



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

**BANQUES  
RÉPERTOIRE 2022  
DES PROPOSITIONS  
EN CIRCULAIRE**





**BANQUE  
CANADIENNE  
IMPÉRIALE DE  
COMMERCE**

Nous cherchons à obtenir cette approbation en vue de conférer au comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction la souplesse nécessaire pour attribuer aux preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni des éléments de rémunération variable qui dépassent 100 %, sans toutefois dépasser 200 %, de leur rémunération fixe. Cette proposition est conforme à nos principes en matière de rémunération, et nous permettra de :

- veiller à ce que la rémunération soit alignée au rendement;
- maintenir une saine gestion des risques liés à la rémunération et une solide base de capital en veillant à ce qu'une plus grande partie de la rémunération soit soumise à un rajustement en fonction du risque et à des dispositions de renonciation et de récupération;
- refléter les pratiques du marché afin de nous aider à attirer et à fidéliser les professionnels dont nous avons besoin pour être compétitifs et connaître du succès;
- gérer les coûts de rémunération fixe.

Les seuils d'approbation pour ce scrutin sont précisés dans la DFPR V et dans les règles sur la rémunération de la Prudential Regulation Authority du Royaume-Uni (les « règles sur la rémunération de la PRA »). La résolution spéciale doit être adoptée par au moins :

- 66 % des actions représentées (par procuration ou par scrutin en ligne) à l'assemblée, pourvu qu'au moins 50 % du total des droits de vote soit représenté à l'assemblée; ou
- 75 % des actions représentées (par procuration ou par scrutin en ligne) à l'assemblée si moins de 50 % du total des droits de vote est représenté à l'assemblée.

Les preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni ayant un intérêt à l'égard du ratio rehaussé proposé et qui détiennent des actions ordinaires de la Banque CIBC, directement ou indirectement par l'entremise d'un prête-nom ou aux termes d'un autre arrangement, ne sont pas autorisés à voter à l'égard de cette résolution spéciale.

Le conseil vous recommande de voter **en faveur** de la résolution spéciale suivante :

**IL EST RÉSOLU À TITRE DE RÉOLUTION SPÉCIALE QU'**à compter de l'exercice 2022, conformément aux règles sur la rémunération de la PRA, la Banque CIBC soit autorisée à appliquer un ratio entre les composantes fixes et les composantes variables de la rémunération totale pour une personne classée comme un preneur de risques significatifs au Royaume-Uni supérieur à 1:1, pourvu que ce ratio ne dépasse pas 1:2 pour cette personne.

## 7. Propositions d'actionnaires

Vous serez appelés à vous prononcer sur trois propositions d'actionnaires soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) et sur une proposition d'actionnaire soumise par Vancity Investment Management (Vancity). Le conseil vous recommande de voter **contre** ces propositions et explique les raisons de sa recommandation à la suite de chaque proposition.

Æquo Services d'engagement actionnarial (Æquo), au nom de Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN et de la Congrégation de Notre-Dame, a retiré une proposition décrite à la page 106. Le MÉDAC a retiré cinq propositions. Les propositions, l'argumentaire du MÉDAC et la réponse du conseil à chaque proposition débutent à la page 107.

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle doivent être soumises au plus tard le 19 novembre 2022.

*Les propositions d'actionnaires et les réponses du conseil sont présentées aux pages 101 à 112.*

# Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur trois propositions d'actionnaires soumises par le MÉDAC, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, n° de téléphone : [514 286-1155](tel:5142861155), adresse courriel : [admin@medac.qc.ca](mailto:admin@medac.qc.ca); et une proposition d'actionnaire de Vancity, 700-815 West Hastings Street, Vancouver (Colombie Britannique) V6C 1B4, n° de téléphone : [604 871-5355](tel:6048715355), adresse courriel : [vcim.esg@vancity.com](mailto:vcim.esg@vancity.com). Le texte qui suit présente les propositions et leur argumentaire, ainsi que la réponse du conseil à chacune des propositions.

## 1. MÉDAC – Société d'intérêt social

Devenir une société d'« intérêt social » : Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

### Argumentaire

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'État du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains<sup>1</sup> », en Colombie-Britannique<sup>2</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>3</sup>, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>4</sup> :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5]

Le P<sup>r</sup> Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier<sup>5</sup> ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enchâsser, dans les statuts de la banque, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

<sup>1</sup> OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislation>

<sup>2</sup> « Bill M 209 – 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

<sup>3</sup> « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission - Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

<sup>4</sup> « Canada - Corporation - No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

<sup>5</sup> Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

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

La Banque CIBC est une banque de l'annexe I sous le régime de la *Loi sur les banques* (Canada) et la *Loi sur les banques* constitue sa charte. Le modèle de société d'intérêt social prévoit d'intégrer une disposition relative à l'intérêt social dans les statuts d'une société, énonçant son engagement à mener ses activités de manière responsable et durable. Ce modèle ne fait pas partie de la *Loi sur les banques*. Cependant, nous estimons que nos processus de gouvernance favorisent l'exercice de nos activités de façon responsable et durable, d'une manière qui promeut les intérêts de nos diverses parties prenantes. Le conseil a délégué au comité de gouvernance la responsabilité de superviser le cadre de communication avec les parties prenantes de la Banque CIBC et la façon dont la Banque CIBC exerce ses activités dans le respect de l'éthique, de la responsabilité sociale et des enjeux environnementaux. Nous effectuons également une présentation annuelle dans le cadre de notre rapport sur la durabilité portant sur les engagements et les réalisations qui ont un effet positif sur la société et les environnements, ainsi que sur la communication de notre conseil avec les parties prenantes.

À la Banque CIBC, cet engagement est au cœur de notre raison d'être : vous aider à réaliser vos ambitions. Guidés par cette raison d'être, nous utilisons nos ressources afin de créer des changements positifs pour notre équipe, nos clients, nos collectivités et notre planète, contribuant ainsi à un avenir équitable et durable et plus sûr.

## Propositions d'actionnaires

Notre engagement se manifeste par des pratiques commerciales responsables intégrées dans l'ensemble de la Banque CIBC, par notre ambition de carboneutralité visant à soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, et par des programmes qui favorisent une société inclusive et saine et qui intègrent des pratiques de gouvernance irréprochables.

En 2021, en nous appuyant sur les solides antécédents de la Banque CIBC en matière de mesures relatives aux priorités ESG, nous avons lancé une stratégie recentrée sur les facteurs ESG afin de permettre un avenir plus sûr, équitable et durable pour toutes nos parties prenantes. Notre stratégie est axée sur l'accélération des mesures visant à répondre aux changements climatiques, le soutien à une transition vers une économie à faibles émissions de carbone, la création d'occasions de contribuer à bâtir des collectivités équitables et résilientes et le renforcement de l'intégrité et de la confiance par la protection des données, tout en veillant à ce que nous agissions de façon responsable, en faisant la promotion de la responsabilisation et en améliorant l'expérience client. Nous avons également annoncé le lancement de la Fondation CIBC, qui servira à promouvoir l'équité sociale et économique en créant un accès accru à des occasions pour les collectivités défavorisées au Canada.

Ces pratiques sont éclairées par une communication tout au long de l'année avec nos diverses parties prenantes afin que nos initiatives ESG soient axées sur les enjeux appropriés dans un monde en constante évolution, et nous rendons régulièrement compte de nos progrès dans le cadre de nos présentations sur les facteurs ESG.

### 2. MÉDAC - Vote consultatif sur la politique environnementale

Vote consultatif sur la politique environnementale : Il est proposé que la banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

#### Argumentaire

Lors des assemblées annuelles d'actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d'actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d'évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l'activation d'une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le *Rainforest Action Network*<sup>1</sup> nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d'action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l'humanité qui en dépend vont s'accroître et devenir douloureusement palpables bien avant 2050<sup>2</sup> : « La vie sur Terre peut se remettre d'un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L'humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s'attaquer aux changements climatiques, afin d'éviter les répercussions économiques qu'ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine<sup>3</sup>.

Pour l'ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se doter d'une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s'ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

<sup>1</sup> <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

<sup>2</sup> <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donne-avant-la-cop-26-1326324>

<sup>3</sup> <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-du-canada-veut-presser-le-pas/>

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

À la Banque CIBC, notre stratégie ESG, y compris les mesures prévues dans notre plan de transition climatique, est indissociable de notre stratégie d'entreprise globale, de la façon dont nous dialoguons avec nos clients conformément à notre raison d'être, et de la façon dont tous les rouages de notre banque fonctionnent en synergie. Nous estimons que le devoir d'assurer cet alignement et cette cohésion est du ressort de la direction, et que la responsabilité de superviser cet aspect de nos activités revient au conseil d'administration. Par conséquent, la Banque CIBC n'appuie pas actuellement la mise en place d'un vote consultatif annuel au regard de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

La Banque CIBC est fermement déterminée à lutter contre les changements climatiques, comme en témoigne l'annonce en août 2021 de notre plan de transition climatique, qui comprend notre ambition d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050 pour les activités d'exploitation et de financement. Notre plan de transition climatique s'articule autour de quatre grands thèmes, soit guider nos clients, améliorer nos activités, encourager les comportements positifs chez nos clients, et communiquer nos progrès.

Pour ce qui est de guider nos clients, nous avons pris d'importantes mesures en 2021 pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, dont les suivantes :

- nous avons doublé notre engagement en matière de mobilisation de la finance durable pour le porter à 300 milliards de dollars d'ici 2030;
- nous avons mis sur pied un groupe mondial Énergie, Infrastructures et Transition au sein de notre segment Marchés des capitaux pour répondre aux besoins changeants de notre clientèle;
- nous avons lancé le projet Carbone, un marché de crédits compensatoires de carbone volontaire visant à favoriser la transparence des prix et l'efficacité, la liquidité et des normes mondiales dans l'écosystème de crédits compensatoires de carbone;
- nous nous sommes joints au Center for Climate-Aligned Finance, qui vise à aider les entreprises clientes à trouver des solutions pratiques permettant d'atteindre les objectifs climatiques au moyen de partenariats;
- nous avons annoncé un engagement de 100 millions de dollars en investissements dans des sociétés en commandite (S.E.C.) dédiées aux fonds de technologie climatique et de transition énergétique.

À mesure que nous progressons, nous nous concentrons sur l'accélération des mesures pour le climat, en réduisant les émissions produites par nos propres activités d'exploitation et de financement et en soutenant nos clients dans leur propre transition au moyen de financement, de services-conseils et d'investissements dans l'innovation. Par exemple, nous continuons d'améliorer nos propres activités et nous prévoyons, à la fin de 2024, atteindre la carboneutralité et acheter 100 % de notre électricité de sources renouvelables. Au cours de l'exercice 2022, nous entendons commencer à communiquer nos cibles provisoires de réduction des émissions financées pour 2030 pour les secteurs clés et faire état de nos avancements à compter de 2023.

Les démarches en cours visant à inciter les consommateurs à adopter un comportement qui appuie la transition vers une économie à faibles émissions de carbone représentent un thème tout aussi important dans le cadre de notre plan de transition climatique. Au début de 2022, nous avons lancé notre nouveau Centre pour le climat, qui offre de la formation, des ressources et des conseils afin d'aider les clients à atteindre leurs objectifs en matière d'ambitions climatiques.

Nous sommes fiers de constater que les progrès de la Banque CIBC en matière de communication de l'information et de rendement sur le plan environnemental sont reconnus, comme en témoigne notre note « A- » dans le cadre du CDP (anciennement connu sous le nom de Carbon Disclosure Project). Cette note place la Banque CIBC parmi les institutions financières canadiennes les mieux classées et parmi les meilleures banques dans le monde.

Tout au long du développement et du déploiement de notre plan de transition climatique, nous demeurons déterminés à assurer une divulgation rigoureuse et nous continuerons à dialoguer avec nos parties prenantes, y compris nos actionnaires, afin de promouvoir des actions significatives en matière de changement climatique et de tirer parti des initiatives en cours.

### 3. MÉDAC - Le français, langue officielle

Le français, langue officielle : Il est proposé que le statut officiel du français soit inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la banque, statut officiel ayant notamment une portée sur la langue de travail au Québec, sur la langue aux assemblées annuelles des actionnaires et sur la langue dans les communications publiques de la banque.

### Argumentaire

Le siège de la banque est au Canada, un État dont le français est langue officielle.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>1</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>2</sup> et québécoise<sup>3</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

## Propositions d'actionnaires

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement. Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

<sup>2</sup> *Projet de loi C-32* [https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture/Français et anglais : Vers une égalité \[...\]](https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture/Français%20et%20anglais%20-%20Vers%20une%20égalité%20égale)  
<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

<sup>3</sup> *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

<sup>4</sup> *Comment se conclut un « deal » en français?* [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>1</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>2</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>3</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>4</sup> (Taïwan) en mandarin, Volkswagen<sup>5</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>6</sup> (Clichy), Danone<sup>7</sup> (Paris), Christian Dior<sup>8</sup> (Paris) et LVMH<sup>9</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

<sup>1</sup> AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOv58A>

<sup>2</sup> AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

<sup>3</sup> AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9S5m3Rgt9k>

<sup>4</sup> AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

<sup>5</sup> AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

<sup>6</sup> AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

<sup>7</sup> AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

<sup>8</sup> AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

<sup>9</sup> AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

---

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

La Banque CIBC croit à l'importance de la langue française au Canada. Nous avons été l'une des premières institutions financières non établies au Québec à obtenir un certificat de francisation (le 19 août 1994) de l'Office québécois de la langue française, en reconnaissance du statut accordé à la langue française dans notre exploitation au Québec.

De façon plus générale, pour veiller à ce que nos actionnaires aient accès à des ressources dans les deux langues officielles, la Banque CIBC publie tous les documents de son assemblée annuelle en français et en anglais, fournit une traduction simultanée des délibérations de l'assemblée, y compris la possibilité pour les actionnaires de présenter leurs propositions en direct en français avec une traduction simultanée en anglais, et veille à ce que les questions puissent être posées dans les deux langues. En 2019, la Banque CIBC a tenu son assemblée annuelle des actionnaires à Montréal, en reconnaissance de la diversité culturelle et linguistique du Canada.

L'engagement de la Banque CIBC envers les langues officielles est confirmé en outre par notre participation positive à l'échelle fédérale et provinciale dans le cadre des récentes propositions législatives visant à renforcer les droits linguistiques au Canada.

#### 4. Vancity – Ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs

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

#### Argumentaire

La rémunération réalisée par le chef de la direction aux États-Unis a augmenté de 1322,2 % depuis 1978. Cette hausse est largement supérieure à la hausse de 817 % de la valeur globale de l'indice S&P et à la hausse de 18 % de la rémunération moyenne des travailleurs. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à celle des travailleurs aux États-Unis est passé de 31 fois en 1978 à 351 fois en 2020<sup>1</sup>.

Une problématique similaire a été observée au Canada, où, selon les conclusions d'un rapport, la rémunération des chefs de la direction des 100 principales sociétés de l'indice TSX était 202 fois supérieure au salaire moyen des travailleurs en 2020<sup>2</sup>.

Malgré les annonces de réductions salariales des membres de la haute direction qui ont été fortement médiatisées au début de la pandémie, un rapport d'analyse sur les tendances salariales durant la pandémie a révélé que la rémunération de ces personnes a augmenté de 17 % en 2020 par rapport à 2019. Même parmi les membres de la haute direction qui ont affirmé avoir vu leur salaire réduit en raison de la pandémie, 52 % ont en fait obtenu une rémunération totale plus élevée parce qu'ils ont touché des primes supérieures aux réductions<sup>3</sup>.

Comme l'indique un rapport de Statistique Canada intitulé *Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies*, l'écart grandissant entre le salaire des cadres supérieurs et celui des travailleurs est révélateur de l'inégalité salariale en Amérique du Nord et a contribué à l'accroissement de celle-ci<sup>4</sup>.

Cette inégalité croissante accentue la pauvreté et les disparités socioéconomiques. Dans *L'égalité, c'est mieux : pourquoi les écarts de richesse ruinent nos sociétés*, les chercheurs soulignent que les sociétés inégalitaires sont associées à une mauvaise santé, à une violence accrue, à un manque de vie communautaire et à des taux de maladie mentale plus élevés dans toutes les classes socioéconomiques<sup>5</sup>.

Les niveaux de rémunération relatifs au sein d'une organisation sont un paramètre important dont il faut tenir compte pour maintenir la satisfaction des employés. Les gens comparent naturellement leur situation économique à celle des autres et, lorsque la rémunération d'employés mieux payés augmente plus rapidement que celle d'employés moins bien payés, le moral des employés peut s'en ressentir<sup>6</sup>.

Bien que l'analyse de la rémunération verticale effectuée par la Banque CIBC constitue un pas dans la bonne direction pour lutter contre les écarts salariaux croissants, il est important que ces paramètres soient rendus publics afin d'accroître la transparence et de garantir aux investisseurs que l'entreprise gère les risques connexes. Le suivi et la publication de ces paramètres peuvent aider à éviter que la société ne contribue par inadvertance à ces problèmes systémiques.

<sup>1</sup> Lawrence Mishel et Jori Kandra. « CEO Pay has skyrocketed 1,322% since 1978. » *Economic Policy Institute*, 2021

<sup>2</sup> David Macdonald. « The Golden Cushion: CEO compensation in Canada » *Centre canadien de politiques alternatives*, 2021

<sup>3</sup> Alicia Massie et David Macdonald. « Boundless bonuses: Skyrocketing Canadian executive pay during the 2020 pandemic. » *Centre canadien de politiques alternatives*, 2021

<sup>4</sup> René Morissette, Garnett Picot et Yuqian Lu. « Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies » *Statistique Canada*, 2013

<sup>5</sup> Richard Wilkinson et Kate Pickett. « L'égalité, c'est mieux : pourquoi les écarts de richesse ruinent nos sociétés » *Les Éditions Écosociété*, 2013 (version française de « The Spirit Level: Why Greater Equality Makes Societies Stronger » *Bloomsbury Pub Plc USA*, 2011)

<sup>6</sup> Emily Breza, Supreet Kaur et Yogita Shamdasi. « The Morale Effects of Pay Inequality » *National Bureau of Economic Research*, 2016

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

Nos programmes de rémunération ont été conçus en fonction de notre philosophie, qui consiste à rémunérer les membres de notre équipe de manière équitable et concurrentielle et à encourager une conduite conforme à la raison d'être et aux valeurs de la Banque CIBC. Conformément à nos principes clés en matière de rémunération, la Banque CIBC n'a pas réduit les salaires ni cessé de verser des primes en 2020 et en 2021 en raison de la pandémie de COVID-19; cependant, les versements de primes pour 2020 ont été touchés défavorablement par le rendement opérationnel global de la Banque CIBC dans le cadre de notre facteur de rendement opérationnel (« FRO »). Notre FRO calculé a été inférieur à la cible pour l'exercice 2020, et nous avons utilisé notre pouvoir discrétionnaire pour le réduire encore davantage à 90 % pour les employés et à 89 % pour les membres de la direction, compte tenu du marché et de l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur nos activités, nos actionnaires et nos collectivités. Les cas où la prime d'une personne a augmenté d'une année à l'autre sont attribuables à des modifications des cibles incitatives, qui avaient été établies plus tôt au courant de l'année pour mieux harmoniser la rémunération cible avec le marché, pour refléter une promotion, ou pour souligner un rendement individuel exceptionnel.

## Propositions d'actionnaires

Même si nous ne publions pas le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des travailleurs, il s'agit d'un facteur clé dont tient compte le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction lorsqu'il examine la rémunération du chef de la direction. Chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC examine divers facteurs internes et externes avant de formuler des recommandations au conseil en ce qui a trait aux attributions de rémunération incitative du chef de la direction. Ces renseignements portent notamment sur le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés (un ratio de rémunération vertical) et sur d'autres ratios de rémunération horizontaux et verticaux. Nous continuons de croire qu'à défaut d'une approche normalisée permettant de calculer ce ratio, il ne s'agit pas d'une statistique digne d'intérêt à communiquer publiquement car elle ne constituerait pas un point de comparaison exact ni fiable.

Nous évaluons et perfectionnons chaque année nos programmes de rémunération, y compris les structures salariales, afin de nous assurer qu'ils offrent une rémunération compétitive sur le marché et qu'ils nous permettent de concrétiser notre stratégie consistant à maintenir une rémunération se situant dans le quartile supérieur pour les postes de premier échelon. La Banque CIBC a procédé à des investissements importants au cours des dernières années afin de faire progresser les salaires des employés de premier échelon et de prendre en compte les principes du marché et du salaire minimum vital. Nous avons augmenté notre salaire de premier échelon de 13 % depuis 2016. En outre, en 2019, nous avons investi dans un nouveau programme incitatif pour les employés au Canada, qui indique de façon encore plus transparente comment les primes d'encouragement sont déterminées et consolide le lien entre la rémunération et le rendement. Cette mesure s'est traduite par une augmentation de la rémunération incitative pour 50 % des employés occupant des postes de collaborateurs individuels, des postes de gestion et des postes de professionnels (c'est-à-dire, les employés qui n'occupent pas des postes de haute direction).

## Propositions d'actionnaires retirées

### **Æquo Services d'engagement actionnarial pour Bâtirente et la Congrégation de Notre-Dame**

Æquo Services d'engagement actionnarial a soumis une proposition d'actionnaire au nom de Bâtirente et de la Congrégation de Notre-Dame, demandant à ce que la Banque CIBC publie un rapport évaluant : 1) la mesure dans laquelle ses portefeuilles de prêts et d'investissements facilitent l'exploration et/ou la mise en valeur de nouveaux champs de pétrole et de gaz; 2) les risques pour la Banque CIBC d'incompatibilité avec le scénario de carboneutralité de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), et 3) le cas échéant, les changements qui doivent être apportés aux politiques et aux pratiques de la Banque CIBC pour atteindre les objectifs du scénario de carboneutralité de l'AIE.

À la suite d'entretiens avec la Banque CIBC, Æquo, agissant au nom de ses clients, a retiré la proposition à la lumière des efforts continus de la Banque CIBC pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050, à savoir notamment :

- la réduction des émissions des activités d'exploitation et de financement de la Banque CIBC;
- la présentation avant la prochaine assemblée annuelle, lorsque les données le permettent, de la façon dont la Banque CIBC soutient ses clients dans leur propre transition par du financement, des services-conseils et des investissements dans de nouvelles innovations pour le climat, y compris auprès de sociétés du secteur pétrolier et gazier, et de leurs plans pour réduire les émissions de champ 3 lorsqu'elles sont importantes;
- l'établissement et la publication, avant la prochaine assemblée annuelle et lorsque les données le permettent, de cibles provisoires en matière d'émissions financées pour 2030 pour les principaux secteurs, qui comprendront les émissions de champ 1 et de champ 2, de même que les émissions de champ 3 lorsqu'elles sont importantes.

Æquo reconnaît que les efforts de la Banque CIBC contribuent à l'apport du Canada pour trouver des solutions à un problème mondial complexe, qui nécessite la prise en compte d'un vaste éventail de facteurs interreliés pour abaisser les émissions, y compris la nécessité de faire baisser la demande des consommateurs pour des produits à haute intensité carbonique, de limiter la croissance de l'offre de combustibles fossiles, d'augmenter le développement des énergies renouvelables et d'étendre l'accessibilité de technologies propres, tout en s'assurant de répondre aux besoins mondiaux en énergie.

Il est prévu qu'Æquo et la Banque CIBC demeureront en communication à mesure que la Banque CIBC développe son approche pour réduire ses émissions financées.

### MÉDAC

À la suite d'entretiens avec la Banque CIBC, le MÉDAC a retiré cinq de ses propositions d'actionnaires. À la demande du MÉDAC, le texte de chaque proposition, son argumentaire et la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

#### 1. Représentation formelle des employés dans la prise de décisions stratégiques

Représentation formelle des employés dans la prise de décisions stratégiques : Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

#### Argumentaire

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme!

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décisions stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

<sup>1</sup> Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

<sup>2</sup> *Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code*

<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

#### Déclaration du conseil

Notre conseil estime qu'il est important de comprendre et de prendre en compte les points de vue des principales parties intéressées, y compris les employés de la Banque CIBC, dans la prise de décisions stratégiques. Il existe d'ailleurs de nombreux mécanismes au sein de la banque, que les membres du conseil et de la direction estiment efficaces pour obtenir l'apport de tous nos employés.

Bâtir une banque axée sur les relations pour le monde d'aujourd'hui commence par la relation que nous avons avec nos employés. Le conseil et la direction de la Banque CIBC s'engagent à favoriser une culture motivante et inclusive.

Pour remplir notre engagement, nous sommes continuellement à l'écoute des membres de notre équipe et cherchons à les mobiliser. Nous nous appuyons sur un cadre d'engagement qui met à profit une combinaison optimale de mécanismes permettant aux membres de l'équipe de nous communiquer leurs commentaires directement, de façon formelle ou informelle, sur des sujets d'importance organisationnelle et individuelle. Collectivement, cet apport oriente nos stratégies commerciales et de capital humain, ainsi que nos décisions d'investissement.

Voici quelques exemples des mécanismes mis en place aux termes de notre cadre de travail pour favoriser le dialogue avec les membres de nos équipes :

- Le sondage annuel auprès des employés confidentiel de la Banque CIBC est l'occasion de recueillir des commentaires importants de la part des membres de l'équipe tant au sujet de leur expérience de travail individuelle à la Banque CIBC que sur des domaines d'importance stratégique pour l'entreprise.
- Des coups de sonde trimestriels et des sondages en profondeur ponctuels propres à des activités données, des groupes de discussion, des assemblées générales et des marathons de programmation, de même que la plateforme de création d'idées de la Banque CIBC, contribuent également à la conception de l'expérience de nos employés et/ou de nos clients.

## Propositions d'actionnaires

- Les idées tirées des programmes destinés aux employés de la Banque CIBC fournissent des renseignements précieux sur les comportements et les besoins de nos employés (p. ex., les objectifs de perfectionnement, l'adoption de l'apprentissage, les priorités en matière de bien-être) afin d'éclairer nos programmes et nos stratégies.
- Les dix réseaux d'affinité des employés dirigés par des employés de la Banque CIBC mobilisent et mettent en communication plus de 25 000 membres de l'équipe dans le cadre d'occasions de mentorat, de réseautage, de formation et de perfectionnement professionnel. En plus de contribuer à favoriser un sentiment d'appartenance au sein de la Banque CIBC, nos réseaux d'affinité des employés nous aident à recueillir des commentaires cruciaux auprès des employés. En 2021, la Banque CIBC a tenu des exercices d'écoute avec des centaines d'employés, dont dix étaient animés par notre président et chef de la direction, afin de comprendre les obstacles avec lesquels doivent composer certains groupes de nos employés. Les mesures de suivi découlant des exercices d'écoute ont été intégrées aux stratégies axées sur le client et de capital humain de la Banque CIBC et ont servi de base à l'élaboration de certaines de nos cibles en matière d'inclusion et de diversité. Ce mécanisme de dialogue a soutenu l'élaboration de projets tels que la création du cadre de réconciliation de la Banque CIBC pour promouvoir la prospérité économique des peuples autochtones au Canada et notre engagement à investir dans la prochaine génération de leaders et d'agents de changements issus de la communauté noire.

Le cadre d'engagement existant de la Banque CIBC est inclusif et permet aux plus de 45 000 membres de notre équipe de communiquer de manière significative et de fournir des commentaires qui éclairent davantage nos stratégies et investissements clés, tout en veillant à ce que le conseil et le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction continuent d'exercer une supervision indépendante.

Notre stratégie de mobilisation du conseil facilite davantage la collaboration et l'interaction entre le conseil et nos employés dans le cadre de participations en personne et virtuelles. Il s'agit notamment de discussions en petits groupes, de présentations au conseil et de réunions plus informelles. De plus, notre conseil et notre comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ont un accès illimité à la direction et aux employés de la Banque CIBC.

Avec le soutien du conseil et de la direction, la Banque CIBC entreprendra au cours de la prochaine année une étude sur la mise sur pied d'organismes formels et d'autres mécanismes afin de tenir compte des intérêts et de l'opinion des employés dans la prise de décisions stratégiques. Cette étude comprendra des examens des pratiques à l'étranger, particulièrement en Europe continentale, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La Banque CIBC fera part de ses conclusions dans ses documents d'information établis avant son assemblée générale annuelle de 2023.

## 2. Femmes gestionnaires

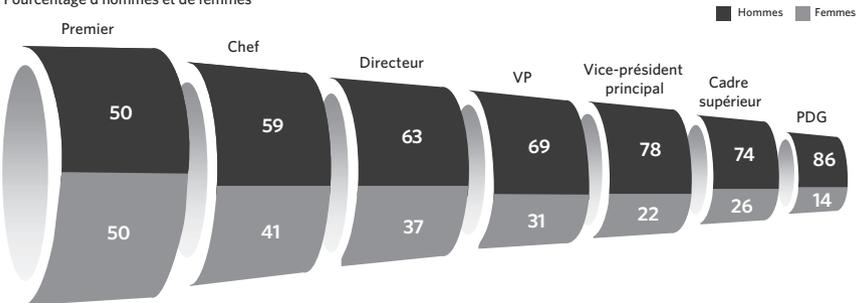
Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade : Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

## Argumentaire

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>1</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

### Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>2</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

<sup>1</sup> *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*

<https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

<sup>2</sup> *Ibid.*, voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

## Déclaration du conseil

À la Banque CIBC, l'inclusion est une pierre angulaire de notre culture. Cela signifie que nos effectifs et notre équipe de direction reflètent les clients et les collectivités que nous servons et que nos gens sont outillés pour pratiquer l'inclusion intentionnelle. Il en résulte une équipe mobilisée capable de concevoir des idées novatrices, de promouvoir des expériences clients et une culture professionnelle inclusives et, en dernière analyse, d'aider notre banque à réaliser sa raison d'être.

À l'heure actuelle, notre conseil est paritaire et présidé par une femme, 50 % des subordonnés directs du chef de la direction sont des femmes et la proportion de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil (postes à partir de l'échelon de vice-président) globalement est passée de 27 % à 38 % au cours des sept dernières années.

La Banque CIBC publie chaque année des renseignements détaillés sur l'état d'avancement et les progrès réalisés en vue d'atteindre ses objectifs en matière de diversité. Notre rapport sur la durabilité de 2021 présentera une ventilation détaillée de la proportion de femmes au sein des effectifs de la Banque CIBC, notamment aux échelons suivants :

- conseil d'administration
- membres de la haute direction (postes qui relèvent directement du chef de la direction)
- membres de la direction (à partir de l'échelon de vice-président)
- cadres supérieurs (un à deux échelons en dessous des postes de vice-présidents) *nouvelle information*
- cadres (rôles de gestion intermédiaire et postes professionnels) *nouvelle information*
- premier échelon (collaborateurs individuels et postes de début de carrière) *nouvelle information*
- postes occupés par des candidats nouvellement embauchés (tous les candidats externes embauchés au cours de l'exercice) *nouvelle information*

Les données que nous présenterons rendront compte de la représentation des femmes à chaque niveau pour les trois derniers exercices, notamment des objectifs qui ont été mis en place là où il n'y a pas d'équilibre entre les hommes et les femmes, ainsi que des programmes, des politiques et des interventions en place pour promouvoir l'inclusion au travail et la gestion équitable des talents pour les femmes. Nous nous engageons à examiner d'autres données sur les pratiques exemplaires pour comprendre comment nous pouvons améliorer les données que nous présentons.

