exigence minimum et, comme en témoignent les candidats de cette année, cette cible ne nous empêche pas d'avoir un pourcentage plus élevé de femmes qui siègent à notre conseil.

La banque a une vision globale de la diversité qui tient compte non seulement des mesures qui sont prises au niveau du conseil et de la haute direction, mais également des mesures prises afin de promouvoir la diversité à d'autres niveaux au sein de la banque. La banque s'efforce d'embaucher des personnes ayant des compétences diverses, ce qui facilitera l'accroissement de la diversité au niveau de la direction grâce à des initiatives en matière de recrutement, de formation et de mentorat. Nous sommes fiers des progrès que nous avons accomplis et nous avons été reconnus par de nombreuses références externes. Nous avons notamment été inscrits à l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes en 2020, qui reconnaît les sociétés qui s'engagent à communiquer de façon transparente en matière d'égalité des sexes et à promouvoir l'égalité des femmes.

Nos cibles en matière de représentation des sexes au conseil ont été fixées dans le but de démontrer l'engagement de la banque envers la diversité des sexes tout en permettant une certaine flexibilité pour que le conseil, à tout moment, dispose des compétences et de l'expérience nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités et respecte les exigences de la Loi sur les banques en matière de résidence des administrateurs et pour que l'éventail de la durée des mandats soit approprié. La cible actuelle de 30 % constitue un seuil uniquement et non le pourcentage maximum que nous visons, et il a été démontré que ce seuil ne limite pas le recrutement. La banque dépasse depuis un certain temps le seuil de 30 % et comme le démontre la liste actuelle des candidats, elle continue à le faire.

Compte tenu de la taille du conseil de la banque, le retrait d'un seul administrateur de notre groupe de treize candidats indépendants changerait la représentation des hommes et des femmes au sein des administrateurs restants d'environ 8 %, ce qui incite la banque à viser une représentation qui dépasse, à tout moment, le seuil d'une marge qui permet de tenir compte d'un événement imprévu.

Pour ce qui est de l'affirmation dans la proposition selon laquelle le seuil « peut laisser croire [aux petites et moyennes entreprises] que cet objectif est l'idéal à atteindre », nous estimons que l'exemple donné par la banque devrait être tiré de ce qu'elle fait, plutôt que du seuil indiqué. Par conséquent, nous croyons que la politique actuellement en vigueur (compte tenu du rendement de la banque) offre à la banque un degré de souplesse approprié sans compromettre son engagement envers la diversité.

Pour les raisons qui précèdent, le conseil d'administration recommande à nos actionnaires de voter contre la proposition 2.

---

## **Propositions des actionnaires retirées**

Le MÉDAC a soumis six autres propositions (propositions A à F 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**

#### **Raison d'être et engagement**

***Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la banque Toronto Dominion en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en oeuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.***

#### **Argumentaire**

*En août 2019, la Business Roundtable, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la raison d'être d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.*

*La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens<sup>1)</sup>. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »*

Bien que nombres d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en oeuvre par la banque Toronto Dominion
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la banque Toronto Dominion;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan marketing, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

1) Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », Les Échos, 8 juin 2018  
<https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jean-dominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483-jean>

## RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Comme il est indiqué dans notre rapport annuel, l'objectif de TD est d'enrichir la vie de ses clients, des collectivités et des collègues. Cette déclaration d'intention guide la stratégie, le cadre d'appétit pour le risque, la culture et les politiques et procédures d'exploitation de la banque. Par conséquent, le conseil surveille la conformité de la performance de la banque à sa raison d'être de façon continue tout au long de l'année, dans le cadre du suivi par le conseil et ses comités de la performance de la banque par rapport aux paramètres d'exploitation et stratégiques. Voici quelques exemples de la façon dont la raison d'être de la banque est intégrée dans les paramètres surveillés par le conseil et ses comités pour s'assurer qu'elle fonctionne conformément à sa raison d'être et à ses valeurs déclarées :