## 3. Économie circulaire

Économie circulaire : Il est proposé que la Banque divulgue le montant global des prêts qu'elle consent afin d'encourager le développement de l'économie circulaire.

## Argumentaire

Lors de la dernière assemblée annuelle 2021, nous déposons une proposition invitant la Banque à produire un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire. Cette proposition a recueilli un **appui favorable de 22,5 %** des actionnaires ce qui témoigne de leurs préoccupations pour cette nouvelle forme d'économie.

Prenant bonne note de vos initiatives depuis 2006, nous souhaitons obtenir des informations sur les prêts consentis pour le développement de cette nouvelle économie. Votre réponse ainsi libellée nous conduit à déposer à nouveau notre proposition :

« 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

Nous portons à votre attention ce plaidoyer depuis plusieurs années du Programme des Nations unies pour l'environnement<sup>1</sup> (PNUE) pour un découplage urgent entre la croissance économique, la consommation de ressources vierges et les impacts sur l'environnement en mentionnant une dégradation sans précédent des écosystèmes et en émettant de plus en plus de gaz à effet de serre (GES). Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites<sup>2</sup> qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation.

Il nous paraît donc important que cette divulgation soit faite afin que la Banque puisse se fixer des objectifs en matière de financement de ces entreprises et qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.

<sup>1</sup> <https://www.resourcepanel.org/reports/decoupling-natural-resource-use-and-environmental-impacts-economic-growth>

<sup>2</sup> <https://www.circularity-gap.world/2020>

## Déclaration du conseil

La Banque CIBC est attachée à l'accélération des mesures pour le climat et à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, comme en témoigne l'annonce en août 2021 de notre plan de transition climatique, qui comprend notre ambition d'atteindre la carboneutralité pour les activités d'exploitation et de financement d'ici 2050. Nous continuons également d'être reconnus pour notre rendement ESG et, en 2021, avons maintenu notre note « A- » dans le cadre du CDP (anciennement connu sous le nom de Carbon Disclosure Project). Cela démontre les progrès que la Banque CIBC a réalisés en matière de communication de l'information et de rendement sur le plan environnemental, et nous place parmi les institutions financières canadiennes les mieux classées et dans le premier échelon des banques mondiales.

Dans le cadre de nos efforts consacrés à l'environnement, nous comprenons l'importance de faire passer les systèmes à une économie circulaire pour appuyer des objectifs environnementaux plus vastes comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'accroissement de la biodiversité et l'amélioration de la conservation. Voilà pourquoi la circularité a été incluse dans notre cadre des émissions de financement durable publié en 2021, une première pour une banque canadienne.

De plus, la Banque CIBC adhérera à la Coalition pour le leadership en matière d'économie circulaire. Nous avons examiné différentes façons de faire progresser notre travail sur la question de l'économie circulaire, et nous avons envisagé l'adoption des Principes pour une activité bancaire responsable des Nations Unies. Nous considérons que l'adhésion à la Coalition pour le leadership en matière d'économie circulaire est la meilleure approche actuelle pour nous, car son objectif de faire du Canada un leader mondial dans la construction d'une économie circulaire durable et prospère s'aligne sur nos efforts de travail.

La Banque CIBC souhaite accroître ses activités dans ce domaine, et considère ces mesures comme une première étape en attendant des normes sectorielles plus élaborées permettant de repérer, de recueillir, de suivre et de présenter les activités de l'économie circulaire.

Nous travaillons avec des partenaires pour formuler des cadres de travail et clarifier les activités qui favorisent le développement de l'économie circulaire. Pour ce faire, la Banque CIBC organise au printemps 2022 une table ronde avec des clients pour discuter des occasions de faire progresser l'économie circulaire au Canada.

## 4. Décarbonisation

Décarbonisation : Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.

## Argumentaire

Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.

La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde<sup>1</sup>.

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005<sup>2</sup> ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court terme plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050<sup>3</sup>, voire au-delà<sup>4</sup>. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles<sup>5</sup> ». Dans tous les cas de figure, il importe de fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la Science Based Targets initiative (SBTi)<sup>6</sup>.

- <sup>1</sup> Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, *Rainforest Action Network* <https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>
- <sup>2</sup> Alexandre SHIELD et Marie VASTEL, « Trudeau promet de réduire les GES du Canada : de 40% à 45% d'ici 2030 », *Le Devoir*, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduire-les-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>
- <sup>3</sup> « FACT SHEET: President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », *The White House*, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>
- <sup>4</sup> « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », *Action pour le climat - Commission européenne*, 2016-11-23 [https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030\\_fr](https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr)
- <sup>5</sup> Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », *La Presse*, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-ai-e-suggere-de-ne-plus-investir-dans-les-combustibles-fossiles.php>
- <sup>6</sup> <https://sciencebasedtargets.org/>

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales<sup>1</sup> (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial<sup>2</sup>. Le GIÉC<sup>3</sup> a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète<sup>4</sup> ».

Un plan de transition concret sur les changements climatiques est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

- <sup>1</sup> « Émissions de gaz à effet de serre », Environnement et Changement climatique CANADA, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissions-gaz-effet-serre.html>
- <sup>2</sup> Carter et Dordi - *Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf*
- <sup>3</sup> <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>
- <sup>4</sup> <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392>

## Déclaration du conseil

La lutte contre les changements climatiques a toujours été une priorité pour la Banque CIBC et, en 2021, nous avons annoncé un plan de transition climatique, qui comprend l'objectif d'atteindre la carboneutralité pour les activités d'exploitation et de financement d'ici 2050.

Deux des grands thèmes de notre plan de transition climatique sont d'orienter nos clients et de partager nos progrès. Tout d'abord, conformément avec l'accent mis sur l'accélération des mesures pour le climat, nous guidons nos clients dans leur transition vers une économie à faibles émissions de carbone en travaillant activement avec eux au moyen de financements, de services-conseils et d'investissements dans l'innovation. Pour faire avancer ces initiatives, la Banque CIBC :

- a réorienté ses activités de conseils du segment Marchés des capitaux en créant la franchise Énergie, Infrastructures et Transition et la franchise Conseils sur la durabilité;
- a doublé son objectif de mobiliser 300 milliards de dollars de financement durable d'ici 2030;
- a lancé le projet Carbone, un marché volontaire de compensation des émissions de carbone visant à favoriser la transparence des prix et à apporter efficacité, liquidité et normes mondiales à l'écosystème de la compensation des émissions de carbone;
- a annoncé un engagement de 100 millions de dollars en investissements dans des sociétés en commandite (S.E.C.) dédiées à l'investissement dans les fonds de technologie climatique et de transition énergétique.

Deuxièmement, la Banque CIBC s'est engagée à communiquer ses progrès pour tenir les actionnaires et les autres parties intéressées au courant des faits nouveaux concernant notre plan de transition climatique. Nous aurions recours autant aux canaux de communication habituels qu'à des moyens de communication ciblés pour faire état de nos progrès. Pour ce faire, nous comptons commencer à divulguer les cibles provisoires pour les secteurs clés au cours du troisième trimestre de notre exercice 2022, et nous ferons état de nos avancements à compter de 2023.

Nous travaillons à l'élaboration de cibles ambitieuses, et pour nous assurer de la rigueur de nos initiatives, cette démarche est guidée par les exigences de l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA), dont la Banque CIBC est signataire, ainsi que par les enseignements tirés de notre participation au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF).

Ensemble, ces initiatives contribuent à réduire les émissions des clients que nous finançons et nous permettent de soutenir nos clients dans l'atteinte de leurs objectifs de développement durable et dans la transformation de leurs modèles d'affaires pour prospérer dans une économie à faibles émissions de carbone. Ces efforts soutiennent la contribution du Canada à des solutions à un problème complexe et mondial, et notre approche se veut un complément aux stratégies climatiques menées par les gouvernements. Au fur et à mesure que les détails des plans du Canada seront connus, y compris la stratégie du gouvernement canadien pour son objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre en 2030, nous continuerons à nous efforcer d'aligner notre approche pour soutenir ces plans.

## Propositions d'actionnaires

### 5. Comité du conseil en matière environnementale et climatique

Comité du conseil en matière environnementale et climatique : Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.

#### Argumentaire

Dans un entretien récent<sup>1</sup>, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique<sup>2</sup> de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.

Rappelons que dans un récent rapport de la Banque du Canada<sup>3</sup>, celle-ci soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.

La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.

<sup>1</sup> Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business*

<http://www.strategy-business.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>

<sup>2</sup> « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-mark-joseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>

<sup>3</sup> <https://changingclimate.ca/fr/>

#### Déclaration du conseil

À la Banque CIBC, la surveillance, l'évaluation et la gestion des risques que présentent les changements climatiques et la transition vers une économie à faibles émissions de carbone constituent une priorité importante. Ces activités sont intégrées aux cadres de gouvernance et de gestion des risques ESG de la Banque CIBC, ce qui inclut la surveillance par le conseil de la stratégie et des activités ESG de la Banque CIBC, et comprend la réponse aux changements climatiques.

La proposition du MÉDAC cite les propos de Mark Carney, qui estime que les entreprises devraient se doter d'un comité du conseil responsable des questions de changements climatiques. À la Banque CIBC, le comité de gouvernance chapeaute la surveillance de la stratégie ESG globale de l'entreprise, stratégie qui comprend le plan de transition climatique de la Banque CIBC, son ambition de carboneutralité, et la mobilisation des parties prenantes et la présentation de l'information connexe aux parties prenantes. Les responsabilités du comité comprennent les questions stratégiques et opérationnelles se rapportant aux facteurs ESG, la mobilisation des parties prenantes, la production de rapports sur les facteurs ESG et la surveillance des faits nouveaux en matière d'ESG.

Les responsabilités de surveillance d'autres comités du conseil peuvent également toucher à certaines composantes des facteurs ESG en fonction de leurs mandats. Par exemple, notre comité de gestion du risque supervise l'évaluation des risques environnementaux, d'atteinte à la réputation et réglementaires dans le cadre de ses responsabilités de surveillance dans le cadre de l'évaluation des risques de marché et de crédit.

Notre comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine certaines pratiques ESG dans le cadre de ses responsabilités de surveillance en matière d'inclusion et de diversité et de santé et sécurité des employés. Notre comité d'audit supervise les renseignements communiqués aux actionnaires et les contrôles applicables à la collecte de données et à la présentation de l'information en matière de facteurs ESG dans nos rapports financiers et autres documents d'information publics. Notre comité de gouvernance reçoit en outre régulièrement des rapports au sujet des activités d'autres comités du conseil qui touchent à des composantes ESG en raison de leur mandat. Ces rapports fournissent à notre comité de gouvernance une vue d'ensemble des questions ESG à l'échelle de la Banque CIBC.





jeudi 7 avril 2022

**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 et extraordinaire des actionnaires de la Banque CIBC (la Banque) tenue le 7 avril 2022. 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
Ammar Aljoundi	213 813 989	99,52 %	1 021 506	0,48 %
Charles J.G. Brindamour	213 922 850	99,58 %	912 645	0,42 %
Nanci E. Caldwell	205 325 230	95,57 %	9 510 265	4,43 %
Michelle L. Collins	213 806 198	99,52 %	1 029 297	0,48 %
Luc Desjardins	210 280 153	97,88 %	4 555 342	2,12 %
Victor G. Dodig	213 612 610	99,43 %	1 222 885	0,57 %
Kevin J. Kelly	213 965 876	99,60 %	869 619	0,40 %
Christine E. Larsen	214 064 259	99,64 %	771 236	0,36 %
Nicholas D. Le Pan	204 855 870	95,35 %	9 979 625	4,65 %
Mary Lou Maher	213 258 292	99,27 %	1 577 203	0,73 %
Jane L. Peverett	201 642 950	93,86 %	13 192 545	6,14 %
Katharine B. Stevenson	212 345 575	98,84 %	2 489 920	1,16 %
Martine Turcotte	212 277 811	98,81 %	2 557 684	1,19 %
Barry L. Zubrow	212 126 300	98,74 %	2 709 195	1,26 %

**2. Nomination des auditeurs**

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

EN FAVEUR		ABSTENTIONS	
204 137 611	93,00 %	15 353 435	7,00 %

**3. Résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs**

EN FAVEUR		CONTRE	
205 113 850	95,48 %	9 721 230	4,52 %

**4. Résolution spéciale visant à modifier le règlement n° 1 pour donner effet à un fractionnement des actions ordinaires de la Banque CIBC à raison de deux pour une**

EN FAVEUR		CONTRE	
214 374 917	99,79 %	460 132	0,21 %

**5. Résolution spéciale sur la rémunération variable des preneurs de risques significatifs au Royaume-Uni**

EN FAVEUR		CONTRE	
212 545 446	98,93 %	2 288 736	1,07 %

**6. Proposition N° 1 - Société d'intérêt social**

EN FAVEUR		CONTRE		ABSTENTIONS*	
12 347 708	5,78 %	201 191 426	94,22 %	1 295 904	0,61 %

**7. Proposition N° 2 - Vote consultatif sur la politique environnementale**

EN FAVEUR		CONTRE		ABSTENTIONS*	
48 858 751	24,31 %	152 151 815	75,69 %	13 825 043	6,88 %

**8. Proposition N° 3 - Le français, langue officielle**

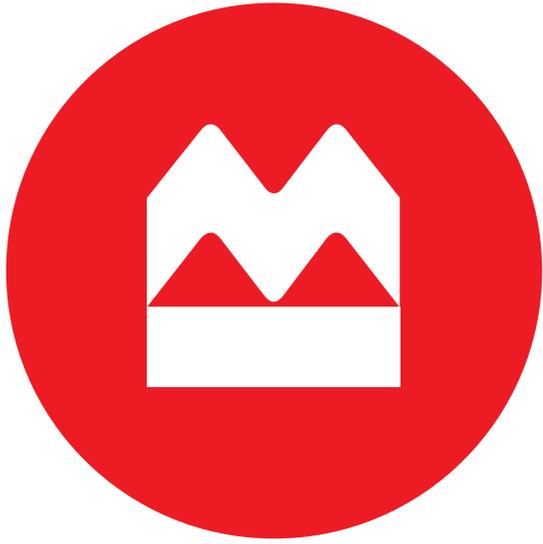
EN FAVEUR		CONTRE		ABSTENTIONS*	
2 107 509	0,99 %	211 678 212	99,01 %	1 049 882	0,49 %

**9. Proposition N° 4 - Ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs**

EN FAVEUR		CONTRE		ABSTENTIONS*	
30 378 327	14,81 %	174 707 496	85,19 %	9 749 785	4,75 %

\* 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**



## Indépendance des auditeurs

Nous avons une politique stricte qui restreint les autres services que les auditeurs peuvent fournir à la Banque. De plus, le comité d'audit et de révision (ou son délégué) approuve au préalable tous les services devant être fournis par les auditeurs conformément à notre Norme sur l'indépendance des auditeurs, au cas par cas ou dans le cadre des budgets annuels relatifs à des services précis. Cette mesure contribue à protéger la fonction d'audit des conflits d'intérêts et à assurer l'indépendance des auditeurs. Un processus rigoureux est appliqué pour assurer que tous les services fournis par les auditeurs sont conformes à notre norme ainsi qu'aux normes professionnelles et aux règlements sur les valeurs mobilières, notamment aux règles en matière de rotation obligatoire de l'associé responsable de l'audit.

## 4. Tenir un vote (consultatif) sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction

Nous vous demandons de voter sur la façon dont nous rémunérons nos hauts dirigeants.

Le succès de BMO dépend de la vigueur et de la performance de son personnel. Le programme de rémunération de la haute direction est conçu pour soutenir notre raison d'être et nos priorités stratégiques et il harmonise les récompenses des hauts dirigeants à la croissance à long terme et à la santé de l'organisation. Les résultats de la Banque, la rémunération des hauts dirigeants, les rendements financiers pour les actionnaires et l'engagement de BMO à maintenir la croissance de façon responsable et durable sont tous étroitement liés d'une façon qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Il s'agit d'un vote consultatif et non contraignant, mais les résultats influenceront la façon dont le comité des ressources humaines examinera la rémunération dans l'avenir.

Vous voterez sur la résolution suivante :

*Il est résolu, à titre consultatif et non en vue de diminuer le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations distribuée avant notre assemblée annuelle des actionnaires de 2022.*

Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de notre programme de la rémunération de la haute direction, vous pouvez communiquer avec le Secrétariat général de la Banque ou directement avec le Conseil d'administration (se reporter à la page 23 pour plus de détails).

## 5. Examiner les propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC ») a présenté à la Banque sept propositions d'actionnaire, dont trois seront soumises à un vote, aux fins d'inclusion dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction. Harrington Investments Inc. a présenté à la Banque une proposition d'actionnaire aux fins d'inclusion dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction et celle-ci sera soumise à un vote. Le B.C. General Employees' Union General Fund et le B.C. General Employees' Union Defence Fund (le « BCGEU ») ont présenté conjointement à la Banque une proposition d'actionnaire. Ces propositions d'actionnaire sur lesquelles vous serez appelé à voter, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée, ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci figurent aux pages 97 et suivantes.

Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre quatre de ses propositions au vote des actionnaires. La Banque s'est engagée à inclure les propositions du MÉDAC dans la circulaire à titre informatif seulement. Elles sont reproduites intégralement ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci aux pages 101 et suivantes. Ces propositions ne sont pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Après des discussions avec la Banque, le BCGEU a accepté de ne pas soumettre sa proposition au vote des actionnaires. Un résumé de la proposition et des motifs de son retrait est présenté à la page 107.

Se reporter à la page 97 pour obtenir le libellé complet de chaque proposition d'actionnaire et notre réponse à celle-ci.

### Comment soumettre une proposition d'actionnaire

Si vous souhaitez soumettre une proposition pour la prochaine assemblée annuelle, vous devez nous la faire parvenir au plus tard le 16 novembre 2022.

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

### Le Conseil vous recommande POUR notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

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

L'an dernier, 95,11 % des voix exprimées à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2021 ont été exprimées pour notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

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

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



# PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis sept propositions. Ces propositions et l'argumentaire du MÉDAC ainsi que les réponses de la Banque sont reproduits intégralement ci-après. Parmi les propositions du MÉDAC, les propositions n° 1 à 3 ont été soumises à votre vote. Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les quatre « propositions retirées ». Toutefois, la Banque s'est engagée auprès du MÉDAC à inclure les propositions retirées dans la circulaire à titre informatif seulement. Ces propositions ne sont pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.

## Proposition n° 1

Devenir une société « d'intérêt social »

Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

### Argumentaire

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains<sup>1</sup>, en Colombie-Britannique<sup>2</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>3</sup>, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>4</sup> :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les

intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.

3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier<sup>5</sup> ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enrichir, dans les statuts de la banque, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QU'IL N'EST PAS LÉGALEMENT POSSIBLE POUR UNE BANQUE À CHARTE CANADIENNE D'ÊTRE CONVERTIE EN ENTREPRISE D'INTÉRÊT SOCIAL ET QUE LA BANQUE INTÈGRE CLAIREMENT LA DURABILITÉ DANS SA STRATÉGIE PRINCIPALE, COMME EN TÉMOIGNENT LES ENGAGEMENTS INHÉRENTS À NOTRE RAISON D'ÊTRE, Y COMPRIS NOTRE ENGAGEMENT ENVERS UN AVENIR DURABLE ET COMME IL EST INDIQUÉ DANS NOTRE RAPPORT DE DURABILITÉ ET NOTRE RAPPORT CLIMATIQUE ANNUELS.**

La proposition demande à la Banque d'envisager de modifier la façon dont elle est incorporée et régie d'une manière qui est impossible en vertu de la Loi sur les banques (Canada). Toutefois, en vertu de l'alinéa 158(1)a) de la Loi sur les banques, les administrateurs de la Banque ont des obligations fiduciaires conformément auxquelles ils sont tenus d'agir dans l'intérêt de la Banque. La Cour suprême du Canada a confirmé que, pour déterminer s'ils agissent dans l'intérêt de la société, les administrateurs peuvent tenir compte des intérêts des parties intéressées et être soucieux de l'environnement afin de prendre des décisions éclairées\*.

1 OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

2 « Bill M 209 - 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

3 « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission - Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

4 « Canada - Corporation - No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

5 Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

\* BCE Inc. c. Détenteurs de débetures de 1976, 2008 CSC 69 (CanLII), [2008] 3 RCS 560.

Le Conseil de la Banque est soucieux de l'environnement et des collectivités servies par la Banque au moment de prendre des décisions. La Banque a reconnu l'importance de sa contribution à la société en introduisant sa raison d'être, *Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires*. Sa raison d'être repose sur trois objectifs centraux, sur lesquels la Banque s'appuie pour continuer de mesurer son progrès : pour une économie florissante, pour un avenir durable et pour une société inclusive.

Chaque année, la Banque publie un rapport détaillé sur les progrès qu'elle a réalisés par rapport à sa raison d'être et à ses engagements dans son Rapport de durabilité et dans son Rapport climatique.

Notre Rapport de durabilité de 2021 indique comment nous tirons parti de notre position d'organisation de services financiers de premier plan pour créer des occasions, soutenir les collectivités et

promouvoir un monde de demain plus durable. Nous concentrons nos efforts en matière de durabilité sur des aspects qui sont importants pour notre entreprise, nos clients et nos parties intéressées (notamment nos employés, nos actionnaires, nos fournisseurs et notre gouvernement ainsi que nos clients et nos collectivités). Le Rapport décrit la façon dont nous déterminons ce qui est important, comment nous nous engageons envers nos parties intéressées, ainsi que les progrès que nous avons réalisés en 2021.

Même s'il nous est impossible de nous convertir en entreprise d'intérêt social, la Banque a déjà démontré par sa raison d'être et par ses actions son engagement de faire une différence.

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

## Proposition n° 2

### Vote consultatif sur la politique environnementale

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

#### Argumentaire

Lors des assemblées annuelles d'actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d'actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d'évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l'activation d'une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le *Rainforest Action Network*<sup>1</sup> nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d'action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié en 2014, ce

projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l'humanité qui en dépend vont s'accroître et devenir douloureusement palpables bien avant 2050<sup>2</sup> : « La vie sur Terre peut se remettre d'un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L'humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s'attaquer aux changements climatiques, afin d'éviter les répercussions économiques qu'ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine<sup>3</sup>.

Pour l'ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se doter d'une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s'ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

1 <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

2 <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donne-avant-la-cop-26-1326324>

3 <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-du-canada-veut-presse-le-pas/>

# Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO A ÉLABORÉ UNE STRATÉGIE CLIMATIQUE SOLIDE HARMONISÉE AVEC CELLE DE L'ALLIANCE BANCAIRE NET ZÉRO ET D'AUTRES CADRES DE RÉFÉRENCE CRÉDIBLES ET QU'ELLE PUBLIE DES MISES À JOUR RÉGULIÈRES SUR LES QUESTIONS LIÉES AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES DANS SON RAPPORT DE DURABILITÉ ET DANS SON RAPPORT CLIMATIQUE.**

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition parce qu'elle n'est pas nécessaire compte tenu de la stratégie et des engagements existants de BMO, de nos documents d'information approfondis en matière de changements climatiques, de la structure de gouvernance complète que nous avons mise en place afin de contrôler et de gérer les questions liées aux changements climatiques, ainsi que du rôle actif que jouent le Conseil et la direction dans la surveillance des changements climatiques au sein de la Banque.

La direction a pris des mesures concrètes afin de mettre au point et de mettre en place une stratégie climatique solide et crédible. La stratégie climatique fait partie intégrante de notre stratégie globale qui a été approuvée par le Conseil et ne peut être déléguée aux actionnaires. Il incombe au Conseil de surveiller l'ensemble des risques inhérents à la Banque, y compris les risques inhérents aux changements climatiques, et le Conseil doit être en mesure d'exercer son jugement avec discernement sur de telles questions.

Notre Rapport climatique annuel respecte les recommandations du Groupe de travail sur la communication de l'information financière relative aux changements climatiques et établit notre plan d'action sur les changements climatiques. Vous trouverez des renseignements sur le plan d'action sur les changements climatiques dans le Rapport climatique de 2021 de BMO. Vous trouverez également des renseignements sur nos progrès vers l'atteinte de nos engagements sur le climat dans notre Rapport climatique de 2021 et dans notre Rapport de durabilité de 2021.

En 2021, nous avons lancé notre Ambition carboneutralité, une raison d'être harmonisée avec notre engagement d'être le principal

partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. Afin de catalyser cet engagement, BMO s'est jointe au Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) appuyé par l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA), qui constitue un cadre de référence solide et crédible pour les banques qui souhaitent harmoniser leurs activités financières avec des objectifs en matière de changements climatiques ambitieux de carboneutralité d'ici 2050. L'Ambition carboneutralité de BMO repose sur la mesure et la déclaration des émissions financées et des cibles à moyen (2030) et à plus long (2050) termes établies conformément à des lignes directrices rigoureuses appuyées sur la science. Vous trouverez des renseignements détaillés sur le sujet dans notre Rapport climatique de 2021.

L'engagement envers la NZBA de BMO nécessitera l'élaboration d'un plan d'action pour la transition vers la carboneutralité ainsi que la présentation d'un résumé de ce plan.

De plus, BMO a mis sur pied des paramètres d'évaluation par le Conseil des risques clés inhérents aux actifs liés au carbone, qui permettent d'évaluer l'appétit pour les risques liés aux facteurs environnementaux et sociaux de BMO. BMO met également en place un programme d'analyse de scénarios des risques inhérents aux changements climatiques qui répond aux nouveautés sur le plan réglementaire dans le domaine.

Comme en témoignent nos engagements et nos documents d'information, BMO intègre les changements climatiques dans sa stratégie, sa gestion des risques et sa raison d'être. Les commentaires des investisseurs et des autres parties prenantes sont les bienvenus et nous privilégions un dialogue ouvert avec ceux-ci et échangeons fréquemment avec eux sur notre approche à l'égard de ce sujet complexe. Cet engagement, ainsi que les engagements climatiques de la Banque, fait en sorte qu'il n'est pas nécessaire de tenir un vote consultatif sur la question des changements climatiques.

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

---

## Proposition n° 3

### Le français, langue officielle

**Il est proposé que la langue de la banque soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.**

#### Argumentaire

Le siège de la banque est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale,

sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>1</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>2</sup> et québécoise<sup>3</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>4</sup>.

## Réponse de BMO

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE LE FRANÇAIS EST DÉJÀ LA LANGUE DE TRAVAIL DE LA BANQUE AU QUÉBEC ET QU'IL N'EST PAS LÉGALEMENT POSSIBLE DE MODIFIER LA CHARTE DE LA BANQUE.**

En tant que Banque de Montréal, qui a été fondée en 1817, nous sommes fiers de notre héritage québécois et nous sommes fiers que notre siège social soit situé à Montréal. Nous avons toujours reconnu et respecté l'importance de la langue française dans la culture et la fibre québécoise. Nous avons adopté des politiques et des procédures claires à l'échelle de la Banque sous la supervision d'un membre de notre comité de direction, qui régissent l'obligation selon laquelle nos communications doivent être en français lorsque leurs destinataires sont situés au Québec, qu'elles s'adressent à nos clients ou à nos employés. En outre, le Code de conduite de BMO décrit les attentes quant au respect non seulement de la lettre, mais également de l'esprit de la loi. Un peu plus de 10 % de nos employés travaillent au Québec, tant à notre siège social que dans nos 144 succursales qui servent nos clients à l'échelle de la province. Nous servons notre clientèle conformément à la Charte de la langue française, telle qu'elle est reconnue par l'Office québécois de la langue française et nous nous y soumettons sans réserve en tant que banque à charte canadienne. Nos communications quotidiennes internes avec nos employés à l'échelle de la Banque sont diffusées simultanément en anglais et en français.

En tant que banque à charte canadienne, nous nous conformons à la Loi sur les langues officielles (Canada), et nous sommes heureux de servir nos clients francophones en français dans d'autres provinces.

En tant que banque mondiale et que banque figurant au 8<sup>e</sup> rang des banques dont les actifs sont les plus importants en Amérique du Nord, nos 43 000 employés servent plus de 12 millions de

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>5</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>6</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>7</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>8</sup> (Taiwan) en mandarin, Volkswagen<sup>9</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>10</sup> (Clichy), Danone<sup>11</sup> (Paris), Christian Dior<sup>12</sup> (Paris) et LVMH<sup>13</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

clients. Nos employés et notre clientèle sont diversifiés, et nous nous efforçons de servir nos clients dans la langue de leur choix dans les collectivités où sont situées nos succursales.

Nos actions sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York et nos actionnaires sont situés partout dans le monde. Environ 9 % des actions ordinaires de la Banque sont détenues par nos actionnaires au Québec. Depuis de nombreuses années déjà, notre assemblée annuelle des actionnaires se tient en anglais et en français, et les actionnaires sont en mesure de s'exprimer et d'écouter les procédures dans la langue officielle de leur choix, et les services d'un interprète simultanément leur sont proposés.

Le fait d'être une société qui est non seulement fière de la diversité des membres de son personnel, mais qui respecte et valorise également les qualités exceptionnelles des collectivités qu'elle sert et des membres de son personnel signifie que, comme toujours, nous travaillerons ensemble afin de continuer de fixer des normes élevées.

Il y a plus de 200 ans, sur la rue Saint-Paul, la Banque de Montréal a ouvert ses portes et a pris la place qui lui revenait dans la société québécoise. Le respect pour cette province et sa population est un sentiment de longue date au sein de notre Banque et elle est fière de le cultiver.

La proposition exige que la charte de la Banque soit modifiée afin de faire du français la langue de travail de la Banque, mais cette modification n'est pas légalement possible. En fait, comme il est indiqué ci-dessus, aucune modification en ce sens n'est nécessaire puisque la Banque reconnaît et respecte l'importance de la langue française et que le français est déjà la langue de travail de la Banque à l'échelle de la province du Québec.

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

1 La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

2 *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

*Français et anglais : Vers une égalité [...]* <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

3 *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

4 *Comment se conclut un « deal » en français? [...]* <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

5 AAA 2021 *Samsung* <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9i00v58A>

6 AAA 2021 *Heineken*

<https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

7 AAA 2021 *Nissan* <https://www.youtube.com/watch?v=0S95m3Rgt9k>

8 AAA 2021 *Foxconn* <https://www.youtube.com/watch?v=pPNj37Rt3Q0>

9 AAA 2021 *Volkswagen* <https://www.volkswagenag.com/de/investorRelations/annual-general-meeting.html>

10 AAA 2021 *L'ORÉAL* <https://www.loreal-finace.com/fr/assemblee-generale-2021>

11 AAA 2021 *DANONE* <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

12 AAA 2021 *Christian DIOR* [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

13 AAA 2021 *LVMH* <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

# Proposition retirée

## Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques

**Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.**

### Argumentaire

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur

équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>1</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

### Réponse de BMO

La direction a discuté avec le proposant des différentes manières dont les employés de la Banque donnent leur avis et participent à la prise de décisions, notamment en ce qui a trait à la gestion et au développement des talents, y compris dans le cadre de sondages annuels sur l'engagement des employés et la culture de réussite et des mesures prises par la direction pour y donner suite; des vérifications régulières à l'aide de sondages sur des questions comme la santé et le bien-être et les défis qu'a posé le télétravail pendant la pandémie; de la participation de plus de 10 000 employés à nos groupes de ressources des employés et de leur rétroaction sur de nombreuses questions, dont les plans d'action sur le leadership et la DEI; des réunions régulières des groupes

d'employés avec un membre du conseil d'administration; des assemblées réunissant les employés et le chef de la direction; et d'un centre de réponse visant à recueillir les commentaires des employés.

Bien qu'il ne soit pas indiqué ou nécessaire de mettre en place des structures de gouvernance dans d'autres territoires compte tenu de notre contexte actuel, la direction s'est engagée envers le proposant à mener une étude afin d'explorer les différentes façons d'améliorer la participation des employés au processus de prise de décisions dans le cadre de sa culture de réussite et d'en publier les résultats dans ses documents d'information publics de 2023.

1 Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

2 *Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code* <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

# Proposition retirée

## Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

**Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.**

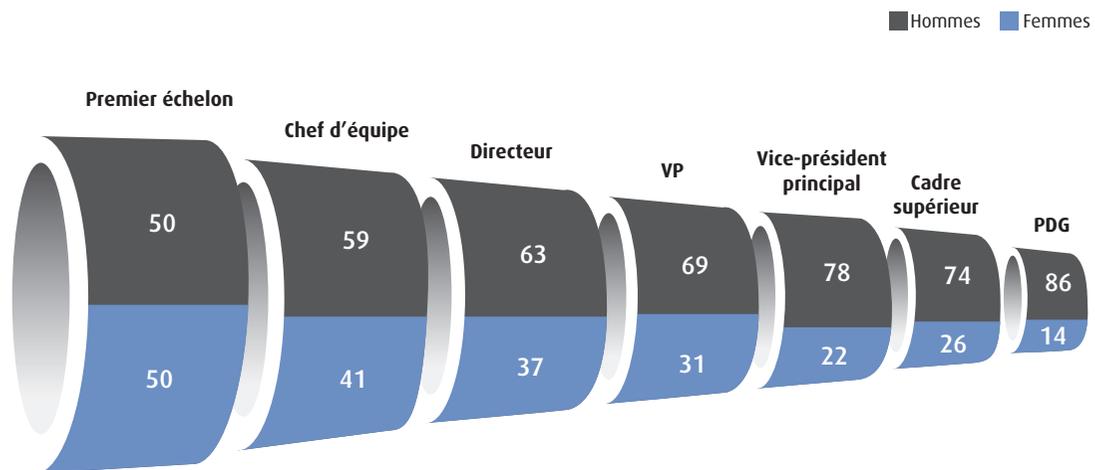
### Argumentaire

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction

ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>1</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

### Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>2</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de dresser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

## Réponse de BMO

En réponse aux discussions avec le proposant, la Banque publie déjà des données sur la représentation des femmes au sein des différents échelons de la direction ainsi que dans le cadre des programmes en place visant à éliminer les obstacles auxquels se

heurtent les femmes dans son rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi et continuera d'améliorer la communication de l'information sur le sujet cette année, notamment dans son Rapport de durabilité de 2021.

<sup>1</sup> Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

<sup>2</sup> Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

# Proposition retirée

## Décarbonisation

**Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.**

### Argumentaire

Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.

La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde<sup>1</sup>.

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005<sup>2</sup> ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court termes plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050<sup>3</sup>, voire au-delà<sup>4</sup>.

### Réponse de BMO

Après des discussions avec le proposant au sujet des engagements de la Banque en qualité de signataire de l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA), le proposant a accepté de retirer la proposition. Nos engagements en tant que membre de la NZBA comprennent le fait de nous fixer des cibles intérimaires ambitieuses assorties de délais, qui ont été déterminées conformément à des lignes

L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles<sup>5</sup> ». Dans tous les cas de figure, il importe de fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la Science Based Targets initiative (SBTi)<sup>6</sup>.

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales<sup>7</sup> (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial<sup>8</sup>. Le GIEC<sup>9</sup> a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète<sup>10</sup> ».

Un plan de transition concret sur les changements climatique est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

directrices rigoureuses fondées sur la science et qui tiennent compte des cibles en matière de décarbonisation du gouvernement du Canada. Les actionnaires sont invités à lire notre Rapport de durabilité 2021 et notre Rapport climatique 2021 pour une description détaillée de nos plans d'action en matière de changements climatiques, dont notre Ambition carboneutralité.

1 Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, *Rainforest Action Network* <https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>

2 Alexandre SHIELD et Marie VASTEL, « Trudeau promet de réduire les GES du Canada de 40 % à 45 % d'ici 2030 », *Le Devoir*, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduire-les-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>

3 « FACT SHEET: President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good - Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », *The White House*, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>

4 « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », *Action pour le climat - European Commission*, 2016-11-23 [https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030\\_fr](https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr)

5 Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », *La Presse*, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-ai-suggere-de-ne-plus-investir-dans-les-combustibles-fossiles.php>

6 <https://sciencebasedtargets.org/>

7 « Émissions de gaz à effet de serre », Environnement et Changement climatique CANADA, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissions-gaz-effet-serre.html>

8 Carter et Dordi - *Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf* <https://cascadainstitute.org/wp-content/uploads/2021/04/Carter-Dordi-Canadas-one-eye-shut-climate-policy-1.1-April-16.pdf>

9 <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>

10 <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392>

---

# Proposition retirée

## Comité du conseil en matière environnementale et climatique

**Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.**

### Argumentaire

Dans un entretien récent<sup>1</sup>, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique<sup>2</sup> de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.

Rappelons que dans un récent rapport de la Banque du Canada<sup>3</sup>, celle-ci soulignait que le passage à une économie plus faible en

carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.

La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.

### Réponse de BMO

En réponse aux discussions avec le proposant, nous sommes en accord avec l'avis de M. Carney selon lequel les organisations devraient mettre en place des comités qui relèvent du conseil d'administration auxquels seraient déléguées des responsabilités de surveillance des changements climatiques; toutefois, cela ne signifie pas qu'un comité dédié aux changements climatiques relevant du conseil doit nécessairement être mis sur pied. Comme il en a été discuté dans les différents forums sur le sujet, cet objectif peut être atteint par différents moyens. Dans notre cas, il incombe à chaque comité permanent de gérer le risque lié aux changements climatiques, ce qui fait partie intégrante de ses responsabilités de surveillance actuelles. Le comité d'audit et de révision est chargé de la présentation de l'information financière, de la révision et de l'approbation du Rapport de durabilité et de l'évaluation de l'efficacité de la gouvernance de la Banque sur les questions de durabilité. Le comité d'évaluation des risques est chargé de l'identification et de

la gestion des risques liés aux facteurs environnementaux et sociaux de la Banque, y compris les risques liés aux changements climatiques. Le comité des ressources humaines est chargé d'harmoniser la rémunération des membres de la haute direction avec la performance de la Banque, notamment sa performance dans l'atteinte de ses objectifs environnementaux et sociaux. Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de surveiller l'harmonisation de l'information relative aux questions ESG du Conseil avec celle de ses comités. Le Conseil a la responsabilité globale de la stratégie d'entreprise, dont la stratégie en matière de changements climatiques.

Les membres du Conseil possèdent une expérience éprouvée en matière de questions liées aux changements climatiques et sont représentés au sein de chacun de nos comités permanents. Pour ces raisons, le proposant a accepté de retirer la proposition.

1 Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business* <http://www.strategy-business.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>

2 « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-mark-joseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>

3 <https://changingclimate.ca/fr/>

**Harrington Investments, Inc. (Harrington), 1001 2<sup>nd</sup> Street, Suite 325, Napa, Californie 94559 a soumis la proposition suivante à votre vote. La traduction française de l'argumentaire de Harrington et la réponse de la Banque figurent ci-après.**

Cette proposition a initialement été soumise conjointement avec un autre proposant. À la suite d'engagements et de dialogues constructifs concernant les plans de la Banque pour atteindre son Ambition carboneutralité, l'autre proposant a retiré la proposition.

Notre capacité d'interagir avec Harrington Investments, Inc., tant cette année qu'au cours des deux dernières années, en ce qui a trait aux propositions d'actionnaire qu'elle a soumises, fut limitée malgré la volonté de la Banque d'ouvrir le dialogue. Les discussions avec les actionnaires nous tiennent toujours à cœur, surtout si les

propositions sont soumises par un actionnaire aux fins de leur examen à l'assemblée annuelle des actionnaires. Quel que soit le sujet, et particulièrement lorsqu'il s'agit d'un sujet aussi complexe que les changements climatiques, de l'avis de la Banque, nous avons tous beaucoup à apprendre de l'échange d'idées, des problèmes rencontrés, des tensions ressenties et des perspectives d'avenir. Nous serions favorables à la possibilité d'échanger de manière interactive et approfondie avec Harrington sur des opinions que nous avons partagées avec bon nombre de nos actionnaires à l'égard de questions semblables.

## Proposition n° 4

**Résolution :** Les actionnaires demandent que BMO mette en place, d'ici la fin de 2022, une politique aux termes de laquelle la Société prendra les mesures nécessaires pour s'assurer que son financement ne contribue pas à la constitution de nouvelles réserves de combustibles fossiles, ce qui serait contraire au scénario de zéro émission nette d'ici 2050 de l'Agence internationale de l'énergie (AIE).

### Argumentaire :

Les investisseurs accueillent favorablement l'objectif de zéro émission nette d'ici 2050 ainsi que l'adhésion au Partnership for Carbon Accounting Financials et l'adhésion à l'alliance bancaire Net Zero (NZBA) de BMO. Les investisseurs accueillent par ailleurs favorablement l'engagement de BMO à mobiliser 300 milliards de dollars pour la finance durable d'ici 2025 et attendent d'autres détails sur la façon dont cet investissement se traduira par des progrès quantifiables vers l'atteinte des cibles de réduction des émissions de BMO.

Entre-temps, BMO demeure fortement exposée aux combustibles fossiles. Le rapport mondial Banking on Climate Chaos classe BMO au 16<sup>e</sup> rang mondial du financement consacré aux industries fossiles depuis la signature de l'Accord de Paris, d'une valeur totale de 97 milliards de dollars américains, incluant le financement de 43 milliards de dollars américains consacré à des projets qui contribuent à l'essor des combustibles fossiles<sup>1</sup>. Au chapitre des investissements, les chercheurs ont conclu que, de 2015 à 2020, BMO a réalisé des investissements qui variaient de 13,3 milliards de dollars canadiens à 24 milliards de dollars canadiens dans le secteur du pétrole et du gaz naturel et qui variaient de 3 milliards de dollars canadiens à 4 milliards de dollars canadiens dans le secteur du charbon<sup>2</sup>.

En 2021, l'Agence internationale de l'énergie (AIE) a publié son plan de carboneutralité et a conclu « qu'il n'est plus nécessaire d'investir dans les nouvelles réserves d'énergies fossiles dans la transition vers un monde carboneutre<sup>3</sup> » [TRADUCTION] puisqu'« aucun nouveau champ de pétrole et de gaz naturel ne sera nécessaire en plus des projets dont le développement a déjà été approuvé<sup>4</sup> ». [TRADUCTION]

L'analyse de l'AIE s'appuie sur d'autres analyses qui démontrent que le monde possède déjà suffisamment de combustibles fossiles pour dépasser le budget carbone de 1,5 ou 2 °C de réchauffement, dont une étude parue dans *Nature*, qui conclut que la production de

pétrole et de gaz naturel doit diminuer de 3 % chaque année jusqu'en 2050 pour les objectifs de l'Accord de Paris soient atteints<sup>5</sup>.

L'Initiative finance du Programme des Nations Unies pour l'environnement (IF-PNUE), à laquelle participe la NZBA, a émis des recommandations à l'égard des « engagements réalistes en matière de carboneutralité » des banques : « Une institution financière qui prend un engagement carboneutre devrait commencer par tenir compte, dès que possible, des hypothèses formulées et des répercussions soulevées par le GIEC dans ses scénarios sans dépassement ou avec un léger dépassement de la cible de 1,5 °C de réchauffement... Tous les scénarios sans dépassement ou avec un léger dépassement de la cible exigent une réduction immédiate des combustibles fossiles, ce qui laisse entendre qu'un investissement dans un nouveau projet de combustible fossile ne respecte pas la cible de 1,5 °C<sup>6</sup> ».

[TRADUCTION]

BMO a créé un précédent en excluant certains projets de combustibles fossiles, notamment en évitant de financer les travaux d'exploration et de développement dans la réserve faunique nationale de l'Arctique ainsi que certaines activités plus générales d'exploitation du charbon. BMO devrait exclure davantage de nouveaux projets de combustibles fossiles si elle souhaite être en mesure d'atteindre la cible de carboneutralité de l'AIE, de l'IF-PNUE et d'autres organismes et atteindre ses propres cibles en matière de réduction des émissions.

En revanche, si elle continue de financer de nouveaux projets de combustibles fossiles, BMO s'éloignera de son objectif de zéro émission nette, contribuera à créer encore plus de risques systémiques, ce qui aura une incidence sur ses activités et exposera la Banque au risque d'atteinte à sa réputation puisque ses paroles n'iront pas de pair avec ses gestes.

Nous invitons les actionnaires à voter POUR cette proposition.

1 <https://www.ran.org/wp-content/uploads/2021/03/Banking-on-Climate-Chaos-2021.pdf>

2 <https://www.greenpeace.org/static/planet4-canada-stateless/2021/08/a0d71ee1-canadian-banks-fossil-fuel-financing-greenpeace-canada-july-2021.pdf>

3 <https://www.iea.org/reports/net-zero-by-2050>

4 <https://www.iea.org/reports/world-energy-outlook-2021/executive-summary>

5 <https://www.nature.com/articles/s41586-021-03821-8>

6 <https://g20stwg.org/wp-content/uploads/2021/10/2021-UNEP-FI-Recommendations-for-Credibly-Net-Zero-Commitments.pdf>

# Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE L'ENGAGEMENT DE LA BANQUE ENVERS LA DÉCARBONISATION TIENT DÉJÀ COMPTE DES MOYENS DE DÉCARBONISATION CRÉDIBLES POUR LE SECTEUR PÉTROLIER ET GAZIER DE PARVENIR À LA CARBONEUTRALITÉ QUI TIENNENT NOTAMMENT COMPTE DU SCÉNARIO DE ZÉRO ÉMISSION NETTE DE L'AIE.**

En 2021, BMO a annoncé son Ambition carboneutralité, conformément à laquelle elle aspire à devenir le principal partenaire de ses clients dans la transition vers un monde carboneutre, dans le cadre de son engagement envers un avenir durable, harmonisé avec sa raison d'être.

BMO s'est jointe au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA) et à l'initiative Net Zero Asset Managers (l'initiative NZAM) (qui fait partie intégrante de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ)) et en appliquera les cadres de référence. Ceux-ci établissent des normes élevées pour le secteur financier et dicteront l'approche que prendra BMO pour atteindre son Ambition carboneutralité.

Dans le cadre de nos engagements, nous établirons des cibles d'émissions financées à moyen et à long termes. Notre Rapport climatique de 2021 publié le 7 mars 2022 faisait état d'une première série de cibles sectorielles, dont des cibles de réduction de l'intensité des émissions de catégorie 1 et 2 dans le secteur du pétrole et du gaz naturel et une cible de réduction absolue des émissions de catégorie 3. La cible de réduction absolue des émissions de catégorie 3 est conforme aux moyens proposés pour réduire la demande de pétrole et de gaz naturel dans le scénario de zéro émission nette de l'AIE ainsi qu'aux moyens proposés pour réduire les émissions provenant de la combustion des principales sources d'énergie dans le scénario de carboneutralité d'ici 2050 du Global Change Assessment Model (GCAM), qui sont, dans les deux cas, des scénarios de carboneutralité sans dépassement ou avec un léger dépassement des cibles de réduction des émissions de 1,5 °C. BMO s'est également fixé des cibles de réduction des émissions financées pour la production d'électricité et le financement de véhicules personnels au Canada ainsi que des cibles de réduction des émissions financées dans le secteur immobilier résidentiel. Notre travail de mesure des émissions financées et de fixation de cibles se poursuivra au fur et à mesure que nous publierons de l'information supplémentaire sur le sujet au cours des années à venir, dans le cadre des initiatives NZBA, NZAM et PCAF.

Outre notre travail qui consiste à fixer des cibles d'émissions financées, nous cherchons à tirer parti de notre politique de gestion des risques environnementaux et sociaux et des outils de contrôle diligent afin d'évaluer l'engagement en matière de durabilité des clients, dont l'élaboration de plans d'action pour une transition vers

la carboneutralité. Nous avons également mis en place certains paramètres d'évaluation par le Conseil des risques clés inhérents aux actifs liés au carbone, qui définissent des seuils en fonction de nos cibles de carboneutralité et des cibles de décarbonisation du gouvernement du Canada conformes aux critères de réduction des émissions de 1,5 °C et aux objectifs de l'Accord de Paris.

Nous estimons que cette approche est solide et crédible et qu'elle pavera la voie à BMO vers la carboneutralité tout en soutenant nos clients dans leur transition et en les aidant à contribuer à une véritable décarbonisation de l'économie.

L'application de la politique d'interdiction demandée dans la proposition serait contraire à une transition ordonnée vers la carboneutralité. Il existe des occasions importantes pour les industries de combustibles fossiles de réduire leurs émissions tout en comblant les besoins en énergie et en puissance dans notre transition vers un avenir carboneutre. Le gouvernement du Canada s'est fixé un objectif de carboneutralité d'ici 2050 qui est conforme au scénario de réduction des émissions de 1,5 °C. Aucune politique ni aucun plan actuel ne suggère que l'abandon de la production de pétrole et de gaz naturel au Canada sera nécessaire pour atteindre ces objectifs.

Les scénarios de changements climatiques en matière de carboneutralité appuyés sur la science, comme ceux de l'AIE et du GIEC, reconnaissent que le secteur du pétrole et du gaz naturel continue de faire partie des principaux vecteurs de la demande d'énergie jusqu'en 2050. La décarbonisation des activités des sociétés pétrolières et gazières constitue un élément essentiel de la transition vers la carboneutralité. Le maintien des investissements dans les sources existantes de production de pétrole et de gaz naturel a été jugé nécessaire afin de prévenir une chute soudaine de la demande, ce qui pourrait créer des pénuries d'énergie pendant la transition. Une transition ordonnée vers la carboneutralité repose sur une approche pragmatique qui tient compte à la fois des besoins énergétiques et des objectifs de décarbonisation.

BMO est résolue à harmoniser sa raison d'être et son Ambition carboneutralité, à mesurer et à déclarer ses seuils d'émissions financées, à recourir à des approches appuyées sur la science dans la modélisation de la décarbonisation sectorielle, à se fixer des cibles et à mettre au point des plans d'action crédibles pour cette transition. Ces questions sont complexes et nécessitent des stratégies sophistiquées pour les régler. La proposition d'actionnaire ne tient pas compte de la complexité de ces questions et offre une mauvaise interprétation du rôle et de l'utilisation des modèles de changements climatiques.

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

# Proposition retirée

**Le B.C. General Employees' Union General Fund et le B.C. General Employees' Union Defence Fund, 4911 Canada Way, Burnaby, C.-B. V5G 3W3 (le « BCGEU ») a soumis une proposition qui a été retirée après que la Banque a confirmé l'information fournie ci-après.**

Comme le BCGEU l'a mentionné dans sa proposition retirée, aux États-Unis, un nombre croissant d'entités ouvertes et fermées achètent des résidences unifamiliales en grand nombre pour les convertir en logements locatifs. Des groupes comme le Rapporteur spécial sur le droit à un logement convenable de l'ONU ont soulevé des inquiétudes concernant les effets délétères possibles sur les droits de la personne de cette financiarisation du logement. La proposition retirée demandait que la Banque, en collaboration avec les grandes banques canadiennes, mette au point un outil de vérification diligente en matière de droits de la personne qui servirait à évaluer et à atténuer les effets délétères possibles de la financiarisation du logement au Canada, particulièrement en ce qui concerne les maisons unifamiliales.

Tel qu'il est indiqué dans la Déclaration sur les droits de la personne de la Banque, la Banque s'est engagée à suivre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (les « Principes directeurs ») dans l'établissement de ses politiques et de ses procédures. Entre autres, la Banque :

- a pris l'engagement de respecter les droits de la personne dans l'ensemble de ses activités commerciales, notamment dans ses relations avec ses clients;
- s'est engagée à mettre sur pied des programmes permettant de procéder à une vérification diligente exhaustive en matière de droits de la personne, notamment en évaluant l'incidence réelle et éventuelle sur les droits de la personne et en agissant en conséquence, selon les conclusions tirées;
- s'est engagée à faire le suivi du progrès et de la performance à ce chapitre et à faire preuve d'une transparence hors pair et à divulguer l'information de manière irréprochable;
- mettra au point des mécanismes permettant de remédier aux effets délétères sur les droits de la personne, tant par elle-même qu'en collaboration avec ses homologues, de sorte à contribuer à l'amélioration des meilleures pratiques du secteur.

La Banque procède actuellement à une vérification diligente, notamment en matière de droits de la personne, comme l'exigent les Principes directeurs à l'égard des différents aspects de ses activités. La Banque reconnaît le risque que pose la financiarisation du logement dans le secteur des résidences unifamiliales au Canada et, conformément aux Principes directeurs, la Banque :

1. s'engage à évaluer et à améliorer la formation et les procédés en matière de vérification diligente du secteur pour les équipes de financement immobilier commercial en présentant les meilleures pratiques du secteur, notamment les questions liées à la vérification diligente en matière de droits de la personne dans le cadre de l'achat et de la conversion de résidences unifamiliales en logements locatifs, d'ici le 31 décembre 2022;
2. abordera le sujet de la conversion des résidences unifamiliales en logements locatifs ainsi que les inquiétudes connexes liées à la vérification diligente en matière de droits de la personne dans les discussions portant sur la gestion des risques environnementaux et sociaux et en discutera avec le groupe sectoriel pertinent, partagera les leçons tirées dans le cadre de l'élaboration de la formation de BMO et demandera aux groupes sectoriels de tenir des discussions sur les améliorations à apporter aux meilleures pratiques relatives à la vérification diligente en matière de droits de la personne dans ce secteur, dans la mesure prescrite par les lois applicables qui régissent les comportements anticoncurrentiels.

La Banque s'est engagée à informer périodiquement le BCGEU des progrès réalisés au point 1 ci-dessus et à maintenir un dialogue ouvert de bonne foi avec BCGEU sur les risques liés aux droits de la personne.

**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 13 avril 2022 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 de chacun des 13 candidats aux postes d'administrateur 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 les propositions d'actionnaire n° 1, 2, 3 et 4.

**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	287 848 007	96,98 %	8 952 422	3,02 %
Sophie Brochu	292 174 782	98,44 %	4 625 647	1,56 %
Craig W. Broderick	293 034 095	98,73 %	3 766 335	1,27 %
George A. Cope	283 611 797	95,56 %	13 188 633	4,44 %
Stephen Dent	295 875 020	99,69 %	925 410	0,31 %
Christine A. Edwards	292 082 450	98,41 %	4 717 979	1,59 %
Martin S. Eichenbaum	294 524 215	99,23 %	2 276 216	0,77 %
David Harquail	294 774 151	99,32 %	2 026 278	0,68 %
Linda S. Huber	294 689 679	99,29 %	2 110 749	0,71 %
Eric R. La Flèche	294 221 493	99,13 %	2 578 938	0,87 %
Lorraine Mitchelmore	292 356 778	98,50 %	4 443 651	1,50 %
Madhu Ranganathan	292 056 462	98,40 %	4 743 967	1,60 %
Darryl White	294 781 159	99,32 %	2 019 272	0,68 %

## 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 2022. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

Votes pour		Abstentions	
288 357 055	93,67 %	19 478 689	6,33 %

## 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	
280 539 675	94,52 %	16 259 852	5,48 %

## 4. Devenir une société d'intérêt social

Un scrutin a été tenu sur une proposition d'actionnaire demandant que la Banque analyse la possibilité de devenir une société d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
11 482 026	3,87 %	283 735 082	95,61 %	1 548 341	0,52 %

## 5. Vote consultatif sur la politique environnementale

Un scrutin a été tenu sur une proposition d'actionnaire demandant que la Banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
44 384 195	14,95 %	247 606 027	83,43 %	4 807 879	1,62 %

## 6. Français, langue officielle

Un scrutin a été tenu sur une proposition d'actionnaire demandant que la langue de la Banque soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
2 350 598	0,79 %	292 713 688	98,63 %	1 733 539	0,58 %

## 7. Financement consacré aux industries fossiles

Un scrutin a été tenu sur une proposition d'actionnaire voulant que BMO mette en place, d'ici la fin de 2022, une politique aux termes de laquelle la Société prendra les mesures nécessaires pour s'assurer que son financement ne contribue pas à la constitution de nouvelles réserves de combustibles fossiles, ce qui serait contraire au scénario de zéro émission nette d'ici 2050 de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
22 288 241	7,51 %	273 028 386	91,99 %	1 481 467	0,50 %

FAIT le 13 avril 2022.

**Banque de Montréal**

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







**LA BANQUE DE  
NOUVELLE-ÉCOSSE**

## PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Nous accordons beaucoup d'importance à toutes les communications et aux commentaires de nos parties prenantes, et sommes d'avis que notre engagement à maintenir des communications et un dialogue constructifs et ouverts tout au long de l'année constitue la meilleure façon d'avoir un dialogue productif. Certains actionnaires utilisent uniquement le processus de présentation de propositions d'actionnaire pour communiquer avec nous. Nous sommes d'accord que le dialogue engagé dans le cadre de ce processus est important. Cependant, nous espérons qu'après leur premier contact avec nous, ils nous contacteront directement durant le reste de l'année pour discuter des sujets qui les intéressent. C'est pourquoi nous avons communiqué avec les actionnaires qui ont présenté des propositions par le passé dans le cadre de notre stratégie améliorée en matière d'engagement envers les actionnaires afin de mieux comprendre leurs priorités, d'écouter leurs commentaires et de répondre à leurs questions. Cette année, nous avons reçu des propositions d'un certain nombre d'actionnaires et tenu plusieurs discussions avec chacun d'entre eux afin de comprendre leurs points de vue et de leur expliquer comment nous traitons les points qu'ils ont soulevés. Dans la plupart des cas, nous avons eu un dialogue constructif avec ces actionnaires à la suite duquel ils 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 d'éléments que nous jugeons 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 nos 1, 2, 3 et 4 ont été présentées en français par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Les propositions et argumentaires ont été imprimés comme ils ont été présentés. Le MÉDAC détenait 37 actions à la date de présentation de ses propositions. Nous souhaitons préciser que le MÉDAC a choisi de présenter ses propositions, y compris celles qui seront soumises au vote cette année, dans le cadre du processus de présentation des propositions d'actionnaire uniquement. Il a indiqué préférer recourir au processus de présentation de propositions d'actionnaire plutôt que de se prévaloir de la possibilité offerte aux actionnaires d'échanger avec la banque durant l'année.

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° 1

#### Devenir une société « d'intérêt social »

**Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.**

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains<sup>1)</sup> », en Colombie-Britannique<sup>2)</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>3)</sup>, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>4)</sup> :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et

<sup>1)</sup> OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020)

<http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

<sup>2)</sup> « Bill M 209 - 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st.m209-3>

<sup>3)</sup> « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission – Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

<sup>4)</sup> « Canada – Corporation – No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.

3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier<sup>5)</sup> ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enchâsser, dans les statuts de la banque, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

### Position de la banque

La banque a envisagé la possibilité de devenir une société d'intérêt social, comme il est demandé dans cette proposition, et elle a appris depuis que La loi sur les banques actuelle, qui régit ses activités, le lui interdit. De plus, la banque s'est engagée à faire rapport de ces conclusions à l'assemblée annuelle, comme il est demandé dans cette proposition. Cependant, le MÉDAC a refusé de retirer cette proposition en dépit du fait que la banque se conforme à cette demande. Bien qu'elle ne puisse officiellement s'inscrire en tant que société d'intérêt social, la banque est très fière de sa mission et de sa performance sociale et environnementale qui, selon elle, respectent l'esprit et reproduisent les caractéristiques d'une société d'intérêt social.

La Banque Scotia est guidée par sa mission — *pour l'avenir de tous* — qui tient compte de ses nombreuses parties prenantes, y compris ses employés, clients, collectivités et actionnaires, et qui consiste à renforcer leur confiance et à créer des occasions pour elles grâce à ses nombreuses mesures ESG. Nous sommes d'avis qu'en raison de sa mission et de ses pratiques en matière de gouvernance, la banque possède bon nombre des caractéristiques d'une société d'intérêt social mentionnées dans cette proposition. 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, ce qui a un effet positif sur la société et l'environnement, dans leur ensemble, qui découle des activités de la banque.

En outre, nos pratiques de gouvernance respectent les objectifs visés par une société d'intérêt social. Notamment :

- le conseil surveille notre mission d'entreprise et examine les rapports portant sur la façon dont la banque exécute sa mission et agit dans le respect de celle-ci;
- le comité de gouvernance a pour responsabilité de mettre en œuvre notre mission d'entreprise tout en respectant les stratégies et priorités de la banque en matière de développement durable et l'information qu'elle publie à cet égard, comme le Rapport ESG et le Bilan des contributions communautaires, ainsi que les tendances dans ce domaine à l'échelle internationale;
- le comité de gouvernance se laisse guider par notre mission d'entreprise dans le cadre de la surveillance du processus d'évaluation du conseil et de proposition de candidatures d'administrateurs, et de l'établissement des propriétés de la banque sur les plans environnemental et social tout au long de l'année, y compris les sommes investies dans les collectivités, nos employés et l'environnement.

Toutes ces pratiques de gouvernance démontrent de quelle façon nos administrateurs tiennent compte des intérêts à court et à long terme de la banque et de ses parties prenantes pour prendre des décisions éclairées qui sont dans l'intérêt de la banque. Nos administrateurs tiennent également compte de toutes les parties prenantes au moment de déterminer ce qui est dans l'intérêt de la banque — comme il est indiqué plus en détail dans notre mission et conformément à leurs obligations fiduciaires.