- le comité de gouvernance supervise la conformité de la banque à sa raison d'être, sa performance relativement à son cadre de responsabilité sociale à l'échelle mondiale, son risque de conduite à l'échelle de l'entreprise et sa stratégie en matière d'enjeux ESG;
- le comité des ressources humaines supervise l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie liée au personnel et les politiques en matière de ressources humaines de la banque en se concentrant particulièrement sur le perfectionnement professionnel, la diversité et l'inclusion et la culture de la banque; et
- le conseil supervise les initiatives et les stratégies à l'échelle de l'entreprise comme la réponse de la banque à la pandémie actuelle, es se concentrant sur l'incidence de ces initiatives sur les diverses parties prenantes de la banque.

Les chartes du conseil et de ses comités précisent leurs domaines d'intervention respectifs qui, pris dans leur ensemble, prévoient la surveillance de la performance de la banque par rapport à sa raison d'être. Le processus d'audit interne de la banque, qui évalue le respect de la politique établie, vient renforcer cette supervision. Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter au tableau « Engagement du conseil en matières d'enjeux ESG » aux pages 27 à 29 de la circulaire qui résume les responsabilités du conseil et des comités à l'égard des enjeux ESG ainsi que les activités spécifiques entreprises à cet égard au cours de l'exercice 2020.

En plus de son rapport annuel aux actionnaires, la banque publie chaque année un rapport sur ses activités environnementales, sociales et de gouvernance, qui décrit en détail la performance par rapport à certains cadres en matière d'ESG généralement reconnus et qui donne une validation externe quant à des renseignements quantitatifs clés lorsque cela est possible. De plus, la banque fait rapport chaque année de ses activités dans le cadre de La promesse TD Prêts à agir, qui intègre les initiatives de la banque en matière de responsabilité sociale et de durabilité.

L'accent que met la banque sur sa raison d'être d'entreprise est également évident dans ses pratiques en matière de rémunération, compte tenu que les facteurs ESG et les résultats de l'expérience clients sont des composantes qui ont une incidence sur la rémunération variable des dirigeants. Pour des renseignements supplémentaires, voir les rubriques « Lier les facteurs ESG à la rémunération totale des dirigeants », « Enjeux ESG et rémunération de la haute direction » et « Comment évaluons-nous la performance de l'entreprise — Mesures d'entreprise annuelles — Expérience clients » dans la présente circulaire.

L'accent explicite mis sur la raison d'être d'une entreprise en tant que question de gouvernance plus large est nouveau et la banque y accorde de plus en plus d'attention. Par conséquent, le conseil demeurera vigilant quant aux possibilités d'améliorer cette surveillance. Cela étant dit, la banque estime que ses politiques, procédures et pratiques actuelles répondent aux objectifs de la proposition dans le contexte des pratiques exemplaires d'entreprise actuelles.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

### **Proposition B**

#### **Assemblées virtuelles et droit des actionnaires**

***Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.***

#### **Argumentaire**

*Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.<sup>2)</sup> » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.*

*Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour tout autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.*

*L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.*

*Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :*

- *présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;*
- *visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;*
- *possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;*
- *interaction en temps réel entre les actionnaires et le président de l'assemblée;*
- *dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.*

2) <https://medac.qc.ca/1798/>

### **RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :**

TD attend avec impatience son assemblée annuelle avec ses actionnaires puisqu'elle constitue un élément clé de la participation des actionnaires et un important moyen de recevoir des commentaires sur la performance de la banque, la composition du conseil, la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction et d'autres questions de gouvernance. La banque préfère grandement que les actionnaires et les membres du conseil et de la direction participent en personne aux assemblées des actionnaires. L'objectif de la banque lors d'une assemblée virtuelle est d'offrir aux actionnaires les mêmes occasions d'exprimer leur opinion et de voter que les assemblées en personne, tout en reconnaissant les contraintes technologiques liées à la tenue d'une assemblée virtuelle réussie. Le format de l'assemblée à distance a été adopté en 2020 uniquement lorsqu'il est devenu évident que l'assemblée

selon le format habituel exposerait les participants à des risques sanitaires excessifs et ne pouvait avoir lieu conformément aux exigences en matière de santé publique. Des compromis doivent être faits entre, d'une part, la fonctionnalité et, d'autre part, la complexité du système qui peut nuire à la fiabilité et à l'accès en exigeant un matériel informatique plus sophistiqué pour permettre la participation des actionnaires. La banque a suivi les pratiques en vigueur en faisant ces compromis. La banque prévoit actuellement tenir son assemblée annuelle de 2021 à distance, et le système proposé permettra à un proposant d'une proposition d'actionnaire de la présenter verbalement et permettra aux actionnaires de poser des questions, verbalement ou par écrit, à la direction ou au président du conseil. Si d'autres mesures visant à accroître la participation des actionnaires sans compromettre indûment la fiabilité et l'accès au système sont généralement adoptées, la banque fera de même.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

---

### **Proposition C**

#### **Comité des ressources humaines à part entière**

***Il est proposé que le conseil d'administration révise le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.***

#### **Argumentaire**

*Depuis le début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.*

*Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.*

*Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou crée un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la Sustainability Accounting Standard Board (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.*

*La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.*

### **RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :**

Après l'examen du mandat actuel du comité des ressources humaines (CRH), le conseil estime qu'aux termes de celui-ci, le comité est déjà chargé de la responsabilité de la surveillance des politiques de la banque en matière de santé, de sécurité et de bien-être des employés de la banque comme il est suggéré dans la proposition. Cela traduit la vision de longue date de la banque selon laquelle son personnel est son plus grand atout et que le bien-être physique, mental et financier de son personnel joue un rôle essentiel dans la capacité de la banque de mener à bien sa stratégie. Un exemple de l'engagement de la banque envers la santé et le bien-être de ses employés peut se retrouver dans les mesures prises par la banque à cet égard dans le cadre de sa réponse à la pandémie de COVID-19, qui sont résumées dans la lettre aux actionnaires et le rapport du comité des ressources humaines aux pages 31 et 35.

Le mandat du CRH est revu chaque année et a évolué au fil du temps pour tenir compte des priorités indiquées ci-dessus. Au cours des deux dernières années, le mandat du CRH a évolué pour inclure la responsabilité spécifique à l'égard du cadre entourant la stratégie liée au personnel et la culture de la banque, notamment le fait que la banque a mis en place des politiques et des programmes visant à favoriser un environnement de travail et d'affaires sain et sûr pour les employés et à promouvoir le bien-être des employés. Le CRH discute régulièrement de sujets connexes, y compris la stratégie liée au personnel de la banque et des unités d'exploitation, la gestion des

compétences, la diversité et l'inclusion, la culture, l'expérience pour les employés, l'équité salariale, les programmes d'avantages sociaux, y compris la démarche en matière de mieux-être des employés, et l'incidence des initiatives de transformation sur le personnel. Il y a lieu de se reporter au tableau « Engagement du conseil en matière d'enjeux ESG » aux pages 27 à 29 de la circulaire, qui résume les responsabilités spécifiques du CRH à l'égard des enjeux ESG (notamment en matière de santé, de sécurité et de bien-être de ses employés) ainsi que les activités connexes entreprises par ce comité au cours de l'exercice 2020.