Bien que notre mission d'entreprise ne soit pas énoncée dans une charte comme c'est le cas pour une société d'intérêt social (étant donné qu'une institution financière canadienne régie par la Loi sur les banques n'a pas de charte), elle figure dans le mandat de notre conseil et dans bon nombre des chartes des comités, s'il y a lieu. De plus, nous l'intégrerons dans nos pratiques de gouvernance, ce qui démontre une fois de plus toute l'importance que nous accordons à cette question.

Étant donné que nous possédons de nombreuses caractéristiques similaires à celles d'une société d'intérêt social et compte tenu des obligations juridiques qui nous incombent en tant que banque assujettie à la réglementation fédérale au Canada, nous croyons qu'il n'est pas nécessaire que la banque devienne une société d'intérêt social. Nous continuerons d'exercer nos activités dans le respect de notre mission et d'agir dans l'intérêt de toutes nos parties prenantes, tout en nous conformant à nos obligations réglementaires. Comme la banque s'est conformée à cette proposition telle que présentée par le MÉDAC et compte tenu des mesures qui ont été prises, comme il est indiqué ci-dessus, notre conseil recommande de voter contre cette proposition.

<sup>5)</sup> Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-ouils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

## PROPOSITION N° 2

### Vote consultatif sur la politique environnementale

#### **Il est proposé que la banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.**

Lors des assemblées annuelles d'actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d'actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d'évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l'activation d'une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le *Rainforest Action Network*<sup>6)</sup> nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d'action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l'humanité qui en dépend vont s'accroître et devenir douloureusement palpables bien avant 2050<sup>7)</sup> : « La vie sur Terre peut se remettre d'un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L'humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s'attaquer aux changements climatiques, afin d'éviter les répercussions économiques qu'ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine<sup>8)</sup>.

Pour l'ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se doter d'une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s'ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

### Position de la banque

La Banque Scotia reconnaît l'importance d'établir des cibles mesurables et temporellement définies pour l'ensemble de la banque en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) et d'être une banque carboneutre d'ici 2050 conformément aux objectifs de l'Accord de Paris. Nous publierons notre rapport Virage carboneutre de la Banque Scotia en 2022 et, chaque année par la suite, nous publierons de l'information sur nos plans et progrès dans l'atteinte de nos cibles de carboneutralité. Nous nous engageons à partager avec toutes nos parties prenantes nos mesures et progrès dans le cadre de nos stratégies de lutte contre les changements climatiques. Nous sommes de plus déterminés à avoir des échanges solides toute l'année avec nos actionnaires et autres parties prenantes sur ces questions. Toutefois, nous ne croyons pas approprié d'adopter une politique de vote consultatif et de tenir un vote annuel sur nos cibles et notre plan d'action en matière d'environnement et de changements climatiques (vote consultatif sur le climat) puisque cela aurait pour effet de faire porter indûment cette responsabilité à nos actionnaires plutôt qu'au conseil et à la direction, contrairement aux pratiques de saine gouvernance.

Nous croyons avoir la structure de gouvernance appropriée pour refléter les commentaires de nos parties prenantes et nos discussions avec elles dans l'information que nous publions sur les changements climatiques, y compris notre rapport Virage carboneutre de la Banque Scotia. Notre conseil est chargé de surveiller la stratégie générale de la banque et les mesures qu'elle prend pour gérer le risque, y compris celles qui ont trait aux changements climatiques, et de faire rapport sur ces questions aux actionnaires. La Banque Scotia s'acquitte de ces responsabilités en publiant de l'information sur la stratégie et les risques dans son rapport annuel et, en complément, dans son rapport Virage carboneutre à paraître. Nous étayons cette information au moyen d'un programme complet d'engagement envers les parties prenantes fondé sur notre philosophie d'amélioration continue et l'écoute de nos parties prenantes en vue de nous conformer aux pratiques exemplaires. Nous tenons à préciser que ce programme d'engagement est un programme annuel. Au cours de la dernière année, dans le cadre de notre stratégie exhaustive d'engagement envers les parties prenantes, bon nombre des parties prenantes ont démontré de l'intérêt pour notre virage vers la carboneutralité, mais aucune d'elle n'a évoqué la tenue d'un vote consultatif sur le climat, cette idée ayant été mise de l'avant uniquement dans cette proposition. Nos parties prenantes ont plutôt démontré de l'intérêt envers notre engagement continu envers elles sur cette question, mais non sous forme de vote consultatif. Nous tenons également à préciser que dans le

<sup>6)</sup> <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

<sup>7)</sup> <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donne-avant-la-cop-26-1326324>

<sup>8)</sup> <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-du-canada-veut-presser-le-pas/>

cadre de nos discussions sur cette proposition, il a été mentionné qu'un vote consultatif sur le climat visait à remplacer l'engagement et les discussions continus durant l'année; nous ne sommes pas d'accord avec ce point de vue puisque nous considérons que cette proposition, telle que présentée, ne constitue pas une solution de remplacement constructive au dialogue permanent avec nos parties prenantes.

Nous comprenons l'importance des risques et de la stratégie liés aux changements climatiques et en convenons. C'est pourquoi la surveillance de ces questions par le conseil et chacun de ses comités est intégrée dans nos politiques de gouvernance et figure à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil. Un vote consultatif sur le climat a l'effet d'usurper le rôle du conseil et de transférer la responsabilité du conseil aux actionnaires. Les pratiques de saine gouvernance indiquent qu'il ne revient pas aux actionnaires de voter sur les plans et stratégies de la direction, mais bien au conseil dans le cadre de sa responsabilité de surveillance. Les actionnaires peuvent tenir les administrateurs responsables par d'autres moyens qu'un vote consultatif et communiquer avec eux lorsqu'ils sont d'avis qu'une stratégie de la société, son processus de surveillance du risque ou l'information qu'elle publie ne répond pas à leurs attentes. Bon nombre de nos investisseurs institutionnels et sociétés de services-conseils en matière de procurations sont d'accord avec ce point de vue et se sont montrés inquiets du fait qu'un vote consultatif sur le climat permet aux conseils de déléguer des responsabilités concernant l'établissement de la stratégie d'entreprise aux actionnaires et se substitue à un processus significatif de surveillance et d'engagement envers les actionnaires.

La Banque Scotia convient qu'elle doit communiquer à ses actionnaires ses objectifs et son plan d'action en matière environnementale et climatique, ce qu'elle compte faire en 2022 avec la publication de son rapport Virage carboneutre. Cependant, un vote consultatif sur le climat n'est pas un mécanisme approprié pour démontrer notre engagement envers ces importantes questions stratégiques. Par conséquent, le conseil vous recommande de voter contre cette proposition.

### PROPOSITION N° 3

#### Comité du conseil en matière environnementale et climatique

##### **Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.**

Dans un entretien récent<sup>9)</sup>, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique<sup>10)</sup> de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.

Rappelons que dans un rapport récent<sup>11)</sup>, la Banque du Canada soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.

La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.

#### Position de la banque

La banque convient de l'importance de se doter des bonnes structures de gouvernance pour lutter contre les changements climatiques et entreprendre la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, lesquels constituent des enjeux ESG clés pour toutes les sociétés. C'est pourquoi nous avons examiné attentivement les discussions tenues par le conseil au sujet de la façon dont nous abordons les changements climatiques et nous croyons fermement nous conformer aux pratiques exemplaires dans le secteur et disposer des structures de gouvernance appropriées pour nous attaquer à ces problèmes.

Le conseil reconnaît l'importance des questions ESG, y compris les changements climatiques, dans l'exécution de son mandat et la surveillance de la banque et considère que les questions ESG sont une responsabilité partagée. Le conseil échange avec la direction au sujet de l'exécution de stratégie ESG, tandis que chaque comité surveille différents aspects de cette stratégie ainsi que les impacts, les risques, les mesures et l'information publiée à cet égard :

- le comité d'évaluation des risques est chargé de surveiller les risques d'entreprise, y compris les risques liés aux changements climatiques, et il examine et approuve périodiquement les principaux cadres, politiques et limites relatifs à la gestion du risque de la banque pour s'assurer que la direction exerce ses activités dans le respect du cadre de tolérance au risque d'entreprise de la banque;

<sup>9)</sup> Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business* <http://www.strategy-business.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>

<sup>10)</sup> « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-mark-joseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>

<sup>11)</sup> <https://changingclimate.ca/fr/>

- le comité d'audit et de révision surveille l'information publiée sur les changements climatiques dans le cadre du processus de communication de l'information financière de la banque, fixe des normes de conduite en matière de comportement éthique et surveille la gestion du risque d'inconduite;
- le comité de gouvernance évalue la performance environnementale et sociale de la banque ainsi que les pratiques exemplaires en matière de publication d'information sur les questions ESG, examine les questions ESG actuelles et émergentes, tient compte de leur incidence sur la stratégie de la banque et prend connaissance du Rapport ESG annuel de la banque, et il agit à titre consultatif dans le cadre d'une évaluation continue de la démarche de la banque en matière de gouvernance et formule des recommandations sur ses politiques;
- le comité du capital humain et de la rémunération surveille les questions liées à la diversité, à l'inclusion, au leadership, à la planification de la relève et à la rémunération globale et s'assure notamment que les programmes de rémunération de la banque sont conformes à ses programmes de gestion du risque, ce qui inclut l'introduction de nouveaux objectifs de performance à l'égard de notre plan visant la carboneutralité.

Cette année, nous avons inclus la surveillance des questions ESG dans nos politiques en matière de gouvernance afin de refléter qu'il s'agit d'une responsabilité partagée entre le conseil et ses comités et nous l'avons intégrée à notre structure de gouvernance pour en démontrer l'importance.

Nous avons ajouté des mises à jour sur les questions ESG à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil en raison de l'importance accordée par le conseil et ses comités à ces questions. En outre, un comité sur les questions ESG a été mis sur pied aux fins de gestion par la direction de la stratégie de la banque concernant les questions ESG en 2021. Le comité sur les questions ESG est une équipe multidisciplinaire composée de dirigeants de la Banque Scotia qui met à profit l'expertise de ses membres dans tous nos secteurs d'activités ainsi que d'unités fonctionnelles clés qui exercent une influence sur les questions ESG. Ce comité fait rapport régulièrement au conseil sur les progrès stratégiques réalisés par la banque à l'égard des questions ESG.

La banque convient que les changements climatiques ainsi que les risques et occasions connexes sont des questions complexes et importantes. C'est la raison pour laquelle elle en divise la responsabilité entre le conseil et ses comités, qui peuvent compter sur l'appui de certains comités de direction, y compris le comité sur les questions ESG. Par conséquent, le conseil vous recommande de voter contre cette proposition.

## PROPOSITION N° 4

### Le français, langue officielle

**Il est proposé que le statut officiel du français soit inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la banque, statut officiel ayant notamment une portée sur la langue de travail au Québec, sur la langue aux assemblées annuelles des actionnaires et sur la langue dans les communications publiques de la banque.**

Le siège de la banque est au Canada, un État dont le français est langue officielle.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>12)</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>13)</sup> et québécoise<sup>14)</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

<sup>12)</sup> La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

<sup>13)</sup> Projet de loi C-32 <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture> Français et anglais : *Vers une égalité [...]* <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

<sup>14)</sup> *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>15)</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>16)</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>17)</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>18)</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>19)</sup> (Taiwan) en mandarin, Volkswagen<sup>20)</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>21)</sup> (Clichy), Danone<sup>22)</sup> (Paris), Christian Dior<sup>23)</sup> (Paris) et LVMH<sup>24)</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

## Position de la banque

Depuis que la Banque Scotia exerce des activités au Québec, elle considère le français comme un élément qui revêt une importance cruciale pour ses estimés clients et actionnaires francophones de cette province. Par conséquent, elle a entrepris des mesures de francisation pour s'assurer que le français est utilisé de façon appropriée en tout temps et partout où elle exerce des activités au Québec sous la supervision de l'Office québécois de la langue française durant les années 1980. De plus, elle détient un certificat de francisation délivré conformément à la Charte de la langue française depuis 1989. La Banque Scotia fait figure de pionnière parmi les institutions financières canadiennes et est l'une des premières banques à s'être engagées dans ce processus de francisation et à avoir obtenu un certificat de francisation. En tant que titulaires de ce certificat, nous sommes tenus de respecter les normes les plus élevées qui s'appliquent actuellement aux entreprises qui font des affaires au Québec. Nous devons, entre autres aspects importants, utiliser le français en tant que langue du travail, langue du commerce et langue de l'affichage dans cette province.

Le respect que nous avons pour la langue française s'étend à tous les aspects de nos interactions avec nos clients et actionnaires, y compris l'assemblée annuelle. Tous les documents relatifs à nos assemblées sont disponibles en français et les actionnaires et invités qui assistent à l'assemblée annuelle ont accès à une traduction simultanée qui leur permet de participer pleinement à l'assemblée. Ils peuvent donc écouter les délibérations, poser des questions au conseil et à la haute direction et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions dans les deux langues officielles de notre pays.

Modifier les documents constitutifs d'une banque à charte canadienne est un processus qui comporte de nombreuses conséquences juridiques et cela ne constituerait pas un moyen approprié d'atteindre les objectifs visés par cette proposition.

Les mesures prises par la banque à ce jour reflètent l'importance que nous accordons au français en tant que langue officielle et le très grand respect que nous avons pour nos clients et actionnaires du Québec. La banque se conforme également à l'ensemble des lois et règlements applicables à l'exercice de ses activités au Québec, y compris ceux qui ont trait à la langue française. Par conséquent, le conseil est d'avis que cette proposition n'est pas nécessaire et il recommande de voter contre celle-ci.

### Discussion sur les propositions retirées

Shareholder Association for Research and Education (SHARE), organisme à but non lucratif, agissant pour le compte de la fondation de la famille Trottier (la Fondation), actionnaire de la banque, a présenté une proposition sur la cessation de l'augmentation de l'offre de combustibles fossiles. Après un dialogue constructif avec la banque, SHARE et la Fondation ont accepté de retirer leur proposition en raison de l'engagement de la banque de s'entretenir davantage avec elles sur cette question après la publication de son rapport Virage carboneutre.

Le MÉDAC a présenté sept autres propositions. Après des discussions avec la banque, il a accepté de retirer ces propositions, mais il a demandé qu'elles soient incluses dans la circulaire, conjointement avec les argumentaires et la réponse de la banque à celles-ci, sans exiger la tenue d'un vote sur les propositions.

<sup>15)</sup> Comment se conclut un « deal » en français? [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

<sup>16)</sup> AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOOv58A>

<sup>17)</sup> AAA 2021 Heineken

<https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

<sup>18)</sup> AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS95m3Rgt9k>

<sup>19)</sup> AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

<sup>20)</sup> AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

<sup>21)</sup> AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

<sup>22)</sup> AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

<sup>23)</sup> AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

<sup>24)</sup> AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

## Proposition d'actionnaire : **Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques**

**Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.**

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>25</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>26</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

### Position de la banque

Les commentaires recueillis auprès de nos employés et nos communications avec eux sont au cœur des nombreuses décisions prises par la banque, particulièrement en ce qui concerne le bien-être des employés ainsi que la gestion et le développement des talents. Tout au long de la pandémie de COVID-19, nous avons utilisé proactivement les canaux de rétroaction à notre disposition pour solliciter le point de vue, les commentaires et la participation de nos employés afin qu'il soit tenu compte de leur opinion dans le processus d'examen et de prise de décisions du conseil.

Nous utilisons un programme d'engagement des employés confidentiel appelé ScotiaPulse pour recueillir des commentaires francs et honnêtes que nous transmettons au conseil. En plus d'effectuer des sondages semestriels sur l'engagement, ScotiaPulse nous permet de recueillir tout au long de l'année à différents points de contact des renseignements au sujet de l'expérience des employés. Durant la pandémie, nous avons également eu recours à ScotiaPulse pour effectuer des sondages supplémentaires portant sur notre façon de réagir à la COVID-19 en tant qu'employeur, et ce, afin de mieux comprendre ce qui fonctionne bien et ce qui doit être amélioré. Nous avons partagé les résultats de ces sondages avec le conseil et l'équipe de la haute direction de la banque ainsi que nos équipes d'intervention mondiales responsables de la COVID-19 afin de mieux réagir à la pandémie en cours.

Les commentaires formulés par nos employés sont un élément fondamental du processus de conception et de mise en œuvre des mesures que nous prenons envers nos employés. Par exemple, offrir du soutien en santé mentale à nos employés et les aider à composer avec l'augmentation du stress constitue l'un des points relevés avec ScotiaPulse. Nous avons donc mis à la disposition de nos employés et des membres de leurs familles des avantages sociaux et des ressources en matière de santé mentale. De plus, nous avons récemment annoncé qu'à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, tous les employés admissibles au régime d'avantages sociaux de la banque et leurs personnes à charge admissibles bénéficieraient d'une couverture de base supérieure en matière de services de santé mentale, qui passerait de 3 000 \$ à 10 000 \$.

Conjointement avec les membres de nos équipes de première ligne qui travaillent dans nos succursales et nos centres de contact, nous avons continué à utiliser notre programme Employee Pulse (ePulse), qui permet au conseil et à nos cadres supérieurs de voir nos forces et faiblesses dans le domaine de l'expérience client avec les yeux de ces employés. Nous avons mis à jour ePulse afin de poser aux employés de première ligne des questions au sujet de la COVID-19, de l'engagement des employés, de la confiance dans l'expérience client que nous offrons et de la façon dont nous pourrions améliorer l'expérience client. Les

<sup>25</sup> Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453 - 493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

<sup>26</sup> *Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code*  
<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

réponses reçues nous ont permis d'apporter diverses améliorations axées sur les employés à nos processus internes, programmes de formation et systèmes et outils afin d'aider nos employés à offrir une meilleure expérience client.

Durant la pandémie, nous avons également mis en place dans l'ensemble de la banque des séances d'écoute afin de promouvoir une culture inclusive et l'engagement des employés au sein de la banque. Ces séances permettent de recueillir de l'information et de déceler des lacunes potentielles et d'adopter à leur égard des stratégies concrètes visant à favoriser l'inclusion. Nous tenons encore ces séances aujourd'hui.

La banque a recours à divers outils supplémentaires pour s'assurer que le conseil est au fait du point de vue et des préoccupations des employés : 1) le conseil reçoit régulièrement des rapports sur des questions soulevées de façon anonyme et confidentielle conformément à la politique de dénonciation et au programme qui permet aux employés de soulever des préoccupations. Nous nous assurons ainsi que les problèmes décelés en milieu de travail sont traités, qu'ils font l'objet d'une enquête et qu'ils peuvent être signalés sans crainte de représailles, et 2) les employés de la banque, quel que soit leur échelon, communiquent régulièrement avec le conseil et ses comités.

Par ailleurs, la charte du comité du capital humain et de la rémunération a été mise à jour cette année afin d'indiquer que ce comité est chargé de surveiller les pratiques et stratégies en matière de gestion du capital humain de la banque, plus précisément surveiller la culture de la banque et l'engagement des employés ainsi qu'examiner les politiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la banque ainsi que les programmes visant à assurer la santé, la sécurité et le bien-être des employés et à en faire la promotion. Cette responsabilité de surveillance, conjuguée aux outils de rétroaction que le conseil utilise pour solliciter les commentaires des employés et communiquer avec eux, permet de s'assurer que le conseil tient compte du point de vue des employés dans sa prise de décisions. Cependant, conformément à sa philosophie visant l'amélioration continue, la banque s'engage à effectuer un examen permanent des mécanismes permettant d'accroître l'engagement des employés envers les questions stratégiques.

Proposition d'actionnaire : **Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade**

**Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.**

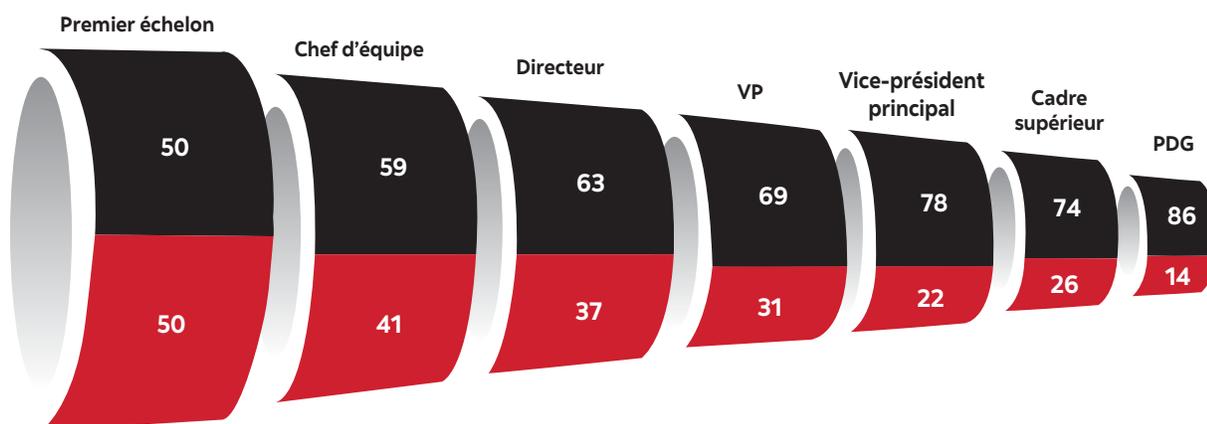
La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>27)</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

<sup>27)</sup> *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain* [https://www.mckinsey.com/~/\\_/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf](https://www.mckinsey.com/~/_/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf)

## Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes

■ Hommes ■ Femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>28)</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

### Position de la banque

La Banque Scotia recueille et publie chaque année des données quantitatives au sujet de la représentation des femmes dans des postes de nombreux échelons dans le cadre de son Rapport sur l'équité en matière d'emploi, de son Rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et de sa circulaire de sollicitation de procurations pour comprendre la représentation au sein de la banque afin de s'acquitter pleinement de sa mission d'entreprise — *pour l'avenir de tous*.

Notre Rapport sur l'équité en matière d'emploi annuel fait état des mesures visant à favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion et renferme de l'information au sujet de la représentation de groupes désignés, dont les femmes, à différents échelons de notre effectif canadien.

Notre Rapport ESG est également publié chaque année. Il décrit nos travaux portant sur les questions ESG qui revêtent le plus d'importance pour nos clients, actionnaires, employés et collectivités — dont notre engagement à accroître la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les échelons de l'organisation. Nous publions chaque année dans le Rapport ESG les données relatives à la représentation des femmes dans notre effectif total et à différents échelons de l'organisation (se reporter à la page 36 de notre Rapport ESG de 2020). Nous cherchons continuellement des façons d'améliorer notre information à cet égard et à compter de cette année, le Rapport ESG inclura une ventilation plus détaillée de la représentation des femmes dans les postes de direction et les postes de vice-présidence et d'échelon supérieur, les postes de gestion de niveaux intermédiaire et débutant, les postes de professionnels et les postes de premier échelon, ainsi que des données sur leur représentation globale à la banque. L'information que nous publions au sujet de la représentation des femmes dans les postes de vice-présidence et d'échelon supérieur et les postes de direction est également reproduite chaque année dans la circulaire. Elle se trouve aux pages 46 et 47 de la circulaire de cette année.

Nous avons fixé un objectif ambitieux en vue de porter la représentation des femmes dans les postes de vice-présidence et d'échelon supérieur à 40 % à l'échelle mondiale d'ici 2025. La Banque Scotia soutient par ailleurs activement le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des femmes talentueuses au moyen de diverses mesures partout où elle est présente. Nous avons plus de 25 groupes de femmes pour employés dans le monde qui appuient la stratégie mondiale de la banque en matière d'égalité des genres et aident à l'adapter à des contextes locaux. En 2020, nous avons tenu deux séances d'écoute avec des femmes employées afin de repérer les barrières à une culture organisationnelle inclusive ainsi qu'à la promotion et au maintien en poste des femmes. Dans le cadre des efforts que la banque a déployés pour mettre sur pied des équipes diversifiées et performantes au sein de la direction, en 2020, un groupe pluridisciplinaire composé de 20 vice-présidentes et premières vice-présidentes ont été invitées à suivre un programme de développement du leadership chez les femmes. Ce programme prévoyait également des rencontres de mentorat avec un cadre supérieur, du coaching en petits groupes et une évaluation de leadership.

<sup>28)</sup> Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

Nous avons respecté notre engagement d'accroître la représentation des femmes dans notre effectif canadien en tant que signataire de l'Accord Catalyst et membre de la division canadienne du Club 30 %, lesquels encouragent les sociétés à augmenter le niveau de représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration et de leur direction. À l'échelle internationale, la Banque Scotia a signé les Principes d'autonomisation des femmes (WEP pour « Women Empowerment Principles »), qui contiennent des directives sur la façon de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes en milieu de travail, sur le marché et dans la collectivité.

Nous sommes fiers de la reconnaissance que nous avons obtenue pour nos efforts en vue d'augmenter la représentation des femmes dans notre effectif, y compris la cueillette et la publication de nos données sur les genres. En janvier 2021, nous avons été inclus dans l'indice d'égalité des genres de Bloomberg pour la quatrième année consécutive en raison de notre engagement envers la transparence dans la publication de données sur les genres et l'égalité des genres. La Banque Scotia s'est également classée au 14<sup>e</sup> rang de l'Indice de la diversité et de l'inclusion de Refinitiv, liste mondiale des 100 sociétés les plus diversifiées et inclusives (parmi près de 11 000 sociétés).

La Banque Scotia s'engage à hausser la représentation des femmes dans notre effectif et publie régulièrement des données solides et transparentes sur l'équité entre les genres.

Proposition d'actionnaire : **Décarbonisation**

**Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.**

Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.

La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde<sup>29)</sup>.

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005<sup>30)</sup> ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court termes plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050<sup>31)</sup>, voire au-delà<sup>32)</sup>. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles<sup>33)</sup> ». Dans tous les cas de figure, il importe de fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la *Science Based Targets initiative* (SBTi)<sup>34)</sup>.

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales<sup>35)</sup> (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial<sup>36)</sup>. Le GIEC<sup>37)</sup> a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète<sup>38)</sup> ».

Un plan de transition concret sur les changements climatique est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

<sup>29)</sup> Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, Rainforest Action Network <https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>

<sup>30)</sup> Alexandre SHIELD et Marie VASTEL, " Trudeau promet de réduire les GES du Canada « de 40% à 45% » d'ici 2030 ", Le Devoir, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduire-les-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>

<sup>31)</sup> " FACT SHEET: President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies ", The White House, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>

<sup>32)</sup> " Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 ", Action pour le climat – European Commission, 2016-11-23 [https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030\\_fr](https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr)

<sup>33)</sup> Frank JORDANS, " L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles ", La Presse, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-ae-suggere-de-ne-plus-investir-dans-les-combustibles-fossiles.php>

<sup>34)</sup> <https://sciencebasedtargets.org/>

<sup>35)</sup> " Émissions de gaz à effet de serre ", Environnement et Changement climatique CANADA, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissions-gaz-effet-serre.html>

<sup>36)</sup> Carter et Dordi – Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf <https://cascadeinstitute.org/wp-content/uploads/2021/04/Carter-Dordi-Canadas-one-eye-shut-climate-policy-1.1-April-16.pdf>

<sup>37)</sup> <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>

<sup>38)</sup> <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392>

## Position de la banque

Nous sommes conscients que les changements climatiques sont l'un des problèmes les plus pressants de notre époque. À titre d'institution financière internationale, nous avons tant la responsabilité que la possibilité d'agir tout en donnant aux autres la possibilité d'agir *pour l'avenir de tous*. C'est pourquoi nous avons fait de la lutte contre les changements climatiques une priorité. D'ailleurs, nous communiquerons les prochaines étapes de notre projet visant la carboneutralité en 2022.

Nos engagements concernant les changements climatiques, dévoilés à l'automne 2019, conjugués à un engagement de mobiliser la somme de 100 milliards de dollars pour réduire les impacts des changements climatiques d'ici 2025 démontrent ce qui suit :

- nous sommes là pour soutenir nos clients dans leur transition vers une économie à faibles émissions de carbone;
- nous assumons la responsabilité de réduire notre empreinte environnementale dans le cadre de nos activités;
- nous comprenons que l'évaluation et une gestion appropriée des risques liés à l'environnement et au climat sont essentielles pour nos clients, nos activités à long terme et notre succès collectif;
- nous sommes d'avis que la possibilité pour la Banque Scotia de se tailler une position de leadership passe par la collaboration, l'engagement et un leadership réfléchi.

En novembre 2021, la banque avait déjà mobilisé une tranche de 58 milliards de dollars de son engagement de 100 milliards de dollars.

En octobre de cette année, nous avons redoublé nos efforts en vue de participer à la lutte contre les changements climatiques en harmonisant nos activités de financement avec notre engagement à atteindre la carboneutralité d'ici 2050, alors que nous nous sommes joints à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA) dans le cadre d'un projet mondial dirigé par le secteur visant à accélérer et à soutenir les efforts en matière de changements climatiques. Le fait pour la banque d'avoir rejoint les rangs de la NZBA renforce son engagement à jouer un rôle significatif dans le financement de la lutte contre les changements climatiques et à soutenir les efforts de collaboration entre les secteurs public et privé en vue d'atteindre l'objectif de zéro émission nette d'ici 2050.

Par ailleurs, nous avons fait des progrès notables pour concrétiser notre engagement à éliminer complètement nos émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050. Des travaux sont notamment en cours pour établir, à l'échelle de la banque, des cibles mesurables et temporellement définies en vue de réduire les émissions de GES générées par nos activités de prêt. Nous publierons en 2022 le premier rapport de la Banque Scotia, intitulé *Virage carboneutre*, portant sur les secteurs prioritaires qui est fondé sur ces travaux et inclura une analyse quantitative de l'intensité des GES du portefeuille et des activités de prêt de la banque en vue d'établir un point de référence, une recherche sur les façons d'éliminer les émissions de la banque, l'élaboration de différentes cibles quantitatives de réduction des émissions de GES et des échéanciers de mise en œuvre. À l'avenir, le rapport *Virage carboneutre* de la Banque Scotia sera publié et décrira chaque année en détail les plans et les progrès effectués dans l'atteinte de ces cibles.

Proposition d'actionnaire : **Économie circulaire**

**Il est proposé que la Banque divulgue le montant global des prêts qu'elle consent afin d'encourager le développement de l'économie circulaire.**

Lors de la dernière assemblée annuelle 2021, nous déposons une proposition invitant la Banque à produire un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire. Cette proposition a recueilli **un appui favorable de 16,08 %** des actionnaires ce qui témoigne de leurs préoccupations pour cette nouvelle forme d'économie.

Nous déposons à nouveau cette proposition tout en renouvelant notre volonté de contribuer à votre réflexion. Nous comprenons votre intérêt pour procéder à cette divulgation et votre incapacité pour l'instant d'y répondre comme expliqué dans votre réponse : « 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. » Notre vigie dans le domaine nous porte à croire que certaines institutions européennes y parviennent. Le défi est important, nous le reconnaissons, mais il implique que les institutions financières passent de l'économie linéaire qui consiste à « extraire, fabriquer, consommer, jeter » à un modèle qui intègre le cycle de vie du produit et une gestion raisonnée des ressources et qui peut se décrire avec les 3 R suivants : Réduire, Recycler, Réutiliser<sup>39)</sup>.