Le conseil d'administration estime que les politiques et pratiques actuelles de la banque respectent les objectifs de la proposition.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

---

### **Proposition D**

#### **COVID-19 — Partage équitable du fardeau de la relance**

***Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.***

#### **Argumentaire**

*La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.*

*La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.*

*L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :*

- *Le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;*
- *Le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;*
- *Le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas été atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;*
- *Les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;*
- *Tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.*

#### **RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :**

Tout au long de la pandémie, le conseil et le CRH ont tenu de nombreuses discussions sur l'incidence de la pandémie sur la banque et son personnel, notamment sur les mesures et les initiatives liées à la santé et à la sécurité, le bien-être du personnel, l'apprentissage et le perfectionnement ainsi que la rémunération totale, y compris la façon dont la banque pourrait reconnaître les efforts importants que les membres de son personnel ont déployés pour le compte de la banque et de ses clients. Les rubriques Lettre aux actionnaires et Analyse de la rémunération de la circulaire de procuracy à compter des pages 31 et 38, respectivement, renferment de l'information détaillée sur les divers facteurs qui ont été pris en considération et sur le processus qui a été suivi pour établir les attributions des membres de la haute direction pour l'exercice et la rémunération finale des membres de la haute direction visés.

En tant que société de croissance depuis 165 ans, la banque doit continuellement s'adapter, en révisant son orientation d'exploitation et en restructurant ses activités au besoin pour réaliser ses stratégies d'affaires et s'adapter à son environnement économique. Toutefois, afin de donner à ses employés une certaine stabilité compte tenu de l'incertitude engendrée par la pandémie, la banque a choisi de suspendre ses stratégies d'adaptation et, en mars 2020, le président du Groupe et chef de la direction de la banque, M. Bharat Masrani, a annoncé publiquement qu'il n'y aurait aucune perte d'emploi en 2020 en raison de la COVID-19. De plus, la banque a annoncé qu'elle renforcerait ses efforts de transition et modifierait des fonctions pour aider les employés à demeurer productifs au fur et à mesure que les besoins des clients évoluent. Afin de

remédier aux perturbations immédiates causées par la pandémie, la banque a également mis sur pied un groupe de travail sur la réaffectation, plus de 5 000 employés ayant été mobilisés dans des zones critiques au cours des périodes de pointe de la réaffectation. De plus, la banque a continué d'améliorer sa plateforme d'apprentissage en libre-service, TD Essor, du nouveau contenu ayant été ajouté afin de soutenir la croissance et l'avancement professionnel des employés. Malgré l'incertitude causée par la pandémie, la banque se réjouit que, en 2020, l'enquête annuelle sur la satisfaction des employés de TD a donné le plus haut niveau de participation des employés depuis son lancement en 2001, ainsi qu'une augmentation de la mesure globale de l'expérience pour les employés par rapport à l'année précédente.

Au début de la pandémie, la banque a réagi rapidement pour permettre à une partie importante de son personnel de travailler à la maison. Environ 60 000 employés de TD ont pu à travailler à la maison, y compris des employés de centres de contact et des équipes commerciales au Canada et aux États-Unis. De plus, guidés par les conseils de responsables de la santé publique et du directeur médical en chef de la banque, la banque a mis en œuvre des protocoles de sécurité à tous les endroits où TD exerce des activités afin de protéger la santé et la sécurité des employés et des clients. Des améliorations ont également été apportées en ce qui concerne l'accès aux soins de santé virtuels et aux ressources internes sur le bien-être, y compris des sujets allant de la santé mentale, physique et financière au soutien familial et social.

La banque a mis en place un certain nombre de programmes spécifiques pour offrir une reconnaissance et un soutien bien mérités aux employés tout au long de la pandémie, elle a notamment : i) versé des primes de reconnaissance totalisant 1 500 \$ et accordé trois jours de congé aux employés qui devaient se rendre sur les lieux pour travailler au cours des premiers mois de la pandémie; ii) accordé des congés payés supplémentaires aux personnes devant s'occuper de personnes à charge; iii) continué de payer le salaire de base à tous les employés, y compris à ceux qui ne pouvaient pas travailler en raison de la pandémie pour diverses raisons, comme la fermeture de succursales ou de magasins, la quarantaine ou l'isolement; iv) versé une prime de reconnaissance supplémentaire de 500 \$ à tous ses employés non membres de la direction à temps plein ou à temps partiel, soit plus de 85 000 personnes dans le monde.

Le CRH et le conseil d'administration ont tenu compte du contexte causé par la pandémie lorsqu'ils ont établi la rémunération des membres de la haute direction pour 2020. Plus particulièrement, au cours des premiers mois de la pandémie, le CRH a évalué s'il était approprié ou nécessaire d'apporter des modifications au cadre de rémunération, y compris aux cibles et paramètres de performance pour 2020 qui ont été établis au début de l'exercice. Le CRH a conclu que le plan de rémunération de la haute direction demeurerait efficace tel qu'il était conçu, qu'il fonctionnait comme il était prévu et qu'il permettrait au CRH d'obtenir les résultats appropriés après une évaluation globale de la performance. Par conséquent, aucun rajustement discrétionnaire au cadre de rémunération, aux cibles de performance pour 2020 ou aux autres politiques et pratiques connexes n'a été nécessaire en raison de la pandémie.

À la fin de l'exercice, après avoir évalué la performance, le CRH a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'exercer un pouvoir discrétionnaire à l'égard du facteur de performance de l'entreprise utilisé pour établir la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés. Dans le même ordre d'idée, aucun ajustement à la hausse n'a été apporté à l'égard de la démarche plus large en matière de rémunération ni à l'attribution d'actions et d'options d'achat d'actions pour tenir compte des réductions de rémunération. Le CRH a surveillé la variation de la valeur de la rémunération différée tout au long de la pandémie, notant des baisses importantes et le rétablissement ultérieur de la valeur, ce qui correspond à l'expérience des actionnaires au cours de l'exercice. Bien que les variations de la valeur de la rémunération différée n'aient pas d'incidence sur les décisions en matière de rémunération annuelle, le CRH estime qu'elles démontrent que les programmes de TD continuent de fonctionner comme prévu et qu'ils sont efficaces pour harmoniser l'expérience des membres de la haute direction de la banque avec les intérêts à long terme et l'expérience des actionnaires.

Le CRH a également surveillé les résultats en matière de rémunération des employés par rapport à ceux des membres de la haute direction et, dans l'ensemble, la rémunération variable a augmenté d'un exercice à l'autre pour les employés, tout en diminuant considérablement pour les membres de la haute direction. Par exemple, les coefficients utilisés pour établir les attributions incitatives aux termes du plan incitatif à l'intention des employés (l'important plan de l'entreprise visant plus de 40 000 employés) étaient égaux ou supérieurs aux coefficients utilisés pour les membres de la direction.

Compte tenu des mesures prises au cours de l'exercice et des renseignements donnés dans la présente circulaire de procuration, nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire ou avantageux pour les actionnaires de fournir des renseignements supplémentaires.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

## **Proposition E**

### **Réchauffement climatique**

***Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.***

#### **Argumentaire**

*L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.*

*Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.*

*Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.*

#### **RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :**

TD soutient publiquement la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et, à cet égard, elle a amélioré la manière dont elle communique l'information relativement aux répercussions de ses activités quant aux gaz à effet de serre et au carbone conformément à certains cadres de travail et initiatives en matière d'information reconnus à l'échelle internationale. La proposition demande à la banque de prendre des mesures qui sont incompatibles avec les obligations de la banque envers ses clients; qui compromettrait sa position concurrentielle; et qui ne seraient pas sous une forme permettant une comparaison significative avec la performance d'autres institutions.