<sup>39)</sup> <https://group.bnpparibas/actualite/soutenons-economie-circulaire-formes-accelerer-transition>[https://www.eib.org/attachments/thematic/circular\\_economy\\_guide\\_en.pdf](https://www.eib.org/attachments/thematic/circular_economy_guide_en.pdf)

Nous portons de plus à votre attention ce plaidoyer depuis plusieurs années du Programme des Nations unies pour l'environnement<sup>40)</sup> (PNUE) pour un découplage urgent entre la croissance économique, la consommation de ressources vierges et les impacts sur l'environnement en mentionnant une dégradation sans précédent des écosystèmes et en émettant de plus en plus de gaz à effet de serre (GES). Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale justement, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites<sup>41)</sup> qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation.

Il nous paraît donc important que cette divulgation soit faite afin que la Banque puisse se fixer des objectifs en matière de financement de ces entreprises et qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.

## Position de la banque

La Banque Scotia est consciente du rôle qu'elle joue dans la lutte contre les changements climatiques et la promotion du développement durable. Nous comprenons que l'économie circulaire est une approche qui aide notre société à faire le passage vers 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 l'ensemble de nos secteurs d'activité. Nous avons des clients qui œuvrent dans les secteurs de l'acier, du cuivre et de l'aluminium, et actuellement environ 45 % de la production annuelle mondiale d'acier, plus de 40 % de la production mondiale de cuivre et environ 33 % de la production mondiale d'aluminium proviennent de matières recyclées.

La banque est un membre de longue date de l'Initiative Financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (IF-PNUE) qui appuie les principes du secteur mondial des finances en vue de catalyser l'intégration du développement durable dans la pratique sur le marché financier. Nous utiliserons les nouvelles indications que l'IF-PNUE a récemment publiées, « Guidance on Resource Efficiency and Circular Economy Target Setting », dans le cadre de nos efforts afin d'établir des cibles en matière d'efficacité des ressources et de financement de l'économie circulaire. La Banque Scotia est également un membre participant de Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), qui est une association professionnelle et un groupe de réflexion constitué de chefs d'entreprise avant-gardistes venant de partout au Canada. L'économie circulaire figure parmi les priorités en matière de recherche de CBSR, et nous avons participé activement à la table ronde sur l'économie circulaire tenue par CBSR en novembre 2021.

Nous nous engageons à faire notre part pour que le Canada devienne un leader mondial dans la mise sur pied d'une économie circulaire viable et prospère qui bénéficie aux personnes et à la planète. Afin d'accroître notre contribution à l'économie circulaire, la banque est récemment devenu membre de Circular Economy Leadership Canada (CELC). Nous estimons qu'un leadership réfléchi, conjugué à des compétences techniques et à une plateforme collaborative aidera à accélérer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone au Canada. Une partie de l'engagement des membres de CELC consiste à intégrer les principes de l'économie circulaire à leurs propres actions, à faire des représentations en faveur de l'économie circulaire auprès des représentants du gouvernement, des dirigeants d'entreprise et d'autres leaders de la société et d'inciter les parties prenantes de partout au Canada à opter pour des modèles plus circulaires.

Ces affiliations et les travaux déjà entrepris font foi de notre engagement à soutenir le développement d'une économie circulaire et à collaborer avec d'autres sociétés de premier plan afin de déterminer la façon la plus efficace de suivre les progrès et de faire rapport à cet égard.

Proposition d'actionnaire : **Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants**

**Il est proposé que la Banque renseigne les actionnaires sur les actions qu'il a mis de l'avant afin de s'assurer que le prochain vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants en 2022 ne recueille pas un taux de vote contre aussi élevé : 39,2 %.**

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les correctifs apportés à sa politique de rémunération afin de répondre aux préoccupations des actionnaires qui ont voté contre sa politique de rémunération à 39,2 %. D'autres institutions ont dû faire face à des situations similaires et celles-ci ont eu recours à diverses mesures pour corriger la situation dont un plus grand dialogue avec les actionnaires et les diverses parties prenantes, la nomination de nouveaux administrateurs, la revue des politiques de rémunération, etc.

Quelles actions ont été prises par le conseil d'administration afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise et surtout rebâtir la confiance des actionnaires dans leur institution financière? Quelles nouvelles lignes directrices ont été données au comité des ressources humaines afin de redresser la situation? Il en va de la crédibilité et de l'honorabilité des membres de son conseil d'administration comme en font foi les pourcentages élevés d'abstention recueillis par cinq membres de son conseil.

<sup>40)</sup> <https://www.resourcepanel.org/reports/decoupling-natural-resource-use-and-environmental-impacts-economic-growth>

<sup>41)</sup> <https://www.circularity-gap.world/2020>

## Position de la banque

Bien que la majorité des actionnaires se soit montrée en faveur de la démarche proposée dans le cadre de notre vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants (le vote consultatif) l'an dernier, nous sommes conscients qu'il est nécessaire de recueillir un plus grand nombre d'appuis dans ce domaine. À cette fin, le président du conseil et le président du comité du capital humain et de la rémunération ont mené une stratégie d'engagement envers les actionnaires complète et conjointement avec la direction, ils ont entrepris des travaux supplémentaires pour tenir compte des commentaires formulés par les actionnaires en réponse à notre vote consultatif. Les mesures clés que nous avons prises à cet égard cette année se résument comme suit :

- nous nous sommes entretenus avec les deux groupes d'actionnaires qui ont voté pour et contre la démarche proposée dans le cadre de notre vote consultatif au sujet de la stratégie de la banque et des avantages de notre empreinte géographique, des rendements pour les actionnaires et de la rémunération de notre président et chef de la direction;
- nous avons rencontré des sociétés de services-conseils en matière de procurations, soit ISS et Glass Lewis, pour discuter de l'engagement envers nos actionnaires et partager avec elles les commentaires que nous avons reçus, après l'émission de leurs rapports de 2021 sur notre circulaire de sollicitation de procurations;
- nous avons publié le 29 octobre 2021 une lettre aux actionnaires qui présentait une mise à jour sur notre engagement envers les actionnaires depuis notre assemblée annuelle de 2021 – ce que nous avons entendu, nos plans d'amélioration de l'information et d'autres sujets soulevés par nos actionnaires;
- nous avons amélioré l'information que nous publions sur la manière dont le conseil prend ses décisions en matière de rémunération, sur les plans tant quantitatif que qualitatif (comme il est indiqué dans le message du président du comité du capital humain et de la rémunération qui figure aux pages 75 et suivantes), y compris la façon dont nous avons reflété les objectifs ESG clés dans notre programme de rémunération (se reporter à la page 87);
- nous avons communiqué les détails relatifs au plan de travail du comité du capital humain et de la rémunération, y compris les activités réalisées par le comité durant l'année eu égard à l'engagement envers les actionnaires, à l'examen du régime incitatif, à l'évaluation de la performance de la banque et de celle de notre président et chef de la direction et à la rémunération de notre président et chef de la direction (se reporter à la page 108);
- nous avons étoffé l'information relative au calcul du coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et aux décisions prises par le comité, y compris les circonstances dans lesquelles nous exerçons un pouvoir discrétionnaire (se reporter à la page 109), ainsi que l'information plus détaillée sur la manière dont nous établissons les cibles financières annuelles (se reporter à la page 98).

Nous estimons que notre stratégie ambitieuse en matière d'engagement envers les actionnaires nous a permis de recueillir auprès de nos actionnaires des commentaires précieux qui nous aident à mieux comprendre leurs priorités et préoccupations et que cela a permis d'améliorer l'information publiée au sujet de programme de rémunération des hauts dirigeants et des décisions prises pour cette année.

Proposition d'actionnaire : **Votes d'abstention contre le renouvellement du mandat de certains administrateurs**

**Il est proposé que la Banque informe les actionnaires des actions qu'elle a prises afin d'accompagner ces administrateurs afin qu'ils puissent mieux répondre aux attentes des actionnaires et obtenir des taux de satisfaction plus élevés.**

À la lecture de la circulaire de l'an dernier, nous comprenons que 4 de ces 5 administrateurs occupent des postes clés soit ceux de président du conseil d'administration, président du comité de gouvernance, président des ressources humaines et président du comité d'évaluation des risques. Ils sont également tous membres du comité des ressources humaines.

Il est permis de penser que ce taux d'insatisfaction des actionnaires est relié au fait que la rémunération du PDG a diminué très légèrement comparativement à ses réalisations en regard des cibles financières qui lui étaient fixées pour 2020 comme illustré dans ce tableau<sup>42)</sup>.

	Cible pour 2020	Performance aux fins de la rémunération en 2020	Performance par rapport à la cible
Bénéfice par action <sup>1)</sup>	7,07 \$	5,36 \$	Inférieure à la cible
Rendement des capitaux propres <sup>1)</sup>	13,3 %	10,4 %	Inférieure à la cible
Levier d'exploitation <sup>1)</sup>	0,5 %	(0,6 %)	Inférieure à la cible
Clients	100	104	Supérieure à la cible

1) La performance aux fins de la rémunération pour 2020 est ajustée – se reporter à la page 130. Ces termes ne sont pas définis en vertu des principes comptables généralement reconnus (PCGR) (se reporter à la page 129).

<sup>42)</sup> Circulaire 2021.

Des actions doivent donc être prises pour redresser la situation qui peuvent prendre forme par un changement de politique de rémunération, de composition du comité de ressources humaines ou tout autre changement que vous jugerez approprié.

### Position de la banque

À notre assemblée annuelle de 2021, tous nos administrateurs ont reçu l'appui de plus de 92 % de nos actionnaires. Bien qu'il s'agisse d'un très bon pourcentage d'appui envers nos administrateurs, nous sommes conscients que la baisse de celui-ci à l'égard de certains administrateurs était directement liée à la démarche proposée dans le cadre de notre vote consultatif. En 2021, le président du conseil et le président du comité du capital humain et de la rémunération (appelé dans les présentes, le « comité ») conjointement avec la direction ont mis sur pied une importante stratégie d'engagement envers nos actionnaires et d'autres parties prenantes afin de mieux leur expliquer certaines des décisions à long terme prises par la banque ainsi que de comprendre leurs priorités et d'écouter leurs préoccupations. Des rencontres ont été tenues avec les actionnaires qui se sont montrés en faveur de la démarche proposée par la banque dans le cadre du vote consultatif sur la rémunération et ceux qui ont voté contre celle-ci, ainsi qu'avec les sociétés-conseils en matière de procurations, soit ISS et Glass Lewis, afin de discuter des attentes et commentaires des actionnaires.

Par ailleurs, dans le cadre de son plan de travail pour 2021, le comité a réalisé des activités en vue d'examiner les commentaires formulés par les actionnaires au sujet de la démarche proposée dans le cadre du vote consultatif sur la rémunération et d'en prendre acte :

- des discussions au sujet des rapports publiés par ISS et Glass Lewis et des recommandations formulées relativement au vote consultatif sur la rémunération ont été tenues à la réunion du comité ayant eu lieu en avril, et un examen de la performance des banques faisant partie du groupe de comparaison de la banque et des décisions concernant la rémunération, ainsi que le contexte général du marché externe a été effectué. Le résultat du vote consultatif sur la rémunération de la banque ainsi que des mises à jour au sujet des plans et des activités à l'égard des échanges avec ISS, Glass Lewis et les actionnaires ont fait l'objet de discussions lors de chacune des réunions subséquentes tenues en 2021;
- un examen des principales caractéristiques de la structure et des solutions de rechange à nos régimes incitatifs annuels et fondés sur des titres de capitaux propres a fait l'objet de discussions aux réunions du comité tenues en février, en avril et en mai, et des modifications finales ont été approuvées en août (se reporter à la page 100). Cet examen, qui a également été communiqué au comité d'évaluation des risques, portait sur les paramètres d'évaluation de la performance et les courbes de paiement utilisés pour évaluer le rendement annuel et à moyen terme, y compris l'évolution des paramètres ESG et leur harmonisation avec la rémunération des hauts dirigeants (se reporter à la page 87);
- le chef des affaires financières de la banque a présenté des mises à jour à chacune des réunions qui ont eu lieu en mai, en août et en octobre au sujet de la performance de la banque, y compris la performance par rapport à celle de ses groupes de comparaison, et des tendances suivies par le coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque et le coefficient au titre des unités d'actions liées à la performance pour 2021, ainsi que de leur incidence sur la rémunération des hauts dirigeants et des autres employés avant l'approbation des facteurs finaux reflétant la performance pour l'exercice complet en novembre;
- le conseiller indépendant du comité a présenté les tendances et les développements relatifs à la rémunération du chef de la direction et des hauts dirigeants en août;
- une évaluation préliminaire de la performance du président et chef de la direction a été examinée dans le cadre de la réunion du conseil tenue en juin et de la réunion du comité tenue en octobre, ce qui a déclenché des discussions préliminaires au sujet de la rémunération du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants pour 2021 ainsi qu'une évaluation finale et la prise de décisions lors de la réunion de novembre 2021;
- une mise à jour au sujet du programme d'engagement envers les parties prenantes a été présentée au conseil en juin et en octobre;
- des cibles de rémunération pour les membres de la haute direction visés pour l'exercice 2022 ont été examinées et approuvées aux réunions d'octobre et de novembre,
- la rémunération directe totale pour 2021 des membres de la haute direction visés a été approuvée lors de la réunion du conseil de novembre après des discussions avec le comité et le comité d'évaluation des risques, le conseiller indépendant du comité et des représentants du chef, Gestion du risque et du chef des affaires financières au sujet de la performance de la banque.

Comme nous l'avons indiqué en détail dans notre réponse antérieure au sujet de la proposition d'actionnaire portant sur le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, qui figure la page 153, la banque a également pris des mesures clés en 2021 pour échanger avec nos actionnaires. Nous sommes d'avis que les activités réalisées par le comité en 2021, conjuguées à notre engagement important envers les actionnaires cette année démontrent que la banque a entrepris des démarches pour prendre acte des priorités et des préoccupations de ses actionnaires et aider le conseil à satisfaire à leurs attentes.

Proposition d'actionnaire : **Divulgence du ratio d'équité**

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

À l'instar de l'an dernier, nous déposons à nouveau cette proposition visant la divulgation du ratio d'équité à la Banque de Nouvelle-Écosse qui a recueilli en 2021 l'appui de 13,6 % des actionnaires. Les résultats de vote de la dernière assemblée annuelle en regard de l'élection de certains administrateurs et de la politique de rémunération des hauts dirigeants invitent à une réflexion sur les politiques de rémunération de la Banque. Nous nous interrogeons plus particulièrement sur les outils utilisés par les administrateurs et les spécialistes en rémunération pour établir la politique de rémunération de l'ensemble des employés de la Banque.

Un outil y est absent soit le **ratio d'équité** qui permet d'établir l'écart entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé. Dans une époque où les employés appartiendront de plus en plus aux générations Y et Z (celle des Y a vu le jour entre 1981 et 1996, alors que les Z sont arrivés entre 1997 et 2010), celles-ci souhaiteront évoluer dans une dynamique d'égalité, d'équité, d'écoresponsabilité et de partage. De telles valeurs seront cruciales pour recruter les meilleurs talents, les motiver et les retenir au sein des organisations.

Or, selon les données que nous disposons pour calculer ce ratio pour l'ensemble des banques, la Banque de Nouvelle-Écosse est celle qui obtient le ratio le plus élevé :

Banque	Ratio d'équité
Banque de Nouvelle-Écosse	130
Banque royale du Canada	74
Banque nationale du Canada	82
Banque laurentienne	42
Banque canadienne impériale de commerce	68
Banque de Montréal	61
Banque Toronto-Dominion	76

À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec les intérêts financiers des actionnaires, cette initiative de transparence sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires et aux parties prenantes de vérifier si la rémunération des employés évolue dans la même direction que celle de ses principaux dirigeants. Elle leur permettrait également de juger si la politique de rémunération de la Banque dans son ensemble est socialement acceptable, qu'elle lui permet d'avoir accès et de compter sur les meilleurs talents et qu'elle n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

### Position de la banque

La Banque Scotia est un chef de file du secteur bancaire dans les Amériques. Nous avons une équipe constituée de 90 000 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 de la rémunération sur les marchés sur lesquels nous exerçons des activités afin d'aider à créer une culture d'entreprise 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 qu'ils ont l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

Le conseil surveille notre programme de rémunération équitable dans l'ensemble de la banque grâce à un processus de prise de décisions en matière de rémunération rigoureux auquel participent le comité du capital humain et de la rémunération et le comité d'évaluation des risques, ainsi que des données et conseils indépendants fournis par des tiers, comme il est indiqué dans la section « 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.

Le comité du capital humain et de la rémunération approuve les salaires de base budgétés pour les employés de tous les échelons et, dans le cadre de ses délibérations au sujet du coefficient de performance opérationnelle de l'ensemble de la banque, il examine l'incidence de ses décisions sur la rémunération directe totale d'un exercice à l'autre pour tous les échelons de la banque.

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, l'appétence au risque, les analyses comparatives horizontales par rapport aux pairs, les comparaisons verticales par rapport au revenu familial canadien médian et au salaire moyen des employés de la banque au Canada (soit le marché dans lequel notre chef de la direction vit et travaille), 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 membres de la haute direction au rendement de leurs actions.

Dans notre description plus étoffée de la façon dont le conseil établit la rémunération du chef de la direction, nous incluons dorénavant le ratio de rémunération de notre chef de la direction ainsi qu'une comparaison de la rémunération globale du président et chef de la direction par rapport au salaire moyen des employés de la banque au Canada, que vous pourrez trouver à la page 99 de la présente circulaire.

**LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE**  
**Assemblée annuelle des actionnaires**  
**Le 5 avril 2022**

**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 5 avril 2022. Chacune des questions est plus amplement décrite dans l'avis de convocation à la 190<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 13 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	608 490 951	98,03%	12 232 017	1,97%
Guillermo E. Babatz	612 403 329	98,66%	8 319 639	1,34%
Scott B. Bonham	613 966 108	98,91%	6 756 860	1,09%
Daniel (Don) H. Callahan	619 293 476	99,77%	1 429 492	0,23%
Lynn K. Patterson	617 952 335	99,55%	2 770 633	0,45%
Michael D. Penner	611 928 595	98,58%	8 794 372	1,42%
Brian J. Porter	619 191 126	99,75%	1 531 841	0,25%
Una M. Power	606 244 468	97,67%	14 478 500	2,33%
Aaron W. Regent	602 495 245	97,06%	18 227 722	2,94%
Calin Rovinescu	610 389 563	98,34%	10 333 405	1,66%
Susan L. Segal	612 258 284	98,64%	8 464 684	1,36%
L. Scott Thomson	601 732 440	96,94%	18 990 527	3,06%
Benita M. Warmbold	613 355 588	98,81%	7 367 380	1,19%

### 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
582 769 908	92,13%	49 800 830	7,87%

### 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
581 266 665	93,64%	39 456 297	6,36%

**4. Approbation de modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions en vue d'accroître le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
528 851 514	85,20%	91 870 542	14,80%

**5. Approbation de modifications apportées aux dispositions de modification du régime d'options d'achat d'actions**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
537 428 476	86,58%	83 293 605	13,42%

**6. Proposition d'actionnaire n° 1**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
27 346 784	4,43%	590 500 687	95,57%	2 856 721

**7. Proposition d'actionnaire n° 2**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
119 843 194	20,66%	460 295 362	79,34%	40 582 041

**8. Proposition d'actionnaire n° 3**

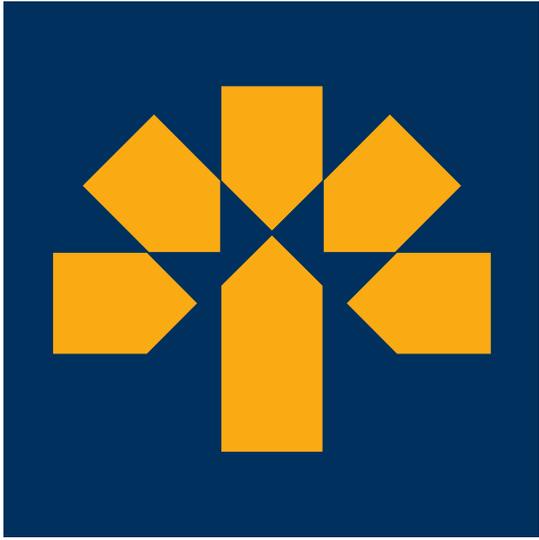
Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
56 995 726	9,23%	560 228 245	90,77%	3 495 872

**9. Proposition d'actionnaire n° 4**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
4 442 801	0,72%	613 392 292	99,28%	2 885 542

\*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**



## PARTIE B - ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

### ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2021 et le rapport de l'auditeur y afférent sont inclus dans le rapport annuel envoyé aux actionnaires par la poste le 14 janvier 2022. Les états financiers consolidés ont été préparés conformément aux normes internationales d'information financière (IFRS), y compris les exigences comptables du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

### ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Le nombre d'administrateurs devant être élus par les actionnaires a été fixé à onze (11). Les porteurs d'actions ordinaires éliront onze (11) administrateurs qui demeureront en fonction jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs successeurs.

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

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

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

### PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu onze (11) propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « **MÉDAC** »), un actionnaire de la Banque dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec), H2X 1X3. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions 2, 4, 5, 6 et 8 à un vote.** La Banque a accepté d'inclure ces propositions à titre d'information seulement. Ces propositions ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée. La version intégrale des onze (11) propositions et les réponses du Conseil sont incluses à l'annexe A de la Circulaire. Pour chacune des propositions soumises au vote, vous pouvez voter pour, voter contre ou vous abstenir de voter.

**Le Conseil recommande de voter CONTRE chacune des propositions, pour les raisons indiquées dans les réponses du Conseil.**

Les actionnaires qui souhaitent inclure une proposition dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque doivent faire parvenir le texte de la proposition au Secrétariat corporatif de la Banque au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 5 novembre 2022.

### NOMINATION DE L'AUDITEUR

En s'appuyant sur l'évaluation annuelle de l'auditeur externe effectuée par le Comité d'audit, laquelle évaluation comprend l'examen d'éléments de qualité d'audit, y compris l'indépendance de l'auditeur, son objectivité et scepticisme professionnel, la qualité de l'équipe affectée à la mission et les constatations de l'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC), le Conseil a recommandé le renouvellement du mandat d'auditeur d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (« **Ernst & Young** ») pour l'exercice 2022. Ernst & Young est l'auditeur externe de la Banque depuis 1990. Il est assujéti à toutes les lois et à tous les règlements applicables, y compris le code de déontologie de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, lesquelles définissent des lignes directrices claires en matière d'indépendance. Quantité de mécanismes sont en vigueur pour renforcer l'indépendance de l'auditeur sans nuire à la qualité et à l'efficacité de l'audit, entre autres les suivants :

1. **Rotation des associés en audit** : la rotation des associés en audit atténue le risque de trop grande familiarité et d'intérêt personnel, en plus de favoriser l'objectivité. L'associé responsable de mission et les associés de référence sont soumis à une rotation obligatoire aux sept ans, suivie d'une période de cinq ans de non-participation à l'audit consolidé. La durée de la mission de l'associé responsable de mission et des associés de référence comprend le temps pendant lequel ils ont exercé ces fonctions. Un nouveau cycle de rotation pour l'associé responsable de mission a commencé le 1<sup>er</sup> novembre 2020 pour l'audit de l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2021. Un nouveau cycle de rotation pour un associé de référence a commencé le 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour l'audit de l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2022.
2. **Surveillance par des organismes de réglementation (CCRC)** : une surveillance accrue de la part des organismes de réglementation a amélioré la qualité des audits. L'évaluation de l'auditeur effectuée par le Comité d'audit tient compte des résultats des inspections.
3. **Évaluations régulières** : le Comité d'audit évalue l'auditeur chaque année, notamment pour s'assurer continuellement de la qualité de l'audit et de l'indépendance et de l'efficacité de l'auditeur. Le Comité d'audit et le Conseil effectuent également une évaluation complète de l'auditeur tous les cinq (5) ans. La dernière évaluation complète a eu lieu en

## ANNEXE A

### PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu onze 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, 4, 5, 6 et 8 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 - Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques**

**Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.**

#### **Argumentaire**

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>1</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

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

La Banque reconnaît l'importance de la participation des employés dans les décisions clés de la Banque. Travailler ensemble comme « une seule équipe » constitue l'une de ses valeurs fondamentales, une valeur essentielle pour créer un environnement où chacun a sa place et peut s'épanouir. Au cours de l'exercice, nous avons mis en place diverses initiatives pour favoriser la participation et la mobilisation des employés, notamment la consultation Milieu de travail du futur à laquelle plus de 1 000 employés ont participé. À la suite des commentaires recueillis, la Banque a annoncé en août qu'elle adopterait une stratégie axée sur les employés et un modèle de travail hybride préconisant le télétravail pour toutes les tâches pouvant être effectuées à distance. Par conséquent, la Banque a réévalué ses besoins en matière d'espaces de bureaux corporatifs et a pris la décision de réduire de 50 % ses espaces de bureaux loués à Toronto, à Montréal et à Burlington (le réseau de succursales au Québec n'est pas touché).

La Banque interagit activement avec les employés et mesure son rendement à titre d'employeur au moyen de sondages annuels sur l'engagement. En 2021, les résultats démontrent que 74 % des employés appuient le plan de la Banque. Lors du sondage précédent en 2012, ce taux était de 57 %. Le taux de confiance envers la direction atteint quant à lui 89 %, ce qui représente non seulement une augmentation de 19 % par rapport à 2012, mais aussi un résultat très élevé par rapport aux taux de référence des autres organisations. Par ailleurs, le taux de roulement de personnel a diminué de 10 % par rapport à 2019, une année prépandémie.

<sup>1</sup> Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », [2020] 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161

<sup>2</sup> Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Les employés sont des parties prenantes des initiatives environnementales, sociales et de gouvernance, et la Banque a mis sur pied différents groupes de ressources des employés pour s'assurer que leur voix soit entendue. Chaque groupe est dirigé par et pour des employés qui partagent une caractéristique ou s'identifient comme étant des alliés, que ce soit le genre, l'ethnicité, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, par exemple. Les groupes procurent du soutien et constituent un espace sûr où les employés peuvent être eux-mêmes et s'exprimer librement sur des sujets importants pour eux.

De plus, grâce au régime d'achat d'actions à l'intention des employés, auquel la Banque participe, les employés obtiennent une voix en tant qu'actionnaires. L'approche de rémunération harmonisée sur les résultats de la Banque a pour effet d'aligner les actions des employés sur leurs intérêts en tant qu'actionnaires.

L'obligation fiduciaire du conseil d'administration à l'égard de la Banque lui intime d'agir dans l'intérêt supérieur de celle-ci, notamment en tenant compte des intérêts divers des parties prenantes, y compris les employés, les actionnaires et les autres. Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise du Conseil prend régulièrement connaissance de l'engagement des employés et des plans d'action dérivés de la rétroaction des employés. Les administrateurs indépendants contribuent aux discussions stratégiques grâce à leurs vastes connaissances et à leur expérience, tandis que la chef de la direction, la seule administratrice non indépendante, contribue aux délibérations du Conseil grâce à sa perspective opérationnelle des activités quotidiennes. Ce fonctionnement est cohérent avec les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise et favorise les prises de décisions de qualité par le Conseil.

**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 - Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

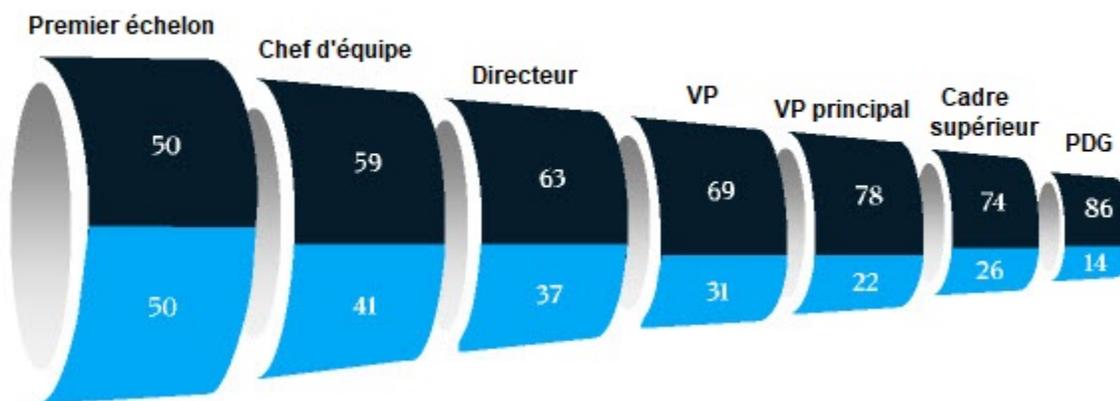
**Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.**

### Argumentaire

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>3</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

### Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>4</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des

<sup>3</sup> Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

<sup>4</sup> Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

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

En date du 15 novembre 2021, les femmes représentent 53 % de l'effectif de la Banque et elles occupent 46 % des postes de direction (inférieurs au niveau de vice-président) et 36 % des postes de vice-présidents ou de niveau supérieur. Aux niveaux vice-président exécutif (« VPE ») et supérieur, deux personnes (22 %) s'identifient comme étant des femmes. La Banque continue de recueillir des données sur la représentation des femmes au sein de son effectif et continuera d'améliorer la divulgation d'information à ce sujet. L'année dernière, la Banque est fièrement devenue la première grande banque canadienne à nommer une femme au poste de chef de la direction, et en 1998 elle était la première banque canadienne à nommer une femme à la présidence du Conseil. La Banque cherche continuellement à améliorer sa compréhension des entraves structurelles à l'avancement des femmes au sein de l'industrie et de l'organisation. Elle a mis en place différentes mesures pour surmonter ces obstacles, notamment en mettant l'accent sur la diversité de genre de ses leaders grâce à des initiatives formelles et informelles, locales et à l'échelle de l'organisation, centrées sur l'attraction, le maintien en poste et le perfectionnement. La Banque soutient les efforts en ce sens grâce à :

- l'inclusion de cibles de diversité (notamment pour les femmes dans les postes de vice-présidents adjoints ou de niveau supérieur) dans les cartes de pointage des dirigeants;
- la constitution de filières de talents à l'interne et à l'externe;
- de la formation sur les pratiques d'embauche inclusives à l'intention des recruteurs et des dirigeants impliqués; et
- l'accélération des possibilités de développement de carrière des talents diversifiés.

Les employés de la Banque ont accès à des régimes d'avantages sociaux qui comprennent des congés de maternité parmi les plus généreux de l'industrie, un programme de retour progressif au travail et des services de bien-être à l'intention des employés et de leurs familles disponibles sans frais, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Tous les employés de la Banque sont membres du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, lequel offre des webinaires, des travaux de recherche et des rapports pour accroître la compréhension du concept d'équité. La Banque est également un partenaire de Women in Capital Markets, une organisation dont les programmes favorisent le développement de carrière des talents de premier plan.