Afin de fournir de l'information utile aux parties intéressées et conformément aux obligations de la banque envers ses clients, TD s'est efforcée depuis 2019 de se conformer aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière qui fournissent des orientations sur la façon dont les émetteurs devraient évaluer les risques et les occasions liés au climat et en rendre compte. Le GIFCC a été créée afin d'élaborer volontairement de l'information sur les risques financiers relatifs aux changements climatiques cohérente et de tirer parti de la méthodologie tirée des commentaires d'un large éventail de participants du secteur. En réponse à ces recommandations, TD présente depuis 2019 un indicateur de risque lié au climat qui mesure son exposition aux actifs liés au carbone par rapport à son exposition brute totale au risque de crédit. Cet indicateur est conforme à la recommandation du GIFCC de divulguer l'exposition aux actifs liés au carbone étant donné qu'il porte sur l'exposition d'un portefeuille aux secteurs qui sont considérés comme étant les plus importants émetteurs de GES. TD estime que cet indicateur est approprié puisqu'il sert de barème pour l'exposition de la banque aux projets à fortes émissions de GES. De plus, TD estime que cet indicateur est plus utile pour les actionnaires que ce qui est demandé dans la proposition, étant donné que notre rapprochement aux recommandations du GIFCC permet de la comparer avec d'autres institutions financières participantes. Au 31 octobre 2020, l'exposition de TD aux actifs liés au carbone totalisait 34,5 milliards de dollars, soit environ 2,3 % de l'exposition brute totale au risque de crédit (voir la rubrique « Mesures et objectifs » du rapport relatif au GIFCC de 2020 de TD qui devrait être publié en mars 2021).

TD a pris des mesures audacieuses en matière de changements climatiques pour refléter le rôle important des banques en faveur d'un avenir durable. Le 9 novembre 2020, la banque a annoncé un objectif visant à atteindre d'ici 2050 un niveau net zéro d'émissions de gaz à effet de serre liées à ses activités d'exploitation et de financement, conformément aux principes de l'Accord de Paris. Dans le cadre de son action en matière de changements climatiques, TD s'efforce d'aider ses clients dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et s'est engagée à atteindre une cible 100 milliards de dollars sous forme de prêts, de financements, de service de gestion des actifs et d'autres programmes internes d'entreprise favorables à une économie de faibles émissions de carbone d'ici 2030. Au 31 octobre 2020, TD a déjà engagé un montant de 56 milliards de dollars à cet égard. TD a l'intention d'établir des niveaux de référence pour les émissions de GES dans l'ensemble de son portefeuille d'activités et de financement et de travailler en étroite collaboration avec ses clients à mesure qu'elle fixe des objectifs intermédiaires de réduction des GES en vue d'atteindre les objectifs de 2050. TD continuera de collaborer avec les gouvernements, les organisations non gouvernementales, les entreprises et d'autres groupes en vue d'élaborer et de promouvoir des méthodes de mesure et de suivi des émissions financées, ainsi que des stratégies de réduction des GES conformes aux

données scientifiques sur la transition. TD rendra compte des progrès qu'elle a accomplis dans la réalisation de cet objectif à compter de 2021. TD s'est également jointe au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) afin de soutenir l'élaboration de méthodes de comptabilité des émissions de carbone pour les institutions financières à l'échelle mondiale. Un aspect important du plan d'action sur les changements climatiques de TD est l'accent sur la mesure et l'analyse des données. À l'avenir, TD prévoit continuer à officialiser la manière dont la banque propulse la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et tente d'y parvenir. Au fur et à mesure que les activités de TD progressent, les mesures et les cibles que la banque utilise pour évaluer les progrès évolueront probablement aussi. À l'avenir, TD évaluera les mesures qui offriront les renseignements les plus utiles pour que ses actionnaires puissent évaluer et suivre les progrès de la banque.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

---

### **Proposition F**

#### **Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération**

***Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.***

#### **Argumentaire**

*Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.*

*L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.*

#### **RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :**

La proposition demande de l'information concernant la rémunération des membres de la haute direction, ce que la banque fait depuis de nombreuses années et qui, à l'égard de 2020, se trouve dans la présente circulaire de procuration aux pages 31 à 65. En particulier, les objectifs et considérations d'ordre général qu'utilise le CRH au moment d'appliquer son jugement discrétionnaire sont présentés à la rubrique « Rajustement discrétionnaire » à la page 44 de la circulaire. Pour le compte du conseil d'administration, le CRH est chargé de surveiller le plan de rémunération de la haute direction, notamment d'approuver le cadre du plan, d'établir des cibles de rendement au début de l'exercice, d'évaluer le rendement et d'approuver les attributions au titre de la rémunération finale à la fin de l'exercice. Le CRH approuve les attributions finales pour les membres de l'équipe de haute direction et recommande à des fins d'approbation au conseil plénier la rémunération du président du Groupe et chef de la direction. Les rubriques Lettre aux actionnaires et Analyse de la rémunération de la circulaire de procuration contiennent de l'information détaillée sur les divers facteurs qui ont été pris en compte et sur le processus qui a été suivi pour établir les attributions des membres de la haute direction pour l'exercice et la rémunération finale des membres de la haute direction visés.