En 2021, la Banque a mis sur pied un groupe de ressources des employés pour les femmes et les alliés, Forte au Féminin, pour aider les femmes de la Banque Laurentienne à atteindre leur plein potentiel et à contribuer au succès de la Banque alors qu'elle continue de célébrer la diversité et l'inclusion dans le lieu de travail. Cette initiative comprenait le lancement d'un programme de mentorat et d'une initiative sur les Conversations courageuses permettant aux membres de l'équipe de partager, d'écouter, d'apprendre et de comprendre comment mieux s'entraider. En 2022, la Banque a adopté de nouvelles politiques sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'intention des employés et des administrateurs dans le but d'améliorer la diversité à tous les niveaux de l'organisation, notamment en définissant des cibles pour le Conseil concernant certains Groupes sous-représentés.

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

### **PROPOSITION 3 - Devenir une société « d'intérêt social »**

**Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.**

#### **Argumentaire**

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains<sup>5</sup> », en Colombie-Britannique<sup>6</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>7</sup>, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>8</sup> :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.

<sup>5</sup> OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » [benefit company] dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

<sup>6</sup> « Bill M 209 – 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » [15 mai 2019] <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

<sup>7</sup> « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission - Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

<sup>8</sup> « Canada - Corporation - No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier<sup>9</sup> ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enrichir, dans les statuts de la banque, son engagement à oeuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

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

En décembre 2021, la Banque a dévoilé un nouveau plan stratégique qui comprend, entre autres, sa raison d'être, ses valeurs et sa déclaration de principes, ainsi que cinq piliers stratégiques. Conformément à ce nouveau plan, la Banque est déterminée à respecter ses valeurs et à intégrer les meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance dans tout ce qu'elle fait.

Au Canada, le modèle de la société d'intérêt social est nouveau et n'a pas fait ses preuves; la Banque ne croit pas qu'un tel changement de forme structurelle soit approprié pour une banque de l'annexe 1. Même si un tel changement était possible en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), il nécessiterait un examen approfondi du cadre légal et réglementaire, ce qui serait onéreux et exposerait la Banque à de nombreux risques et incertitudes.

Conformément à son mandat, le Conseil donne l'exemple en matière d'intégrité et de comportement éthique et il définit l'objet social de la Banque. 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. Étant donné le manque de précédents au sujet des sociétés d'intérêt social au Canada, les prises de décisions au sein de ces sociétés, lorsque les intérêts des actionnaires et d'autres parties prenantes ne sont pas alignés sur l'intérêt public, font l'objet d'incertitudes importantes.

Nous croyons qu'avec la structure de gouvernance actuelle, le Conseil et l'équipe de direction disposent d'une flexibilité qui leur permet de promouvoir les intérêts des diverses parties prenantes de la Banque tout en abordant les questions des bienfaits d'intérêt public importantes, conformément au nouveau plan stratégique de la Banque, sans entraîner les frais et les risques et incertitudes associés à l'adoption du modèle de la société d'intérêt social.

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

### **PROPOSITION 4 - Décarbonisation**

**Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.**

#### **Argumentaire**

Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.

La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde<sup>10</sup>.

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005<sup>11</sup> ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court termes plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050<sup>12</sup>, voire au-delà<sup>13</sup>. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles<sup>14</sup> ». Dans tous les cas de figure, il importe de

<sup>9</sup> Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-dentreprise>

<sup>10</sup> Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, *Rainforest Action Network* <https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>

<sup>11</sup> 2030 », *Le Devoir*, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduireles-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>

<sup>12</sup> « FACT SHEET: President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », *The White House*, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>

<sup>13</sup> « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », *Action pour le climat - European Commission*, 2016-11-23 [https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030\\_fr](https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr)

<sup>14</sup> Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », *La Presse*, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-ae-suggere-de-ne-plus-investir-dans-lescombustibles-fossiles.php>

fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la Science Based Targets initiative (SBTi)<sup>15</sup>.

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales<sup>16</sup> (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial<sup>17</sup>. Le GIEC<sup>18</sup> a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète<sup>19</sup> ».

Un plan de transition concret sur les changements climatiques est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

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

La Banque soutient les principes et les objectifs de l'Accord de Paris et reconnaît le rôle que les institutions financières peuvent jouer dans le virage vers une économie à faibles émissions de carbone. Dorénavant, la Banque ne financera pas directement les projets d'exploration, de production et de mise en valeur du pétrole, du gaz et du charbon. La Banque continuera de participer à l'émission d'obligations vertes et de bonifier son offre de produits axés sur les facteurs ESG, par exemple son CPGAction Canadien Durable.

De plus, en 2021, la Banque Laurentienne a mis sur pied un groupe de travail à l'interne, présidé par le chef de la direction financière, pour respecter sa feuille de route de mise en œuvre des recommandations du GIFCC, à commencer par une évaluation complète des risques climatiques à l'échelle de la Banque. Le calcul des émissions financées par la Banque constitue la première étape en vue de définir des objectifs à moyen et long termes crédibles. La Banque s'est jointe au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), une initiative mondiale de collaboration entre institutions financières, pour se donner les moyens de réaliser des évaluations et des divulgations normalisées des émissions de gaz à effet de serre financées par des prêts et des investissements. En 2022, nous commencerons à calculer le niveau de référence de nos émissions financées de portée 3 en utilisant la méthode du PCAF. Nous examinerons les possibilités de cibles en matière d'émissions financées de portée 3 lorsque nous aurons une meilleure idée de nos données de référence et de la qualité de ces données.

La Banque reconnaît l'importance des enjeux climatiques et elle a mis sur pied un comité directeur des pratiques ESG, pour lequel la chef de la direction assume le rôle de dirigeant responsable. Des questions liées aux ESG ont également été incluses dans les chartes des comités du Conseil, et une évaluation de l'importance relative des facteurs ESG et l'élaboration d'un cadre stratégique sont en cours.

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

### **PROPOSITION 5 - Vote consultatif sur la politique environnementale**

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

#### **Argumentaire**

Lors des assemblées annuelles d'actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d'actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d'évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l'activation d'une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le Rainforest Action Network<sup>20</sup> nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d'action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l'humanité qui en dépend vont s'accélérer et devenir douloureusement palpables bien avant 2050<sup>21</sup> : « La vie sur Terre peut se remettre d'un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L'humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

<sup>15</sup> <https://sciencebasedtargets.org/>

<sup>16</sup> « Émissions de gaz à effet de serre », Environnement et Changement climatique CANADA, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissionsgaz-effet-serre.html>

<sup>17</sup> Carter et Dordi - Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf <https://cascadeinstitute.org/wpcontent/uploads/2021/04/Carter-Dordi-Canadas-one-eye-shut-climate-policy-1.1-April-16.pdf>

<sup>18</sup> <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>

<sup>19</sup> <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392>

<sup>20</sup> <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

<sup>21</sup> <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donnee-avant-la-cop-26-1326324>

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s'attaquer aux changements climatiques, afin d'éviter les répercussions économiques qu'ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine<sup>22</sup>.

Pour l'ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se doter d'une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s'ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

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

La Banque estime que la responsabilité des objectifs et du plan d'action en matière d'environnement et de climat doit incomber au conseil d'administration et à la direction. Ces objectifs doivent être considérés comme faisant partie de la stratégie générale de la Banque plutôt que comme un plan isolé.

Les sujets liés à l'environnement et au climat n'ont pas la même importance pour toutes les institutions financières, et la taille et la portée d'une banque doivent être prises en compte dans les plans d'action. Il n'existe pas d'ensemble unifié de lignes directrices permettant de déterminer ce que devrait contenir un plan d'action environnemental et climatique ou de savoir si un plan convient à une banque en particulier. Comme la Banque Laurentienne est une institution plus petite et qu'elle s'est engagée à ne pas financer directement les projets d'exploration, de production et de mise en valeur du pétrole, du gaz et du charbon, ses plans environnementaux et climatiques de la Banque peuvent être très différents de ceux de ses pairs.

Nous avons récemment mis à jour le mandat du Conseil et du Comité d'audit, du Comité de gestion des risques et du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise pour y intégrer la supervision de diverses questions relatives à l'environnement et au changement climatique touchant la Banque, en plus de l'évolution des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Le comité exécutif de la Banque agit également comme comité directeur ESG, avec pour mandat de fournir une orientation stratégique sur les priorités et les investissements et de prendre des décisions clés en regard du programme ESG. De plus, des objectifs ESG ont été intégrés à la carte de pointage de chaque membre du comité exécutif. Ces mesures sont conformes aux meilleures pratiques pour un plan d'action ESG réussi et garantissent la pleine intégration des objectifs dans les stratégies de chacun des secteurs d'activité de la Banque.

Il s'agit du tout premier Rapport ESG de la Banque, qui comprend des informations alignées sur les recommandations du GIFCC. Le rapport sera produit chaque année avant l'assemblée générale annuelle. Les investisseurs y trouveront plus de renseignements sur l'approche et les progrès de la Banque. En 2021, la Banque Laurentienne rapportait des émissions d'équivalent CO<sub>2</sub>e Portée 1 de 1 633 tonnes et Portée 2 (locales) de 293 tonnes. De plus amples renseignements sur les hypothèses et méthodes de calcul sont disponibles dans le Rapport ESG 2021 de la Banque. Nous avons aussi rejoint le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) et nous utiliserons les normes de cette initiative pour mesurer et divulguer les émissions associées à nos activités de financement d'ici à trois ans. Il s'agit d'un processus complexe, plus particulièrement pour une plus petite institution financière, et la qualité et la disponibilité des données constituera un défi. La méthode du PCAF nous permettra d'établir un niveau de référence pour nos émissions financées et d'identifier les priorités de notre plan d'action en matière de climat.

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

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

### **PROPOSITION 6 - Comité du Conseil en matière environnementale et climatique**

**Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.**

#### **Argumentaire**

Dans un entretien récent<sup>23</sup>, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique<sup>24</sup> de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.

<sup>22</sup> <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-ducanda-veut-presser-le-pas/>

<sup>23</sup> Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business* <http://www.strategybusiness.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>

<sup>24</sup> « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-markjoseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>

Rappelons que dans un récent rapport de la Banque du Canada<sup>25</sup>, celle-ci soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.

La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.

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

Le Conseil s'engage à améliorer son approche en matière de gestion et de divulgation des risques et des opportunités liés au climat. Nous avons récemment mis à jour le mandat du Conseil et du Comité d'audit, du Comité de gestion des risques et du Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise pour y intégrer la supervision de diverses questions relatives à l'environnement et au changement climatique touchant la Banque, ce qui concorde avec les propos de M. Carney en faveur de la fonction de supervision du Conseil à l'égard des risques liés au climat. Au cours de l'exercice, nous avons également mis sur pied une nouvelle structure de gouvernance pour les sujets liés aux enjeux ESG et au climat, pour lequel la chef de la direction assume le rôle de dirigeant responsable.

Tel que mentionné dans son mandat mis à jour, le Conseil a la responsabilité globale de la stratégie de la Banque et de la gestion des risques, y compris les risques liés à l'évolution des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), ce qui inclut le changement climatique. Le Comité d'audit est chargé de superviser l'information financière en matière de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance, y compris l'information liée au climat. Le Comité de gestion des risques est chargé de superviser l'intégration des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance de la Banque dans le cadre d'appétit pour le risque et le cadre de gestion des risques de la Banque, notamment au chapitre des simulations de crises et des risques de crédit. Le Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise veille à ce que les stratégies et la culture organisationnelle de la Banque favorisent la sécurité, la santé et le bien-être des employés et à ce qu'elles tiennent compte des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance.

La direction joue elle aussi un rôle clé dans l'approche ESG de la Banque : le comité directeur ESG comprend tous les membres du comité exécutif et il est dirigé par la chef de la direction. Son mandat consiste principalement à fournir les directives stratégiques concernant les priorités et les investissements et à prendre des décisions clés en regard du programme ESG. En 2021, le comité directeur ESG a veillé à ce que les principes ESG soient intégrés dans la nouvelle stratégie de la Banque et a participé au processus d'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG. La Banque a également mis sur pied un groupe de travail ESG (un comité opérationnel interfonctionnel) chargé d'identifier les priorités en vue de soutenir la stratégie ESG globale de la Banque. Enfin, le groupe de travail interne GIFCC de la Banque, présidé par notre chef de la direction financière, prend les principales décisions concernant le cadre de travail du GIFCC. Le Conseil est informé chaque trimestre des travaux de ces comités.

Nous estimons que la surveillance des questions liées à l'environnement et au changement climatique est assurée efficacement par le Conseil et les comités de la Banque, conformément à leurs mandats et dans le cadre plus large de la gouvernance ESG de la Banque.

**Compte tenu de nos réponses aux propositions 4 et 5, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre cette proposition au vote des actionnaires.**

### **PROPOSITION 7 - Le français, langue officielle**

**Il est proposé que la langue de la banque soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.**

#### **Argumentaire**

Le siège de la banque est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant

---

<sup>25</sup> <https://changingclimate.ca/fr/>

rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>26</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>27</sup> et québécoise<sup>28</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>29</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>30</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>31</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>32</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>33</sup> (Taïwan) en mandarin, Volkswagen<sup>34</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>35</sup> (Clichy), Danone<sup>36</sup> (Paris), Christian Dior<sup>37</sup> (Paris) et LVMH<sup>38</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

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

En tant qu'organisation québécoise régie par une charte fédérale, la Banque est fière de se conformer volontairement à la Charte de la langue française et aux autres règlements applicables au Québec, y compris ceux qui ont trait à la langue au travail et à nos communications avec les clients et actionnaires.

Au quotidien, la Banque s'assure de préserver et de promouvoir l'usage de la langue française, tant parmi ses employés qu'au sein de ses activités à travers le Canada. Tous les employés de la Banque sont encouragés à travailler dans la langue de leur choix. De plus, la Banque détient un certificat de francisation et a formé un comité de francisation composé de sept employés, dont la majorité représentent les travailleurs et les travailleuses. Le comité examine et approuve le rapport triennal qui est présenté à l'Office québécois de la langue française et se réunit pour examiner différentes questions liées à la francisation. De plus, le 1<sup>er</sup> avril 2021, la Banque a créé le poste de président, marché du Québec, pour jouer le rôle de lieutenant pour le chef de la direction au Québec et fournir des conseils sur les façons d'accroître la présence et les parts de marché de la Banque dans la province. Ce nouveau rôle a été créé en reconnaissance des racines de la Banque Laurentienne au Québec et de l'importance du Québec pour l'avenir de la Banque.

Afin de promouvoir un dialogue constructif avec tous nos actionnaires, notre assemblée annuelle se déroulera en français et en anglais. Toute partie de notre assemblée qui se tiendra en anglais sera traduite simultanément en français, et vice-versa, et les participants pourront, s'ils le souhaitent, écouter facilement toute l'assemblée dans la langue de leur choix. De plus, l'ensemble des documents de l'assemblée sont disponibles en français et en anglais, et tous les actionnaires qui participent à l'assemblée sont invités à poser des questions et à voter dans la langue de leur choix.

Nous sommes déterminés à employer et à promouvoir la langue française au Québec en veillant à ce que nos employés, nos clients et nos actionnaires puissent communiquer avec nous, recevoir des services ou des communications, ainsi que travailler, en français.

La Banque est fière de ses 175 ans d'existence au Québec et elle estime avoir un rôle important à jouer pour protéger et promouvoir la langue française, un élément crucial de son identité.

**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.**

<sup>26</sup> La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

<sup>27</sup> *Projet de loi C-32* [https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture Français et anglais : Vers une égalité \[...\]](https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture/Français%20et%20anglais%20-%20Vers%20une%20égalité%20[...]) <https://www.canada.ca/fr/patrimoinecanadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

<sup>28</sup> *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

<sup>29</sup> *Comment se conclut un « deal » en français? [...]* <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

<sup>30</sup> AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9i00v58A>

<sup>31</sup> AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

<sup>32</sup> AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>

<sup>33</sup> AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

<sup>34</sup> AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

<sup>35</sup> AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

<sup>36</sup> AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

<sup>37</sup> AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

<sup>38</sup> AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

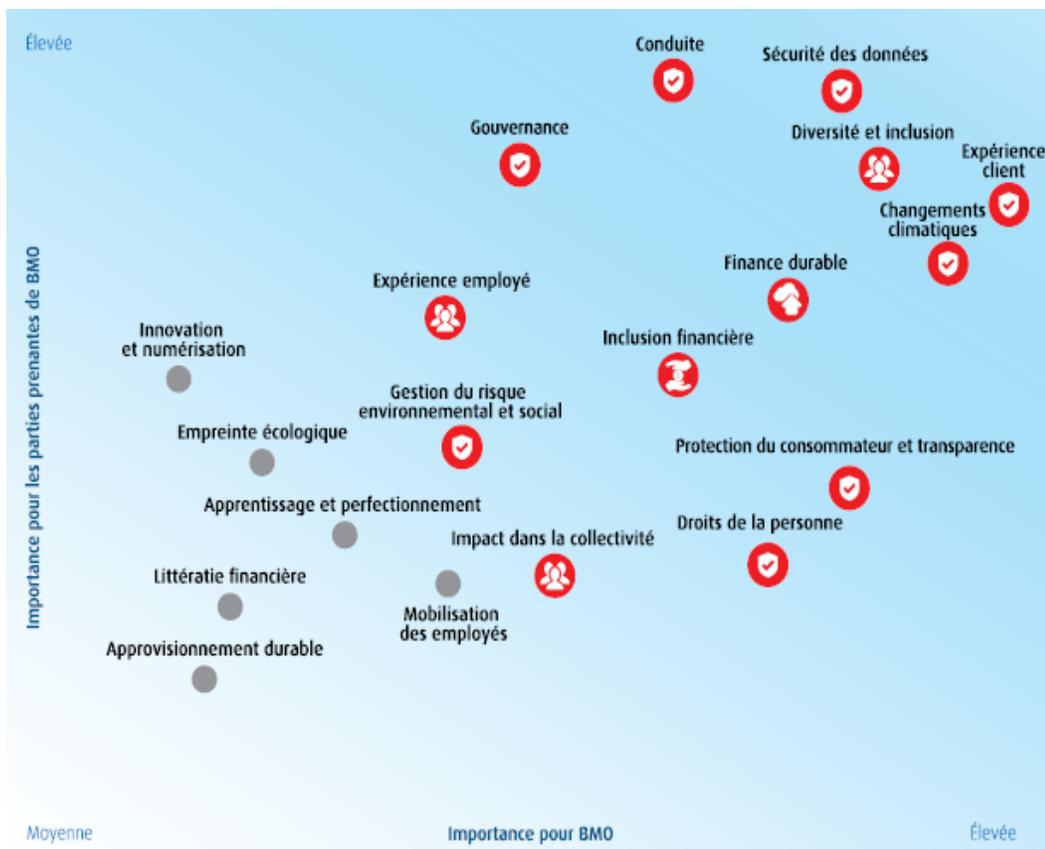
## PROPOSITION 8 - Matrice de matérialité

Il est proposé que la banque intègre dans son rapport annuel de responsabilité sociale une matrice de matérialité qui permettrait de mieux apprécier les enjeux de la stratégie de développement durable de l'entreprise, en regard de ses priorités en tant qu'institution et des attentes de ses diverses parties prenantes.

### Argumentaire

Votre réponse à notre proposition 2021 sur la raison d'être de la banque (11,95 % d'appui des actionnaires) nous permet d'être assurés que vous incluez dans la charte du conseil d'administration la responsabilité de la supervision de la raison d'être et de la mission de la banque. Cette réponse nous permet également de penser que vous sollicitez 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, votre approche et vos stratégies à l'égard de l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que la performance financière et la stratégie financière. Il serait opportun que l'ensemble des parties prenantes puissent être renseignées sur les résultats de cette consultation sur leurs besoins et leur alignement avec les priorités de la banque.

À cet égard, nous précisons notre demande en vous demandant d'éclairer notre lecture de vos enjeux en incorporant, dans votre rapport de responsabilité sociale, une matrice de l'importance relative de vos enjeux hiérarchisés en fonction du poids que leur accordent votre entreprise et vos parties prenantes (voir rapport annuel de durabilité de la Banque de Montréal, page 13<sup>39</sup>) ce, conformément à l'approche prescrite par la Global Reporting Initiative (GRI).



<sup>39</sup> <https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads//2021/03/BMO-2020-ESG-PAS-accessible-fr.pdf>

## **La position de la Banque**

Pour 2021, la Banque Laurentienne passe d'un rapport de responsabilité sociale à un Rapport ESG. La production du Rapport ESG s'appuiera sur les précédents rapports de responsabilité sociale de la Banque pour fournir plus de transparence au sujet des activités et des critères ESG de la Banque, y compris certains critères des normes SASB qui s'appliquent aux secteurs d'activité de la Banque. Les rapports ESG de la Banque doivent refléter les sujets ESG qui sont pertinents pour les parties prenantes de la Banque. Par conséquent, la Banque a lancé un processus d'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG en octobre en impliquant des parties prenantes à l'interne et à l'externe. Cette évaluation est conforme aux normes de durabilité de la Global Reporting Initiative (GRI). L'importance relative des facteurs ESG sera incluse dans le Rapport ESG de la Banque en mars, et l'évaluation de l'importance relative fera partie des travaux standard de production du Rapport ESG de la Banque à l'avenir.

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

## **PROPOSITION 9 - Économie circulaire**

**Cette proposition ayant reçu l'appui de plus de 12 % des actionnaires de la Banque, nous nous permettons de la déposer à nouveau : 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**

Nous prenons bonne note de vos initiatives en matière d'environnement. Toutefois, notre proposition vise à renseigner l'ensemble des parties prenantes sur les prêts consentis en appui à l'économie circulaire.

Nous portons à votre attention ce plaidoyer depuis plusieurs années du Programme des Nations unies pour l'environnement<sup>40</sup> (PNUE) pour un découplage urgent entre la croissance économique, la consommation de ressources vierges et les impacts sur l'environnement en mentionnant une dégradation sans précédent des écosystèmes et en émettant de plus en plus de gaz à effet de serre (GES). Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites<sup>41</sup> qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation.

Il nous paraît donc important que cette divulgation soit faite afin que la Banque puisse se fixer des objectifs en matière de financement de ces entreprises et qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.

## **La position de la Banque**

Tel qu'il est expliqué plus en détail dans le Rapport ESG de la Banque, l'intégration continue des facteurs ESG dans les stratégies, la gestion des risques et d'autres pratiques est au centre des préoccupations de la Banque. Plus particulièrement, la Banque reconnaît 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 les bonnes attitudes.

La Banque est fière de participer au marché des obligations vertes pour aider à financer des projets écologiques respectueux de l'environnement. En 2021, Valeurs mobilières Banque Laurentienne a participé à l'émission d'obligations vertes totalisant plus de 6,3 G\$. Nous sommes fiers de soutenir nos clients de Valeurs mobilières Banque Laurentienne et des services aux entreprises qui sont déterminés à créer des entreprises durables. Des membres de notre équipe gèrent activement un portefeuille destiné aux énergies renouvelables qui fournit principalement du financement à des projets d'énergie solaire. À l'opposé, moins de 0,5 % du total de notre portefeuille de prêts est lié aux industries minière, d'exploitation en carrière, et de pétrole et de gaz. En 2021, nous avons élargi l'offre de produits ESG pour répondre à la demande grandissante des clients pour les investissements respectueux de l'environnement, en lançant deux Fonds d'obligations durables Mackenzie distribués par BLC Services financiers inc. et un nouveau certificat de placement garanti (CPG) indexé à des actions axés sur les facteurs ESG nommé CPGAction Canadien Durable.

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 permettent à la Banque d'augmenter son efficacité énergétique et donc d'avoir une incidence significative sur l'atteinte d'objectifs environnementaux mondiaux. De plus, depuis 2015, nous réduisons nos émissions de carbone et appuyons la production d'énergie renouvelable au Canada en utilisant l'énergie verte à nos bureaux de Montréal et de Toronto, grâce à un partenariat avec Bullfrog Power, la division durabilité de Spark Power.

La Banque a également intégré dans sa 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 : les bureaux de la Banque sont facilement

<sup>40</sup> <https://www.resourcepanel.org/reports/decoupling-natural-resource-use-and-environmental-impacts-economicgrowth>

<sup>41</sup> <https://www.circularity-gap.world/2020>

accessibles par transport en commun et offrent des espaces dédiés aux vélos et aux véhicules hybrides. De plus, la Banque passe à un modèle de travail hybride fondé sur une approche qui privilégie le télétravail, ce qui a pour effet de réduire les déplacements des employés.

L'année dernière, 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 et de protéger l'environnement en réduisant la consommation d'énergie et de matières premières.

Nous pensons que ce qui précède démontre l'engagement de la Banque en faveur de l'économie circulaire. Catégoriser les prêts et le financement de la Banque en fonction de répercussions précises comme la contribution à l'économie circulaire constitue une tâche ardue, mais nous suivons les efforts visant à définir clairement l'économie circulaire et sa manifestation dans l'économie réelle. Pour l'instant, la Banque n'est pas en mesure de quantifier et de divulguer avec précision les prêts qu'elle accorde en appui à l'économie circulaire au-delà de ce qui est exposé ci-dessus et dans son Rapport ESG. Cependant, la divulgation de la Banque continuera à évoluer pour inclure les sujets importants, par exemple l'économie circulaire, lorsqu'ils apparaîtront.

Pour plus de renseignements, veuillez consulter le Rapport ESG de la Banque, disponible sur le site Web de la Banque.

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

## **PROPOSITION 10 - Votes d'abstention contre des administrateurs**

**Il est proposé que la Banque informe les actionnaires des actions qu'elle a prises afin de rétablir la confiance des actionnaires dans la capacité de la Banque à être davantage performante.**

### ***Argumentaire***

Lors de la dernière assemblée annuelle, cinq des onze administrateurs ont obtenu un vote d'abstention supérieur à 11 %, ce qui est préoccupant. Si la politique de rémunération peut expliquer dans une certaine mesure l'insatisfaction des actionnaires en regard de ces administrateurs, il est également permis de penser que de vives inquiétudes animent les actionnaires quant au plan de transformation qui a été amorcé par l'ancien PDG et qui a conduit à la fermeture et la fusion de succursales, l'élimination de services au comptoir au profit d'un virage vers le conseil financier et les services numériques, ainsi que des relations de travail houleuses avec le syndicat.

Il est donc important que la Banque puisse, lors de l'assemblée annuelle 2022, déposer un plan permettant de rétablir la confiance des actionnaires dans ses possibilités d'atteindre de meilleurs résultats au cours des prochaines années.

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

Lors de l'assemblée générale annuelle 2021 de la Banque, chaque candidat à un poste d'administrateur a reçu plus de 88 % des voix en faveur de son élection. Bien que le Conseil estime qu'un tel résultat reflète un niveau d'approbation élevé de la part des actionnaires, il est résolu à comprendre toutes les préoccupations possibles et à prendre des mesures utiles et appropriées en ce sens.

Le dialogue continu avec les actionnaires et les autres parties prenantes est une priorité. Par conséquent, le Conseil facilite la communication ouverte et constructive et examine régulièrement ses stratégies d'interaction pour les aligner sur les meilleures pratiques. La rétroaction d'actionnaires institutionnels et d'autres parties prenantes s'obtient lors de rencontres individuelles ou de groupe, tandis que celle des actionnaires individuels s'obtient par courriel ou téléphone. De plus, le service des relations avec les investisseurs de la Banque interagit régulièrement de manière informelle avec les actionnaires, pour traiter de questions spécifiques. Le Conseil a également chargé Kingsdale Advisors d'examiner les résultats du vote, de clarifier tout sujet de préoccupation potentiel et de s'assurer de l'alignement de la Banque sur les meilleures pratiques.

Pendant l'année, les titulaires des fonctions de présidence du Conseil et du Comité RHRE ont tenu plusieurs rencontres d'interaction avec les actionnaires pour obtenir leur rétroaction sur les pratiques de gouvernance de la Banque et les façons de les améliorer. Ces rencontres ont permis d'aborder différentes questions comme le nouveau plan stratégique de la Banque, la réponse de la Banque à la pandémie de COVID-19, la rémunération des cadres supérieurs, la diversité et le renouvellement des membres du Conseil, la cybersécurité et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Avec la direction, le Conseil a travaillé toute l'année pour être attentif aux préoccupations des actionnaires et améliorer l'approche de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, des pratiques de gouvernance et de la divulgation d'information.

Tel que décrit ailleurs dans la présence Circulaire, chaque administrateur fait l'objet d'un processus formel d'évaluation annuelle. Cette année le Comité RHRE a également mandaté Hugessen Consulting Inc., un consultant indépendant, pour examiner en profondeur les résultats des questionnaires d'autoévaluation 2021 du Conseil, compiler les résultats et lui présenter l'information.

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

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 11 - Raison d'être

Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la Banque Laurentienne du Canada 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

Cette proposition ayant reçu l'appui 11,95 % des actionnaires l'an dernier, nous la déposons à nouveau. Comme mentionné dans votre réponse à notre proposition, « c'est le Conseil qui assume la responsabilité ultime et les fonctions de supervision ». Toutefois, 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.

L'objectif de notre demande est donc d'intégrer dans la Charte de chaque comité pertinent la référence à la raison d'être de manière à ce que cette dernière guide en tout temps les travaux des comités pertinents.

### 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. Conformément à son mandat récemment mis à jour, le Conseil cultive une culture d'intégrité et de comportement éthique à travers la Banque et définit l'objet social de la Banque.

En 2021, la direction et le Conseil ont travaillé ensemble pour recentrer et reconstruire la culture de la Banque, s'appuyant sur une nouvelle raison d'être et de nouvelles valeurs fondamentales, afin d'orienter les employés. En décembre 2021, le Conseil a approuvé un nouveau plan stratégique qui positionne la Banque pour une croissance à long terme et renforce la confiance des investisseurs à l'égard de la voie vers l'avenir de la Banque. La culture d'entreprise de la Banque est la force motrice de son plan stratégique et elle contribue à définir la proposition de valeur en proposant une approche différenciée aux clients.

Notre nouveau plan stratégique définit la raison d'être, la déclaration de principes et les valeurs de la Banque, qui forment les assises de sa culture :

- **Raison d'être (la raison de notre existence)** : Nous croyons que nous pouvons changer l'expérience bancaire pour le mieux. Que l'on doit voir au-delà des chiffres pour donner vie aux espoirs et aux rêves. Que d'être meilleur, c'est d'abord s'assurer que chacun ait sa voix et sa chance de grandir et de prospérer.
- **Déclaration de principes (ce en quoi nous croyons)** : Nous y croyons. Chacun mérite une chance. La chance d'être écouté, inspiré et encouragé. Nous pouvons changer l'industrie bancaire, pour le mieux. Parce que nous prospérons quand tout le monde prospère.
- **Valeurs (notre façon d'agir)** : Nous plaçons nos clients au premier plan. Nous travaillons ensemble comme une seule équipe. Nous faisons preuve de courage. Nous sommes axés sur le résultat. Nous croyons que tout le monde a sa place.