En tenant compte des incidences de la pandémie, le CRH a évalué s'il était approprié ou nécessaire d'apporter des modifications au cadre de rémunération, y compris aux cibles et paramètres de performance pour 2020 qui ont été établis au début de l'exercice. Le CRH a conclu que le plan de rémunération de la haute direction demeurerait efficace tel qu'il était conçu, qu'il fonctionnait comme il était prévu, une baisse de la performance financière entraînant des réductions importantes des attributions, et qu'il permettrait au CRH d'obtenir les résultats appropriés après une évaluation globale de la performance. Par conséquent, aucun rajustement discrétionnaire au cadre de rémunération, aux cibles de performance pour 2020 ou aux autres politiques et pratiques connexes n'a été nécessaire en raison de la pandémie.

À la fin de l'exercice, après avoir évalué la performance, le CRH a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'exercer un pouvoir discrétionnaire à l'égard du facteur de performance de l'entreprise utilisé pour établir la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés et que les attributions effectuées dans le cadre des plans incitatifs à court et à moyen terme au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés seraient établies conformément au libellé des plans, sans l'exercice du pouvoir discrétionnaire par le CRH. Le facteur de performance de l'entreprise final s'est établi à 12,7 % en dessous de la cible, soit une diminution de 11,5 % par rapport à 2019. En outre, le CRH a surveillé la

variation de la valeur de la rémunération différée tout au long de la pandémie, notant des baisses importantes et le rétablissement ultérieur de la valeur, ce qui correspond à l'expérience des actionnaires au cours de l'exercice. Bien que les variations de la valeur de la rémunération différée n'aient pas d'incidence sur les décisions en matière de rémunération annuelle, le CRH estime qu'elles démontrent que les programmes de TD continuent de fonctionner comme prévu et qu'ils sont efficaces pour harmoniser l'expérience des membres de la haute direction de la banque avec les intérêts à long terme et l'expérience des actionnaires.

Comme il est décrit dans la circulaire de procuration, en reconnaissance de la performance de Valeurs Mobilières TD au cours de l'exercice, le CRH a approuvé une attribution unique à M. Bob Dorrance. Le bénéfice net après impôt de Valeurs Mobilières TD s'est établi à 1,4 milliard de dollars, soit une hausse d'un exercice à l'autre de plus de 130 %, et est nettement supérieur aux cibles de performance établies pour Valeurs Mobilières TD au début de l'exercice. Le rapport annuel contient des informations supplémentaires sur la rémunération totale versée aux principaux membres de la direction, y compris les membres de la haute direction et du conseil d'administration.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

---

Le B.C. Government and Service Employees' Union (« BCGEU »), 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, a soumis une proposition. La proposition demandait à ce que Gestion de Placements TD Inc. (« GPTD ») rende plus accessible les registres de vote des sociétés ouvertes qui composent les fonds de GPTD conformément aux pratiques exemplaires des autres banques canadiennes. Après avoir discuté avec la banque, BCGEU a convenu de retirer sa proposition étant donné que GPTD est en voie d'améliorer sa plateforme de vote par procuration d'une manière qui permette de répondre aux questions soulevées dans la proposition. La banque remercie BCGEU pour son engagement à cet égard.

---

Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 300-900 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1E5, en tant que sous-conseiller des Fonds IA Clarington Inhance PSR et pour le compte du Fonds Catégorie IA Clarington Inhance PSR actions canadiennes et du Fonds IA Clarington Inhance PSR revenu mensuel, a soumis une proposition demandant à ce que la banque entreprenne un examen de ses politiques et pratiques afin de détecter des preuves de préjugés raciaux dans ses activités de détail, de prêt et de placement. Après avoir discuté avec la banque, Vancity a convenu de retirer sa proposition. La banque remercie Vancity pour son engagement à cet égard.

---

**ASSEMBLÉE ANNUELLE DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES  
DE LA BANQUE TORONTO-DOMINION**

**LE JEUDI 1<sup>ER</sup> AVRIL 2021 - 9 H 30 (heure de l'Est)**

**RÉSULTATS DU VOTE :**

Le présent rapport sur les résultats du vote de la 165<sup>e</sup> assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion est fait conformément à l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue. Les questions mises aux voix des actionnaires sont plus amplement décrites dans la circulaire de procuration de la direction relative à l'assemblée que l'on peut consulter à l'adresse <https://www.td.com/francais/document/PDF/investor/2021/F-2021-Proxy-Circular.pdf>.

Les administrateurs de la Banque ont recommandé aux actionnaires de voter **POUR** les questions 1, 2 et 3 ci-dessous:

**1. Élection des administrateurs**

Les quatorze (14) candidats indiqués dans la circulaire de procuration de la direction ont chacun été élus en qualité d'administrateurs de La Banque Toronto-Dominion.

Candidat	Votes pour	% de votes pour	Abstentions	% d'abstentions
Amy W. Brinkley	944 689 158	99,5	5 202 380	0,5
Brian C. Ferguson	940 954 825	99,1	8 936 655	0,9
Colleen A. Goggins	945 756 925	99,6	4 134 555	0,4
Jean-René Halde	947 874 103	99,8	2 017 435	0,2
David E. Kepler	948 196 073	99,8	1 695 465	0,2
Brian M. Levitt	942 380 684	99,2	7 510 854	0,8
Alan N. MacGibbon	948 295 546	99,8	1 595 992	0,2
Karen E. Maidment	944 933 156	99,5	4 958 382	0,5
Bharat B. Masrani	945 483 016	99,5	4 408 522	0,5
Irene R. Miller	932 802 642	98,2	17 088 896	1,8
Nadir H. Mohamed	934 256 731	98,4	15 634 807	1,6
Claude Mongeau	948 498 806	99,9	1 392 732	0,1
Joe Natale	945 532 240	99,5	4 359 298	0,5
S. Jane Rowe	948 616 175	99,9	1 275 363	0,1

**2. Nomination de l'auditeur**

L'auditeur désigné dans la circulaire de procuration de la direction a été nommé auditeur de La Banque Toronto-Dominion.

Votes pour	% de votes pour	Abstentions	% d'abstentions
965 419 825	99,2	7 533 060	0,8

**3. Vote consultatif sur la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
910 922 623	95,9	38 956 683	4,1

Les administrateurs de la Banque ont recommandé aux actionnaires de voter **CONTRE** les questions 4 et 5 suivantes :

**4 . Proposition des actionnaires 1 - Économie circulaire**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
80 881 608	8,5	866 561 587	91,5

S'abstenir*
2 432 503

**5 . Proposition des actionnaires 2 - Cible pour la diversité**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
73 078 862	7,7	872 426 856	92,3

S'abstenir*
4 385 541

\* Une abstention est prise en compte comme une présence aux fins de la constatation du quorum, mais elle ne l'est pas en tant que voix exprimée afin d'établir si chaque proposition des actionnaires est approuvée à la majorité des voix exprimées requise.

Toute demande d'information supplémentaire sur les résultats du vote doit être adressée à Relations avec les actionnaires TD au 416-944-6367 ou, sans frais, au 1-866-756-8936 ou par courriel à [tdshinfo@td.com](mailto:tdshinfo@td.com).