Notre nouveau plan stratégique repose sur cinq piliers :

1. **Faire de notre taille un avantage** : Tirer parti de notre taille pour en faire un avantage concurrentiel sur les marchés spécialisés et rester agile dans l'évaluation de nouvelles occasions d'affaires.
2. **Agir comme une équipe gagnante** : Travailler en constante collaboration, en plaçant la Banque au-dessus des intérêts individuels ou de l'équipe, dans un environnement où chacun a sa place et peut s'épanouir.
3. **Prioriser le client** : Créer une culture constamment axée sur le client.
4. **Simplifier** : Rationaliser les activités internes et accroître l'efficacité.
5. **Faire le meilleur choix** : Que ce soit dans nos activités, dans le recrutement des employés ou le choix des fournisseurs, nous respecterons nos valeurs et intégrerons les meilleures pratiques en ce qui a trait aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Ces piliers stratégiques ne sont pas de simples slogans de marketing : ils servent de guides pour tout ce que la Banque fait. La Banque continuera à communiquer l'information relative à la mise en œuvre de son plan stratégique dans ses différents rapports, y compris le rapport annuel, la circulaire de la direction et le Rapport ESG.

Nous croyons que la raison d'être et les priorités de la Banque mises en évidence dans le nouveau plan stratégique, ainsi que les mandats du Conseil et des comités et les politiques et pratiques en matière de gouvernance, répondent pleinement aux préoccupations soulevées dans cette proposition.

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.



**RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE  
ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES  
LE 5 AVRIL 2022**

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 5 avril 2022. 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 disponibles à l'adresse [www.banquelaurentienne.ca](http://www.banquelaurentienne.ca).

### 1. Élection des administrateurs

Chacune des résolutions relatives à l'élection 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 à l'élection ou la nomination de leurs successeurs respectifs a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

Candidat	Votes pour		Abstentions	
Sonia Baxendale	16 981 454	93,61 %	1 160 046	6,39 %
Andrea Bolger	17 194 161	94,78 %	947 339	5,22 %
Michael T, Boychuk	16 971 098	93,55 %	1 170 402	6,45 %
Suzanne Gouin	18 013 046	99,29 %	128 454	0,71 %
Rania Llewellyn	17 157 896	94,58 %	983 154	5,42 %
David Morris	17 160 535	94,59 %	980 965	5,41 %
David Mowat	16 988 017	93,63 %	1 154 983	6,37 %
Michael Mueller	17 092 591	94,22 %	1 048 909	5,78 %
Michelle R, Savoy	16 916 595	93,25 %	1 224 905	6,75 %
Susan Wolburgh Jenah	16 965 046	93,52 %	1 176 454	6,48 %
Nicholas Zelenczuk	17 152 362	94,55 %	989 138	5,45 %

### 2. Nomination de l'auditeur

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 a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Abstentions	
16 194 549	89,10 %	1 981 644	10,90 %

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

L'approche de la Banque en matière de rémunération des membres visés de la haute direction a fait l'objet d'un vote consultatif au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre	
15 965 179	88,00 %	2 176 321	12,00 %

### 4. Modification du régime d'options d'achat d'actions de la Banque

La modification du régime d'options d'achat d'actions de la Banque a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre	
16 084 714	88,66 %	2 056 786	11,34 %

### 5. Proposition d'actionnaire n° 1

La proposition d'actionnaire intitulée « Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques » a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
541 340	2,98 %	17 152 909	94,56 %	446 201	2,46 %

### 6. Proposition d'actionnaire n° 3

La proposition d'actionnaire intitulée « Devenir une société "d'intérêt social" » a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
1 065 642	5,87 %	16 671 419	91,90 %	404 439	2,23 %

### 7. Proposition d'actionnaire n° 7

La proposition d'actionnaire intitulée « Le français, langue officielle » a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
344 448	1,90 %	17 460 058	96,24 %	336 994	1,86 %

### 8. Proposition d'actionnaire n° 9

La proposition d'actionnaire intitulée « Économie circulaire » a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
2 549 600	14,05 %	15 222 047	83,91 %	369 853	2,04 %

**9. Proposition d'actionnaire n° 10**

La proposition d'actionnaire intitulée « Votes d'abstention contre des administrateurs » a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

<b>Votes pour</b>		<b>Votes contre</b>		<b>Abstentions</b>	
355 274	1,96 %	17 450 186	96,19 %	336 040	1,85 %

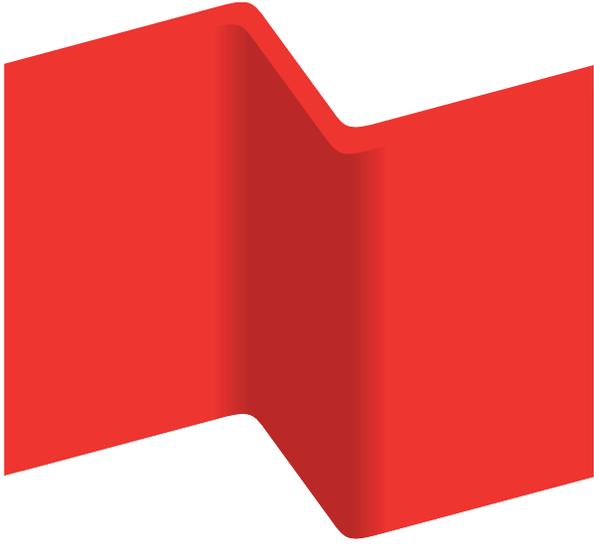
**10. Proposition d'actionnaire n° 11**

La proposition d'actionnaire intitulée « Raison d'être » a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

<b>Votes pour</b>		<b>Votes contre</b>		<b>Abstentions</b>	
1 006 655	5,55 %	16 793 166	92,57 %	341 679	1,88 %







**BANQUE NATIONALE  
DU CANADA**

# Annexe A

## Propositions d'Actionnaires

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) Canada H2X 1X3 a soumis huit propositions en français (propositions n°1 à 8) pour examen à l'Assemblée. À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre au vote que les propositions nos. 1 à 3 et a par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement et sans les soumettre au vote, les propositions nos. 4 à 8. La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des huit propositions présentées à la Banque par le MÉDAC, ainsi que la position de la Banque pour chacune d'entre elles.

Une proposition relative au plan d'action climatique de la Banque a été soumise par la Shareholder Association for Research and Education (SHARE), au nom de Mme Diana M. Smith qui est représentée par Stephen Whipp Financial. Suite à des discussions avec la Banque, ces proposeurs ont accepté de retirer la proposition.

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

### PROPOSITION N° 1

#### Soumise au vote des Actionnaires

« Devenir une société « d'intérêt social »

**Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.**

#### Argumentaire

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains<sup>(1)</sup> », en Colombie-Britannique<sup>(2)</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>(3)</sup>, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>(4)</sup> :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]

2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier<sup>(5)</sup> ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enchâsser, dans les statuts de la banque, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

- (1) OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>
- (2) « Bill M 209 – 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>
- (3) « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission – Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>
- (4) « Canada – Corporation – No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>
- (5) Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise.>

## Position de la Banque :

La Banque reconnaît que l'apport des parties prenantes est nécessaire à son succès. Elle est consciente du rôle qu'elle a à jouer dans la société en tant qu'institution financière, mais également en tant que citoyen corporatif et employeur de choix. Un dialogue constructif, ouvert et transparent avec les parties prenantes permet à la Banque d'identifier et comprendre leurs points de vue et préoccupations, et d'ainsi répondre adéquatement aux besoins changeants de notre société. La croissance de la Banque est ancrée depuis longtemps dans le dialogue avec les parties prenantes qui participent au succès de l'institution.

Ainsi, le Conseil a adopté en 2018 la mission commune de la Banque, qui vise à avoir un impact positif dans la vie des gens en bâtissant des relations à long terme avec ses clients, employés et la communauté. Au-delà des mots, cette mission se traduit concrètement dans l'organisation en établissant les fondations sur lesquelles s'articulent les valeurs de la Banque et ses objectifs, qui à leur tour, se reflètent dans le tableau de bord commun des Membres de la haute direction et qui dictent les orientations de tous les secteurs d'activités. De façon générale, le Conseil est responsable de s'assurer que les décisions prises par la Banque soient conformes à ses valeurs.

Le comité de révision et de gouvernance est chargé de superviser la stratégie de la Banque en matière d'ESG et doit s'assurer que la Banque exerce ses activités conformément à sa mission commune. Il est aussi responsable de superviser la mise en œuvre de mesures visant à favoriser la communication avec les parties prenantes de la Banque. De plus, le comité est chargé de l'application de la Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes.

En plus des exigences réglementaires auxquelles la Banque est assujettie, celle-ci choisit également volontairement d'adhérer à des initiatives ou de prendre des engagements, notamment ESG, et de divulguer ses cibles et les progrès y étant rattachés. Par exemple, la Banque a signé les Principes bancaires responsables de l'ONU, dont le 4<sup>e</sup> principe concerne les parties prenantes et prévoit l'engagement de consulter, de communiquer et de s'associer avec celles-ci de façon proactive et responsable, pour accomplir les objectifs de la société. Ainsi, la Banque formalise déjà son engagement à dialoguer et tenir compte des intérêts de ses parties prenantes de diverses façons. De plus, en vertu du 3<sup>e</sup> principe des Principes bancaires responsables de l'ONU, la Banque s'est engagée à travailler de manière responsable avec ses clients pour encourager des pratiques durables et permettre des activités économiques qui créent une prospérité partagée pour les générations actuelles et futures.

En conséquence, le Conseil est d'avis que le fait que la Banque devienne une société d'intérêt social ne changerait pas de manière significative la façon dont elle fait affaire. De plus, cela ne modifierait pas la place importante que prennent déjà les parties prenantes à la Banque et celle-ci poursuivra ses efforts d'engagement auprès de ses parties prenantes et continuera à améliorer son dialogue avec celles-ci sur une base continue.

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

## **PROPOSITION N° 2**

### **Soumise au vote des Actionnaires**

#### **« Vote consultatif sur la politique environnementale**

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

#### **Argumentaire**

Lors des assemblées annuelles d'actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d'actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d'évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l'activation d'une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le *Rainforest Action Network*<sup>(1)</sup> nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d'action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l'humanité qui en dépend vont s'accroître et devenir douloureusement palpables bien avant 2050<sup>(2)</sup> : « La vie sur Terre peut se remettre d'un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L'humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s'attaquer aux changements climatiques, afin d'éviter les répercussions économiques qu'ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine<sup>(3)</sup>.

Pour l'ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se doter d'une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s'ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

(1) <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

(2) <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donne-avant-la-cop-26-1326324>

(3) <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-du-canada-veut-presser-le-pas/> »

## Position de la Banque :

Tel que décrit dans la [proposition n° 1](#) précédente, la Banque entretient un dialogue avec ses parties prenantes. La Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes prévoit un dialogue avec ses Actionnaires, mais ne s'y limite pas. Elle inclut également notamment ses employés, ses clients, les régulateurs et gouvernements ainsi que des associations comme l'ONU via son programme pour l'environnement – initiative finance.

Au cours du dernier exercice financier, les objectifs et le plan d'action en matière environnementale et climatique de la Banque ont d'ailleurs été des sujets couverts dans le cadre de cet exercice. Ce faisant, la Banque a interagi avec plusieurs parties prenantes afin d'obtenir leurs points de vue, d'échanger sur toute préoccupation qu'elles pourraient avoir et d'expliquer davantage sa stratégie par rapport à ces sujets.

Le Conseil est d'avis qu'un mécanisme de dialogue est plus efficace qu'un vote consultatif sur une politique environnementale. Le Conseil estime que le dialogue que la Banque entretient avec ses actionnaires répond entièrement au besoin soulevé par le MÉDAC dans sa proposition et en plus permet une réelle interaction dynamique et constructive avec toutes ses parties prenantes, au lieu de circonscrire la démarche dans un vote consultatif seulement ouvert aux actionnaires. Le dialogue permet également à la Banque d'obtenir en temps réel et de toutes ses parties prenantes des pistes de réflexion concrètes sur sa stratégie afin de la faire évoluer au fil du temps.

Enfin, soucieuse de s'engager dans la transition vers une économie nette zéro et la décarbonisation de ses clients, la Banque s'est donnée des objectifs ambitieux, dont les suivants :

- Le plan de la Banque contient l'objectif de réduire de 25 % ses GES par rapport au niveau de 2019 avant la fin de 2025.
- Ayant signé l'Alliance bancaire Net Zéro en octobre 2021, elle s'est engagée à bonifier ses cibles et sa divulgation conformément aux exigences de cet accord. En vertu de celui-ci, elle vise notamment à aligner les émissions de GES opérationnelles (*scope 1* et *2*) et celles de son portefeuille de prêts et d'investissements (*scope 3*) afin d'atteindre le net zéro d'ici 2050 ou plus tôt. Dans le cas des banques, le *scope 3* inclut les GES de *scope 1*, *2* et *3* des clients de leur portefeuille de prêts et d'investissement. Ainsi, dans les 18 mois suivant son adhésion, la Banque doit fixer des cibles pour 2030 (ou plus tôt) et pour 2050, avec des cibles intermédiaires tous les 5 ans. Tous les objectifs seront régulièrement révisés afin de garantir leur cohérence avec les données scientifiques les plus récentes. De plus, les banques doivent utiliser des scénarios de décarbonisation reconnus et fondés sur la science afin de définir des cibles qui sont alignées avec l'objectif de l'Accord de Paris<sup>(1)</sup>.
- Les premières cibles de 2030 à être établies se concentreront sur les secteurs prioritaires où la Banque peut avoir l'impact le plus significatif, c'est-à-dire les secteurs les plus intensifs en GES au sein de son portefeuille. Ces objectifs seront régulièrement révisés afin de garantir leur cohérence avec les données scientifiques les plus récentes. Dans les 36 mois suivant son adhésion, la Banque s'est engagée à fixer une nouvelle série de cibles sectorielles pour l'ensemble ou une majorité significative des secteurs à forte intensité de carbone spécifiés.

- La Banque s'est aussi engagée à publier annuellement les émissions absolues et l'intensité des émissions conformément aux meilleures pratiques. Dans l'année qui suit la fixation des cibles, elle devra divulguer les progrès réalisés par rapport à une stratégie de transition révisée par le Conseil.
- La Banque a également officialisé sa position de ne pas offrir ni consentir de nouveaux services aux fins de l'exploration, de l'exploitation ou de la production de pétrole et de gaz dans l'Arctique ainsi que de ne pas financer de nouvelles activités d'extraction ou de traitement du charbon à des fins thermiques.

Ainsi, certains engagements contiennent déjà des exigences de reddition de comptes à fréquence définie. Ces éléments bonifieront en continu la divulgation existante de la Banque à ce sujet et pourront servir à alimenter le dialogue sur ces sujets. La Banque décrit dans le Rapport GIFCC et le Rapport ESG accessibles à tous sur le site Internet [bnc.ca](http://bnc.ca), son plan quant à la réduction des GES. Ces rapports sont mis à jour annuellement et divulguent les progrès réalisés par la Banque au cours de la période visée. D'ailleurs, la Banque prévoit publier dans les prochaines semaines les mises à jour annuelles des Rapports GIFCC et ESG.

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

(1) Limiter l'augmentation de la température globale à 2°C par rapport aux niveaux préindustriels, en visant 1,5°C.

## PROPOSITION N° 3

### Soumise au vote des Actionnaires

#### « Le français, langue officielle

**Il est proposé que la langue de la banque soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.**

#### Argumentaire

Le siège de la banque est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>(1)</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>(2)</sup> et québécoise<sup>(3)</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>(4)</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>(5)</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>(6)</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>(7)</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>(8)</sup> (Taiwan) en mandarin, Volkswagen<sup>(9)</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>(10)</sup> (Clichy), Danone<sup>(11)</sup> (Paris), Christian Dior<sup>(12)</sup> (Paris) et LVMH<sup>(13)</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

- (1) La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>
- (2) *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>  
*Français et anglais : Vers une égalité* [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>
- (3) *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>
- (4) *Comment se conclut un « deal » en français?* [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>
- (5) *AAA 2021 Samsung* <https://www.youtube.com/watch?v=v8I9i0Ov58A>
- (6) *AAA 2021 Heineken* <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>
- (7) *AAA 2021 Nissan* <https://www.youtube.com/watch?v=OS9S5m3Rgt9k>
- (8) *AAA 2021 Foxconn* <https://www.youtube.com/watch?v=pPNj37Rt3Q0>
- (9) *AAA 2021 Volkswagen* <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>
- (10) *AAA 2021 L'ORÉAL* <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>
- (11) *AAA 2021 DANONE* <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>
- (12) *AAA 2021 Christian DIOR* [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)
- (13) *AAA 2021 LVMH* <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/> »

## Position de la Banque :

Fondée à Québec en 1859, la Banque est l'une des six banques d'importance systémique au Canada. Elle est une institution financière de premier plan au Québec qui est présente dans toutes les provinces canadiennes et développe progressivement ses activités à l'international. Son siège social est situé à Montréal.

Au Québec, la langue officielle est le français. La Banque applique, depuis près de 40 ans, les dispositions de la Charte de la langue française. De ce fait, elle détient un certificat de francisation et a un comité de francisation. Le français est la langue de travail promue à tous les niveaux de l'organisation. La Banque s'assure de pouvoir toujours servir et communiquer avec ses parties prenantes en français, sans exclure l'usage de l'anglais et, si possible, d'autres langues.

Toutes les assemblées tenues au Québec se déroulent en français, et occasionnellement avec des passages dans une autre langue. De plus, toute partie présentée dans l'une ou l'autre de ces langues fait l'objet d'une traduction simultanée afin de s'assurer de la compréhension de toutes les parties prenantes. Toute personne peut donc écouter l'ensemble de l'assemblée et poser ses questions en français. De même, tous les documents relatifs à l'assemblée sont disponibles en français. Dans ce contexte, le Conseil ne considère pas nécessaire d'intégrer une mention relative au français dans les Règlements administratifs de la Banque.

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

## **PROPOSITION N° 4**

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

#### **« Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques**

**Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.**

#### **Argumentaire**

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>(1)</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>(2)</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

- (1) Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2]. *Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.
- (2) *Financial Reporting Council – 2018 – The UK Corporate Governance Code* : <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF> »

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

Tout comme le MÉDAC, le Conseil est convaincu de la grande valeur du dialogue avec ses employés ainsi que de leur contribution directe aux prises de décision stratégique. Les employés sont d'ailleurs identifiés comme un des piliers de la mission commune de la Banque qui prône l'humain d'abord et qui veut créer un impact positif dans leur vie, celle des clients et des communautés dans lesquelles elle fait affaire. La poursuite du déploiement de cette mission, la transformation culturelle et le succès de la stratégie ESG était d'ailleurs une des priorités 2021 du Conseil identifiées dans la circulaire 2021 de la Banque.

Les employés sont une des parties prenantes visées par la Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes. Ainsi, plusieurs occasions de dialogue sont créées en continu avec des intervenants de la Banque, telles que les réseaux sociaux internes, différents sondages, l'Ombudsman des employés et les multiples réseaux d'employés.

C'est pourquoi la stratégie Expérience employé de la Banque est assise sur la culture de collaboration et, au cœur de celle-ci se trouve l'écoute en continu des employés, tel que plus amplement décrit dans le Rapport ESG à la section « Cultiver l'écoute en continu »<sup>(1)</sup>.

La prise de décision du secteur Expérience employé est appuyée notamment sur la Voix des employés. Il s'agit d'une multitude d'initiatives mises en place afin d'accéder directement et facilement à la rétroaction des employés par divers moyens (sondages, groupes de discussion, réseaux internes d'employés, plateformes, etc.), et ainsi les considérer dans la prise de décision ultime. Ces initiatives sont décrites dans le Rapport ESG également.

La Banque s'assure également que ses administrateurs soient compétents et aient une expérience par rapport à ces enjeux. C'est pourquoi les compétences « Expérience employé et rémunération de la haute direction » et « Gouvernance & culture d'entreprise » sont comprises dans la matrice de compétences de la Banque, divulguée au [Sommaire](#) de la Circulaire.

Tout comme par les années passées, la Banque continuera en 2022 d'évaluer des moyens d'accroître la participation des employés dans les réflexions et les décisions stratégiques à la lumière des meilleures pratiques, incluant celles contenues dans la proposition du MÉDAC ci-dessus. Les constats et nouvelles mesures alors mises en place seront intégrés à la reddition de comptes existante à ce sujet dans le Rapport ESG de la Banque.

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

(1) Rapport ESG, p.48. Ce rapport est disponible du site Internet [bnc.ca](http://bnc.ca) consacrée à notre responsabilité sociale.

## **PROPOSITION N° 5**

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

#### **« Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade**

**Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.**

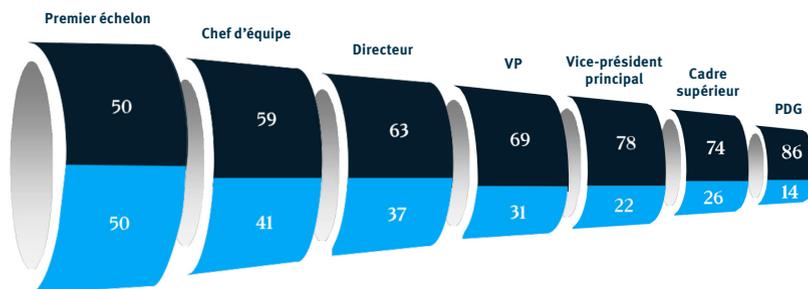
#### **Argumentaire**

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>(1)</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

## Présentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes

■ Hommes  
■ Femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>(2)</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

(1) *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*  
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

(2) Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples. »

## Position de la Banque :

La Banque publie annuellement les données décrites dans la proposition du MÉDAC dans son Cahier Inclusion et Diversité. Ce document énumère également plusieurs initiatives dont le but est l'avancement des femmes. Il contient les cibles fixées en matière de représentativité, les progrès réalisés et les initiatives mises sur pied à ce sujet. Celui-ci peut être consulté dans la sous-section du site Internet [bnc.ca](http://bnc.ca) consacrée à la diversité, sous l'onglet « Engagement ». De plus, la partie 5 de la Circulaire traite également de la diversité au sein du Conseil et de la Haute direction.

Dans le but d'encourager le développement et la mobilité des femmes tout en renforçant la représentation féminine dans nos fonctions cadres, une panoplie d'initiatives ont été déployée, telles que l'établissement de nombreux partenariats avec l'industrie et des organisations externes afin de contribuer au développement de nos femmes identifiées comme relève, ainsi que la mise en œuvre d'initiatives de développement. D'ailleurs, la Banque a obtenu de nouveau en 2022 la reconnaissance de deux organismes externes pour la qualité de ses pratiques, soit l'Indice d'égalité des sexes de Bloomberg et la Certification parité-Niveau platine de La gouvernance au féminin. Le succès des initiatives mises en œuvre par la Banque est aussi mesuré en continu par notre Indice d'inclusion, intégré au tableau de bord exécutif, sur lequel le comité de ressources humaines a une visibilité trimestriellement.

De plus, plusieurs mesures visant le bien-être des employés incluant la conciliation travail – vie personnelle sont également offertes aux employés. Celles-ci sont décrites à la section « Favoriser le bien-être de nos employés » à la page 47 du [Rapport ESG](#).

Ceci étant dit, l'implication de la Banque envers ce sujet dépasse la divulgation : une structure a été mise en place afin d'assurer la bonne gouvernance en matière d'inclusion et de diversité. Ainsi, le Conseil Inclusion et Diversité a pour mandat de s'assurer d'un suivi trimestriel des avancées et d'une communication régulière au sein de chaque secteur, auprès du Bureau de la présidence et du comité de ressources humaines.

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

## PROPOSITION N° 6

**Non soumise au vote des Actionnaires**

### « Décarbonisation

**Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.**

### Argumentaire

Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.

La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde<sup>(1)</sup>.

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005<sup>(2)</sup> ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court termes plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050<sup>(3)</sup>, voire au-delà<sup>(4)</sup>.

L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles<sup>(5)</sup> ». Dans tous les cas de figure, il importe de fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la *Science Based Targets initiative* (SBTi)<sup>(6)</sup>.

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales<sup>(7)</sup> (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial<sup>(8)</sup>. Le GIEC<sup>(9)</sup> a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète<sup>(10)</sup> ».

Un plan de transition concret sur les changements climatique est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

(1) Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, *Rainforest Action Network* <https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>

(2) Alexandre SHIELD et Marie VASTEL, « Trudeau promet de réduire les GES du Canada « de 40% à 45% » d'ici 2030 », *Le Devoir*, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduire-les-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>

(3) « FACT SHEET: President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », *The White House*, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>

(4) « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », *Action pour le climat – European Commission*, 2016-11-23 [https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030\\_fr](https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr)

(5) Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », *La Presse*, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-aie-suggere-de-ne-plus-investir-dans-les-combustibles-fossiles.php>

- (6) <https://sciencebasedtargets.org/>
- (7) « Émissions de gaz à effet de serre », *Environnement et Changement climatique CANADA*, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissions-gaz-effet-serre.html>
- (8) *Carter et Dordi – Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf* <https://cascadainstitute.org/wp-content/uploads/2021/04/Carter-Dordi-Canadas-one-eye-shut-climate-policy-1.1-April-16.pdf>
- (9) <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>
- (10) <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392> »

## Position de la Banque :

La Banque a déjà adopté un plan quant à la réduction des GES, lequel est décrit dans le Rapport GIFCC qui est accessible à tous sur le site Internet [bnc.ca](http://bnc.ca). Elle travaille également en collaboration avec divers partenaires de l'industrie pour identifier et mettre en place de saines pratiques de gestion qui visent à promouvoir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

Tel que décrit à la [proposition n° 2](#), la Banque s'est commise à plusieurs engagements visant à réduire ses GES et accompagner ses clients dans la transition vers une économie nette zéro incluant la signature de l'Alliance bancaire Net Zero. Conformément à cet engagement, les cibles intermédiaires que la Banque mettra en place et divulguera seront chiffrées, basées sur la science et ambitieuses. Les cibles prendront également en considération les objectifs fixés par le gouvernement fédéral.

Par ailleurs, la Banque est déjà en mouvement en termes de réduction des GES, telle qu'en témoigne la croissance du portefeuille de prêt d'énergie renouvelable qui est plus rapide que celle du portefeuille de prêt d'énergie non renouvelable divulguée dans le rapport GIFCC<sup>(1)</sup>. Ce rapport est mis à jour annuellement et divulgue les progrès réalisés par la Banque au cours de la période visée. De plus, il indique également que 52 % du portefeuille de prêts ne présentait aucun risque significatif relativement aux risques climatiques au 31 octobre 2020<sup>(2)</sup>.

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

- (1) Rapport GIFCC, p. 16. Ce rapport est disponible dans la section consacrée au bilan social du site Internet [bnc.ca](http://bnc.ca), sous l'onglet « Engagement ».
- (2) Rapport GIFCC, p. 13.

## PROPOSITION N° 7

### Non soumise au vote des Actionnaires

#### « Comité du conseil en matière environnementale et climatique

**Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.**

#### Argumentaire

Dans un entretien récent<sup>(1)</sup>, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique<sup>(2)</sup> de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.

Rappelons que dans un récent rapport de la Banque du Canada<sup>(3)</sup>, celle-ci soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.

La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.

- (1) Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business* <http://www.strategy-business.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>
- (2) « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-mark-joseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>
- (3) <https://changingclimate.ca/fr/> »

## Position de la Banque :

La Banque est consciente de la possibilité que les enjeux environnementaux et sociaux affectent ses activités ou les communautés dans lesquelles elle fait affaire. Afin de gérer ce risque, la Banque s'assure d'avoir des administrateurs qui comptent parmi leurs principales compétences la responsabilité sociale, environnementale & développement durable, tel qu'indiqué dans la matrice de compétences dans le [Sommaire](#) de la Circulaire. Le Conseil peut également compter sur une équipe de direction expérimentée en termes de gestion de risques et d'ESG.

Compte tenu de l'importance des questions ESG, la Banque s'est déjà dotée d'une structure de gouvernance qui permet d'encadrer ce sujet adéquatement, notamment concernant la gestion des risques et des opportunités liés à ce domaine et le Conseil est d'avis que cette structure rencontre l'objectif visé par la proposition du MÉDAC ainsi que le commentaire formulé par Mark Carney.

Ainsi, tel que décrit à la [partie 5](#) de la Circulaire, le Conseil veille à ce que le facteur environnemental soit intégré dans les objectifs stratégiques à long terme et surveille l'évolution des initiatives environnementales et l'intégration des principes ESG. Ainsi, ses quatre comités ont la responsabilité d'examiner périodiquement les efforts déployés par la Banque afin d'assurer la conduite de ses activités conformément à des normes élevées de responsabilité d'entreprise. Essentiellement :

- De ces comités, le comité de révision et de gouvernance a la responsabilité de superviser la stratégie de la Banque en matière d'ESG; responsabilité qui est transversale et couvre tous les comités du Conseil. Il a également la responsabilité de se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière d'ESG, et s'assure que la Banque exerce ses activités conformément à ces pratiques et à sa mission commune. Le comité a également la responsabilité d'examiner périodiquement les principes ESG en vigueur à la Banque et de faire des recommandations pour les améliorer. Le comité s'assure que les pratiques de la Banque à cet effet soient saines et conformes à la législation. Il doit également remettre en question les décisions de la haute direction et conseiller, le cas échéant. Toute publication stratégique ESG doit être examinée par ce comité.
- Le comité de gestion des risques a la responsabilité, entre autres, de s'assurer que le cadre de gestion des risques tienne compte des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance afin qu'ils soient identifiés et surveillés de manière adéquate et qu'ils soient intégrés aux processus de gestion des risques en place. Le risque climatique fait donc partie intégrante de la gestion des risques de la Banque et est revu trimestriellement.
- Ensuite, le comité d'audit est responsable de surveiller les tendances liées aux mesures de contrôle et à l'intégration des facteurs environnementaux dans la divulgation de l'information financière. Une mise à jour sur la divulgation pour le GIFCC est présentée au minimum deux fois par année.
- Enfin, le comité de ressources humaines s'assure qu'il existe à la Banque des programmes en gestion des ressources humaines efficaces et veille entre autres à ce que la culture organisationnelle soit alignée sur les pratiques et stratégies ESG de la Banque. Ce comité s'intéresse à l'ensemble des pratiques en ressources humaines, notamment la santé et le bien-être des employés, la gestion des talents ainsi que l'inclusion et la diversité.

De plus, un comité exécutif est dédié uniquement aux questions ESG : il s'agit du groupe de travail ESG.

Sous le leadership du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances, et composé de plusieurs dirigeants de différents secteurs de la Banque, ce groupe a pour principale fonction d'élaborer et de soutenir les initiatives et la stratégie en matière de responsabilités ESG de la Banque. Ses membres se réunissent mensuellement. Ce groupe est responsable de la mise en oeuvre des recommandations du GIFCC, des Principes bancaires responsables de l'ONU et des engagements de la Banque en matière de changements climatiques, dont l'objectif du Net Zéro. Au minimum deux fois par année, le groupe de travail ESG fait rapport au comité de révision et de gouvernance sur ses avancées et les projets ESG en cours ou à venir. De plus, des présentations sont également faites ponctuellement au comité d'audit et au comité de gestion des risques sur des sujets d'intérêt particulier, tel que le rapport GIFCC.

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

## **PROPOSITION N° 8**

**Non soumise au vote des Actionnaires**

### **« Matrice de matérialité**

**Il est proposé que la Banque intègre dans son rapport annuel de responsabilité sociale une matrice de matérialité qui permettrait de mieux apprécier les enjeux de la stratégie de développement durable de l'entreprise, en regard de ses priorités en tant qu'institution et des attentes de ses diverses parties prenantes.**

### **Argumentaire**

Il est possible de penser que vous sollicitez 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, votre approche et vos stratégies à l'égard de l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que la performance financière et la stratégie financière. Il serait opportun que l'ensemble des parties prenantes puissent être renseignées sur les résultats de cette consultation sur leurs besoins et leur alignement avec les priorités de la banque.

À cet égard, nous précisons notre demande en vous demandant d'éclairer notre lecture de vos enjeux en incorporant, dans votre rapport de responsabilité sociale, une matrice de l'importance relative de vos enjeux hiérarchisés en fonction du poids que leur accordent votre entreprise et vos parties prenantes (voir rapport annuel de durabilité de la Banque de Montréal, page 13<sup>(1)</sup>) ce, conformément à l'approche prescrite par la *Global Reporting Initiative* (GRI).

(1) <https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads//2021/03/BMO-2020-ESG-PAS-accessible-fr.pdf>»

### **Position de la Banque**

La Banque place les relations avec ses parties prenantes au coeur de sa mission commune et reconnaît l'importance du dialogue avec elles. Tel que mentionné à la réponse à la [proposition n° 1](#), le 4<sup>e</sup> Principe bancaire responsable étant l'engagement avec les parties prenantes, la Banque s'est déjà engagée à consulter, communiquer et s'associer avec les parties prenantes pour accomplir les objectifs de la société.

De plus, la Banque a entrepris des démarches afin de se doter d'une matrice de matérialité, lesquelles devraient se concrétiser au cours de l'année 2022. La Banque entend publier une première matrice inspirée d'un cadre reconnu dans le rapport ESG 2023.

**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 22 AVRIL 2022****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 22 avril 2022. Chacune des questions est plus amplement décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 23 février 2022 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	188 387 729	99,54%	869 883	0,46%
Pierre Blouin	Élu	188 291 387	99,49%	966 225	0,51%
Pierre Boivin	Élu	188 402 916	99,55%	854 696	0,45%
Yvon Charest	Élu	188 070 423	99,37%	1 187 189	0,63%
Patricia Curadeau-Grou	Élue	188 168 697	99,42%	1 088 915	0,58%
Laurent Ferreira	Élu	188 879 043	99,80%	378 569	0,20%
Jean Houde	Élu	187 582 298	99,11%	1 675 314	0,89%
Karen Kinsley	Élue	186 731 955	98,67%	2 525 657	1,33%
Lynn Loewen	Élue	188 842 530	99,78%	415 082	0,22%
Rebecca McKillican	Élue	188 857 117	99,79%	400 495	0,21%
Robert Paré	Élu	188 148 137	99,41%	1 109 475	0,59%
Lino A. Saputo	Élu	188 498 873	99,60%	758 739	0,40%
Andrée Savoie	Élue	188 182 196	99,43%	1 075 416	0,57%
Macky Tall	Élu	188 823 268	99,77%	434 344	0,23%
Pierre Thabet	Élu	188 484 570	99,59%	773 042	0,41%

**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	182 133 975	96,24%	7 123 637	3,76%

**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	185 940 807	97,71%	4 354 909	2,29%

**4. Proposition d'actionnaire no. 1 (Devenir une société d'intérêt social)**

RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	CONTRE	CONTRE %	ABSTENTION*
Rejetée	6 737 737	3,58%	181 670 607	96,42%	848 261

**5. Proposition d'actionnaire no. 2 (Vote consultatif sur la politique environnementale)**

RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	CONTRE	CONTRE %	ABSTENTION*
Rejetée	41 545 115	23,62%	134 344 450	76,38%	13 368 033

**6. Proposition d'actionnaire no. 3 (Le français, langue officielle)**

RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	CONTRE	CONTRE %	ABSTENTION*
Rejetée	937 562	0,50%	187 615 838	99,50%	704 205

\* Une abstention est considérée 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 ROYALE DU  
CANADA**

# Annexe A :

## Propositions d'actionnaires

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

Claudia Campbell et Will Horter, 3-530 Trutch Street, Victoria (Colombie-Britannique) V8V 4C4, représentés par Investors for Paris Compliance, ont présenté conjointement la proposition suivante (traduite de l'anglais au français).

### PROPOSITION 1 :

*Il est résolu qu'afin d'assurer que RBC atteigne ses objectifs de réduction des émissions à zéro émission nette et se protège contre le risque d'atteinte à sa réputation, les actionnaires demandent à la Banque Royale du Canada (« RBC » ou « Banque ») de mettre à jour ses critères relatifs à la « finance durable » afin d'exclure les activités et projets liés aux combustibles fossiles faisant face à une forte opposition de la part des peuples autochtones.*

#### Argumentaire

*RBC s'est fixé l'objectif d'investir 500 G\$ dans la « finance durable » d'ici 2025<sup>1</sup>. À l'appui de cet objectif, RBC adhère à des initiatives volontaires comme les Principes sur les obligations vertes, les Principes applicables aux obligations sociales et les Principes sur les prêts liés au développement durable. La Banque est également signataire des Principes de l'Équateur, qui renferment des dispositions relatives au respect du consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones dans le cadre des projets d'importance qui les touchent.*

*Malgré l'apparition de taxinomies et de règlements, c'est RBC qui décide, actuellement, de ce qui constitue de la « finance durable » en dernier ressort. Un risque d'atteinte à la réputation est possible lorsque les attentes du public ne concordent pas avec les définitions de la société.*

*Le 27 septembre 2021, un article du Toronto Star a mentionné RBC en tant que banque ayant participé au financement de 1,5 G\$ de l'entreprise de pipelines Enbridge, dont une tranche de 1,1 G\$ était « [traduction] liée à la durabilité ». Les critiques ont soutenu qu'il s'agissait d'« [traduction] écoblanchiment<sup>2</sup> ».*

*En ce qui concerne le financement « lié à la durabilité », Enbridge a indiqué qu'elle « [traduction] n'avait pas l'intention d'affecter le produit net expressément à des projets ou à des activités commerciales répondant à des critères environnementaux ou relatifs à la durabilité<sup>3</sup> ».*

*Climate Action 100+, une initiative menée par des investisseurs et dont RBC Gestion mondiale d'actifs est signataire, a jugé que les affectations de capital d'Enbridge ne respectaient aucun des critères de l'indice de référence des sociétés Net-Zero<sup>4</sup>.*

*Au moment du financement, Enbridge achevait l'agrandissement de l'oléoduc Ligne 3, un projet ayant l'impact équivalent en termes d'émissions de 50 nouvelles centrales alimentées au charbon<sup>5</sup>. Les peuples autochtones touchés n'avaient pas non plus accordé leur consentement libre, préalable et éclairé à l'agrandissement de la Ligne 3, ce qui avait donné lieu à des procédures judiciaires, à des centaines d'arrestations et à une importante médiatisation<sup>6</sup>.*

*Aucune des lignes directrices ni aucun des cadres qui s'appliquent à RBC n'exige que la « finance durable » de la Banque soit cohérente sur le plan numérique avec ses objectifs de réduction des émissions à zéro émission nette ni n'exclut le financement des activités liées aux combustibles fossiles.*

*La taxinomie des activités durables de l'UE reconnaît le risque de dépendance excessive envers le carbone découlant du financement des activités liées aux combustibles fossiles, même en vue de la réduction de la pollution, et l'exclut donc<sup>7</sup>. Le financement transitoire est réservé aux activités pour lesquelles il n'existe pas de solutions de remplacement sobres en carbone.*

*En plus de la Ligne 3, RBC a participé au financement d'autres importants projets de combustibles fossiles qui n'ont pas obtenu le consentement libre, préalable et éclairé<sup>8</sup>. Il y a eu des dizaines de manifestations à l'extérieur de succursales de RBC accusant la*

banque de ne pas respecter les droits autochtones dans le cadre de ses activités de financement<sup>9</sup>. Alors que RBC devrait envisager de renforcer sa politique concernant le consentement libre, préalable et éclairé dans l'ensemble de ses activités de financement, le non-respect des droits autochtones dans le cadre du financement qualifié de « durable » accroît la possibilité d'un risque d'atteinte à la réputation.

*Nous recommandons vivement aux actionnaires de voter POUR cette proposition.*

- 1) [http://www.rbc.com/community-sustainability/\\_assets-custom/pdf/OurCommitment\\_FR.PDF](http://www.rbc.com/community-sustainability/_assets-custom/pdf/OurCommitment_FR.PDF)
- 2) <https://www.thestar.com/news/canada/2021/09/27/canadian-banks-are-loaning-enbridge-over-1b-with-questionable-sustainability-requirements.html>
- 3) <https://www.thestar.com/news/canada/2021/09/27/canadian-banks-are-loaning-enbridge-over-1b-with-questionable-sustainability-requirements.html>
- 4) <https://www.climateaction100.org/company/enbridge-inc/>
- 5) <http://priceofoil.org/content/uploads/2020/01/Giant-Step-Backward-report-01-29-19-FINAL-online-version.pdf>
- 6) <https://www.theguardian.com/environment/2021/aug/10/protesters-line-3-minnesota-oil-gas-pipeline>
- 7) [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/business\\_economy\\_euro/banking\\_and\\_finance/documents/sustainable-finance-taxonomy-faq\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/sustainable-finance-taxonomy-faq_en.pdf)
- 8) Ces projets comprennent le pipeline de Trans Mountain, le pipeline Coastal Gas Link et le pipeline Dakota Access Pipeline.
- 9) <https://www.newswire.ca/news-releases/on-the-eve-of-cop26-stand-earth-joins-people-across-the-country-that-are-unhappy-with-canada-s-largest-bank-rbc-for-its-refusal-to-stop-financing-new-fossil-fuel-projects-800456703.html>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 1 :

Soutenir les clients dans leur transition vers la carboneutralité est un pilier important de notre stratégie en matière de changements climatiques, et la Stratégie climatique RBC énonce notre stratégie d'entreprise coordonnée en vue d'accélérer la croissance économique propre et de soutenir nos clients dans une transition socialement inclusive vers la carboneutralité. La finance durable représente une occasion de croissance pour nos clients et nos activités, et nous voulons investir 500 G\$ dans la finance durable d'ici 2025.

RBC estime qu'il importe de faire preuve de transparence et de divulguer comment nous mesurerons nos progrès par rapport à notre objectif en matière de finance durable. Notre Engagement de finance durable (disponible sur [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)) présente les catégories environnementales et sociales admissibles qui orientent la détermination des opérations pouvant être prises en compte au titre de notre objectif, dont l'énergie renouvelable et l'efficacité énergétique, la prévention et le contrôle de la pollution, l'utilisation durable des sols et la gestion de l'eau durable, le transport propre, les bâtiments durables, le logement abordable, l'accès aux services essentiels et l'avancement et l'autonomisation socioéconomiques.

Notre Engagement de finance durable énonce également comment la part de la banque dans chaque opération est calculée. Les opérations de finance durable englobent un éventail diversifié de produits et de services, notamment la recherche de capitaux et la prestation de services-conseils visant des clients et des projets en développement durable, le financement du secteur public, les investissements basés sur l'équité fiscale dans des projets d'énergie renouvelable et de logement abordable, la prise ferme d'obligations vertes, sociales et durables, les solutions de crédit pour le compte d'entreprises et de projets durables, notamment des prêts verts et des prêts liés au développement durable.

RBC travaille en étroite collaboration avec nos clients pour les aider à mettre sur pied de solides stratégies, renseignements ESG et objectifs en matière de développement durable. Seules les opérations qui répondent aux critères figurant dans les pratiques exemplaires mondiales sectorielles élaborées par des organisations telles que l'International Capital Market Association (ICMA) et la Loan Syndications and Trading Association (LSTA) sont prises en compte au titre de notre objectif de finance durable. Cela comprend les produits de finance durable définis dans leur sens large comme l'emploi du produit lorsque l'émetteur s'engage à affecter les fonds mobilisés à des projets ou à des actifs entrant dans des catégories admissibles données. Cela peut également comprendre des titres de créance liés au développement durable (comme les prêts et les obligations assortis de taux d'intérêt ou d'autres caractéristiques financières pouvant varier en fonction de cibles de rendement du développement durable préétablies) devant servir aux fins générales de l'entreprise et pour lesquels l'emploi du produit n'est pas un facteur déterminant aux fins de la catégorisation. Nous présentons des rapports sur nos progrès quant à la réalisation de notre engagement chaque année, et nos données les plus récentes se trouvent dans notre Rapport de performance ESG 2021 (disponible sur [rbc.com/collectivite](https://www.rbc.com/collectivite)).

En outre, RBC accorde une grande importance aux relations que nous entretenons avec les collectivités autochtones et les apports sociaux, culturels et historiques exceptionnels des peuples autochtones. RBC est résolument engagée à respecter et à maintenir les normes les plus élevées qui soient en matière d'éthique commerciale et de respect des droits de la personne. Comme il est énoncé dans Notre déclaration des droits de la personne, nous respectons le droit à l'autodétermination des peuples autochtones, en accord avec les lois internationales et nationales. RBC a adopté les *Principes de l'Équateur* afin de s'assurer que les projets à l'égard desquels nous fournissons du financement et des conseils sont développés d'une manière responsable sur le plan social et reflètent de saines pratiques de gestion de l'environnement, et cela comprend des consultations significatives auprès des peuples autochtones. Avant de financer un projet proposé, RBC s'assure que les *Principes de l'Équateur* ont été respectés et que les problématiques environnementales et sociales associées au projet ont été adéquatement examinées et minimisées, atténuées ou compensées.

Nous croyons que la portée de notre objectif de finance durable – le plus grand engagement pris par une institution financière canadienne – et que la transparence du cadre qui la sous-tend et les rapports annuels sur nos progrès témoignent de l'importance capitale accordée par RBC à cet important pilier de notre stratégie climatique.

Comme le marché de la finance durable évolue rapidement et que des critères additionnels sont mis en place et des produits et services innovants sont créés, nous sommes résolus à collaborer avec tous les secteurs de l'économie, avec les gouvernements, avec les autres institutions financières et avec des tiers pour promouvoir la cohérence et la comparabilité des données. Nous nous engageons également à passer en revue et à mettre à jour, le cas échéant, nos catégories d'admissibilité pour la finance durable et la méthodologie comptable afin de tenir compte du développement des normes et des lignes directrices sur le marché, des pratiques exemplaires et des attentes des parties prenantes.

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

---

B.C. General Employees' Union, 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, a présenté les deux propositions suivantes (traduites de l'anglais au français).

## PROPOSITION 2 :

*Selon la SCHL, « [I]l est généralement considéré comme un droit de la personne, car il offre une sécurité, un confort et un sentiment d'appartenance nécessaires. [...] Certaines personnes estiment toutefois que la recherche de rendement financier par le logement crée maintenant des obstacles à l'accès à des logements convenables et abordables<sup>1</sup>. »*

### *La financiarisation du logement*

*En 2019, la Rapporteuse spéciale de l'ONU sur le droit à un logement convenable a publié une lettre sur les activités d'Invitation Homes Inc. (IH)<sup>2</sup>. IH se décrit comme étant « [traduction] un propriétaire et exploitant de premier plan de résidences unifamiliales destinées à la location, offrant aux résidents des résidences de grande qualité dans les quartiers recherchés en Amérique du Nord ».*

*La lettre indique que :*

- IH a acheté « [traduction] des propriétés unifamiliales saisies, qui ont ensuite été converties en logements locatifs. Cette propriété à grande échelle a permis à des logements locatifs unifamiliaux de devenir, pour la première fois, une catégorie d'actifs, et a eu des effets délétères sur la jouissance du droit à un logement. »*
- « Les logements locatifs unifamiliaux ayant des propriétaires institutionnels sont associés à des augmentations de loyer indues, ce qui rend le logement inabordable pour plusieurs locataires existants et réduit la disponibilité des habitations abordables. »*
- « [L']augmentation de loyer des résidences appartenant à des institutions est plus élevée que la moyenne globale. »*
- « Des locataires ont indiqué qu'ils ressentent de l'insécurité à vivre dans de telles conditions, où des augmentations de loyer plus élevées que la moyenne, des frais exorbitants ou la moindre petite infraction pouvaient donner lieu à des paiements en souffrance et mener à l'éviction et au péril de devenir sans-abri. »*

### *Venue de l'entreprise de location de logements locatifs unifamiliaux au Canada*

*Core Development Group a commencé à acheter des centaines de résidences unifamiliales en Ontario afin de les louer à profit<sup>3</sup>. Core vise à établir un portefeuille immobilier résidentiel canadien de 1 G\$ composé de 4 000 logements locatifs et à éventuellement procéder à un premier appel public à l'épargne.*

*IH finance son entreprise au moyen d'emprunts hypothécaires et d'autres facilités d'emprunt bancaire. En date du 30 juin 2021, l'encours des emprunts hypothécaires d'IH s'élevait à environ 4,5 G\$ US et celui de ses facilités d'emprunt bancaire, à environ 2,5 G\$, constituant plus des ¾ du total du passif d'IH. IH dépend grandement des banques pour financer son entreprise, et il est probable que toute entreprise cherchant à reproduire le modèle d'affaires d'IH au Canada devra dépendre du financement accordé par des banques canadiennes.*

### *Vérification diligente en matière de droits de la personne*

*Le HCDH de l'ONU a affirmé ce qui suit :*

*[traduction] C'est en procédant à la vérification diligente en matière de droits de la personne qu'une banque peut cerner si elle est impliquée dans des incidences défavorables réelles ou potentielles sur les droits de la personne et comment elle l'est...*

*[U]ne banque devrait communiquer clairement ses attentes à ses clients et entreprendre une vérification diligente en matière de droits de la personne appropriée pour l'opération proposée, ce qui peut comprendre l'obtention de garanties de la part du client stipulant qu'il a en place des politiques et processus adéquats pour procéder lui-même à l'identification, à la prévention et à l'atténuation des risques associés à ses activités<sup>4</sup>.*

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les actionnaires demandent à RBC de prendre des mesures pour évaluer et atténuer les risques d'atteinte aux droits de la personne et à la réputation qu'engendre la financiarisation du logement, notamment :

- i) en reconnaissant que le logement est un droit de la personne et
- ii) en collaborant avec les principales banques canadiennes afin d'élaborer un outil de vérification diligente en matière de droits de la personne qui pourra servir à évaluer et à atténuer les risques de faire affaire avec des clients ou des clients potentiels dont les pratiques commerciales pourraient potentiellement exacerber les effets négatifs de la financiarisation du logement au Canada.

1) <https://www.cmhc-schl.gc.ca/fr/nhs/nhs-project-profiles/2019-nhs-projects/financialization-housing>

2) [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Housing/Financialization/OL\\_OTH\\_17\\_2019.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Housing/Financialization/OL_OTH_17_2019.pdf)

3) <https://www.theglobeandmail.com/business/article-condo-developer-to-buy-1-billion-worth-of-single-family-houses-in/>

4) <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/InterpretationGuidingPrinciples.pdf>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 2 :

RBC reconnaît que le respect des droits de la personne est une responsabilité partagée par toutes les entreprises, peu importe l'endroit dans le monde où elles exercent leurs activités. En accord avec notre raison d'être, notre vision et nos valeurs, cette conviction s'incarne depuis longtemps dans nos politiques et nos pratiques.

Comme il est énoncé dans Notre déclaration des droits de la personne, RBC s'emploie à respecter la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, qui prévoit que toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour le logement. Nous cherchons à ce que nos activités n'aient pas d'incidences négatives sur les droits de la personne ni ne contribuent à créer de telles incidences, et nous nous efforçons de prendre les mesures nécessaires pour prévenir et réduire les incidences négatives pouvant être liées directement à nos activités. Cela signifie qu'en ce qui concerne les opérations et les clients potentiels et existants, nous travaillons à élaborer un processus visant à permettre de cerner et d'évaluer les risques pouvant menacer les droits de la personne. Nous nous attendons également à ce que notre engagement à respecter les droits de la personne soit partagé par nos employés, nos contractuels, nos clients, nos fournisseurs et les autres tiers avec lesquels nous entretenons des relations d'affaires.

La capacité de gérer le risque est l'une de nos compétences de base et elle repose sur une culture de connaissance des risques de même que sur une stratégie de gestion des risques. RBC dispose d'une série de politiques de gestion des risques environnementaux et sociaux qui couvrent un éventail de questions, dont les incidences sur les droits de la personne. Elles visent à cerner les secteurs, les clients et les activités susceptibles de nous exposer aux risques environnementaux et sociaux et à établir les modalités de gestion, d'atténuation et de surveillance de ces risques, y compris quand mettre en œuvre de meilleurs contrôles diligents et faire appel au recours hiérarchique au besoin. Nous appliquons ces procédures aux opérations et clients désignés comme comportant un risque plus élevé d'atteinte aux droits de la personne, comme les incidences sur les droits de la personne liées au droit à un logement.

Nous travaillons sans relâche à améliorer l'accès aux services bancaires pour tous, y compris les personnes à faible revenu, les aînés, les personnes handicapées, les jeunes, les jeunes adultes et les Autochtones. Nous offrons du soutien et des programmes qui améliorent l'accès au logement convenable et abordable dans le cadre de l'Initiative en matière de logement abordable du gouvernement fédéral canadien, présentée par la Société canadienne d'hypothèques et de logement en partenariat avec les provinces et les territoires. Nous participons également aux programmes de logement abordable municipaux, provinciaux et autochtones en fournissant du financement à des participants admissibles au Canada. Enfin, comme il est indiqué dans notre Engagement de finance durable (disponible sur [rbc.com/collectivite](https://www.rbc.com/collectivite)), nous voulons investir 500 G\$ dans la finance durable d'ici 2025, et le logement abordable fait partie des catégories sociales que nous prenons en compte dans la réalisation de notre engagement. Selon notre expérience, lorsqu'un gouvernement fédéral ou provincial ou un organisme gouvernemental juge qu'un problème de logement abordable se pose et doit être réglé, il rassemble, généralement, les parties prenantes pertinentes, dont les institutions financières, afin qu'elles discutent et œuvrent à la résolution du problème.

Par l'intermédiaire de l'Association des banquiers canadiens, nous encourageons les politiques publiques qui contribuent à un système bancaire sain et prospère permettant aux Canadiens de réussir à atteindre leurs objectifs financiers. RBC livre une concurrence aux autres banques chefs de file. RBC fait très attention aux collaborations avec ses concurrents qui pourraient soulever des enjeux en matière de droit de la concurrence.

Conformément à notre raison d'être, nous respectons la *Déclaration universelle des droits de l'homme* et nous respectons le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour le logement. Nous estimons que notre engagement et les mesures que nous prenons en vue de soutenir le logement abordable ainsi que nos politiques de gestion des risques environnementaux et sociaux répondent aux préoccupations exprimées dans la proposition.

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

### PROPOSITION 3 : Éviter la participation de la banque à des privatisations d'actifs très polluants

*Les sociétés ouvertes ayant des actifs très polluants, comme des projets de charbon, de pétrole et de gaz, sont soumises à une pression grandissante de la part des investisseurs institutionnels ayant des préoccupations relatives aux questions ESG. En réponse à cette pression, certains émetteurs ont vendu ces actifs polluants ou envisagent le faire.*

*Dans bien des cas, les seuls acheteurs potentiels de ces actifs polluants et souvent vieillissants sont des entreprises fermées, puisqu'elles ne sont pas assujetties aux mêmes exigences en matière de communication d'information que les sociétés ouvertes et que, à ce titre, elles peuvent se soustraire à la pression exercée par les investisseurs institutionnels et les autres intervenants des marchés boursiers relativement aux questions ESG.*

*Commentant le transfert des actifs polluants vers les entreprises fermées en novembre 2021, un chroniqueur du Globe and Mail a écrit<sup>1</sup> :*

*[traduction] Se défaire d'une entreprise polluante comme une mine de charbon peut réduire l'empreinte carbone de la société qui la vend, ce qui la rend plus attrayante pour les investisseurs qui suivent les lignes directrices en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG). Mais cet acte ne contribue absolument en rien à la réduction des émissions globales de carbone, puisque l'acheteur continue d'exploiter la mine.*

*Le projet Private Equity Stakeholders Project a conclu que la mobilisation de capitaux par les sociétés de capital d'investissement était en forte accélération, avec 460 G\$ US recueillis au cours du premier semestre de 2021 seulement. Le rapport se penchait sur les avoirs des principales sociétés de capital d'investissement dans le secteur énergétique et a conclu que 80 % de leurs actifs énergétiques visaient des combustibles fossiles. Ces sociétés de capital d'investissement ont investi 1,1 T\$ US dans des actifs énergétiques depuis 2010<sup>2</sup>.*

*L'édition 2021 du rapport Oil & Gas Benchmarking indique que BP et ConocoPhillips font partie des sociétés qui ont commencé à vendre leurs actifs polluants à des acheteurs privés<sup>3,4</sup>. Selon ce rapport, lorsque ConocoPhillips a vendu des puits pétroliers et gaziers vieillissants et hautement polluants à Hilcorp Energy en 2017, elle a déclaré une réduction de 20 % des émissions de GES dans l'ensemble de la société. Cependant, les incidences climatiques étaient globalement les mêmes : la société s'était simplement débarrassée d'un actif hautement polluant auprès de Hilcorp, que l'EPA a désigné comme pollueur majeur<sup>5</sup>.*

*Se débarrasser d'actifs plus risqués et moins désirables signifie que certains des actifs les plus polluants et les plus inefficients continuent d'être exploités. À l'échelle mondiale, les banques commencent à s'éloigner du financement d'actifs polluants; RBC a déjà annoncé qu'elle ne prêterait pas de fonds pour la construction de centrales au charbon sur un terrain vierge, l'exploitation de mines de charbon thermique ou le développement de projets d'extraction de charbon en montagne par déplacement de sommet. Bien que les banques procèdent à ces importants changements, elles peuvent quand même permettre des privatisations d'actifs hautement polluants de diverses façons, exposant les investisseurs à des risques.*

**QU'IL SOIT RÉSOLU QU'**afin de ne pas contribuer aux incidences environnementales défavorables relativement à la vente d'actifs de charbon, de pétrole ou de gaz par des sociétés ouvertes à des entreprises fermées (privatisation d'actifs hautement polluants), les actionnaires demandent à RBC et à ses unités fonctionnelles de ne pas participer à des opérations de privatisation d'actifs hautement polluants et de ne pas faciliter leur réalisation, plus particulièrement en n'acceptant pas de nouveaux mandats visant à fournir du financement ou des prêts ou des services-conseils en matière de fusions et d'acquisitions dans le cadre de telles opérations.

1) <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-greenwashing-is-real-as-companies-and-funds-ride-the-esg-express-the/>

2) [https://pestakeholder.org/wp-content/uploads/2021/10/PESP\\_SpecialReport\\_ClimateCrisis\\_Oct2021\\_Final.pdf](https://pestakeholder.org/wp-content/uploads/2021/10/PESP_SpecialReport_ClimateCrisis_Oct2021_Final.pdf)

3) <https://www.bp.com/en/global/corporate/news-and-insights/press-releases/bp-to-sell-alaska-business-to-hilcorp.html>

4) <https://www.offshore-technology.com/news/contango-conocophillips-us/>

5) <https://www.catf.us/resource/benchmarking-methane-emissions/>

### RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 3 :

Chez RBC, nous sommes guidés par notre raison d'être, qui consiste à contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités. Nous reconnaissons que les changements climatiques représentent l'une des questions les plus criantes de notre époque et sommes engagés à faire notre part en aidant les clients dans la transition vers une économie à zéro émission nette, en mesurant les émissions liées à nos activités de financement et en nous associant à des homologues du secteur et à d'autres partenaires pour établir des normes communes de mesure des émissions et des normes en matière de risque climatique, ce qui nous a menés à nous joindre à l'alliance bancaire zéro émission nette, au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) et au Climate Risk Consortium de la Risk Management Association.

Le parcours du Canada vers la carboneutralité nécessitera beaucoup d'innovation et de capitaux. Nous croyons que les sources d'énergie traditionnelles sont importantes dans notre vie quotidienne le temps que nous changions l'énergie que nous consommons et la manière dont elle est produite et que nous tentions de freiner les répercussions des changements climatiques sur notre planète et nos collectivités.

RBC adopte une approche globale pour l'évaluation du risque, y compris le risque climatique, fondée sur notre politique de gestion des risques environnementaux et sociaux. Les projets et les opérations pouvant avoir des répercussions environnementales sont évalués par rapport à ces normes au moyen de notre processus de vérification diligente amélioré. Ces principes de même que le processus de vérification diligente sont appliqués que les parties en cause représentent des clients du secteur public ou des clients du secteur privé.

Selon le résultat de notre vérification diligente, nous pouvons exiger des clients qu'ils gèrent ou atténuent les enjeux environnementaux et sociaux avant que nous ne leur octroyions le financement. Les opérations présentant un risque incertain ou plus élevé qui ont été signalées sont analysées par l'équipe Gestion des risques environnementaux et sociaux de la banque, composée de professionnels chargés de la gestion des risques environnementaux et sociaux chez RBC. Grâce à un large éventail de produits, de services et de conseils, RBC continuera d'aider les entreprises et les particuliers de tous les secteurs et régions à élaborer leurs plans de réponse aux changements climatiques et à en accélérer la mise en œuvre, à concrétiser leurs visées et à s'adapter à un monde carboneutre.

Nous appuierons et suivrons les efforts que nos clients déploient vers l'atteinte d'un bilan zéro émission nette. Nous fixerons également des cibles intermédiaires de réduction des émissions découlant de nos activités de financement pour favoriser l'atteinte d'un bilan de zéro émission nette d'ici 2050 et nous ferons rapport de nos progrès en ce qui concerne ces cibles. À cette fin, nous collaborerons entre autres avec nos clients des secteurs très polluants, dont les stratégies d'innovation et de réduction des émissions sont cruciales à l'atteinte des cibles du Canada en la matière.

Nous croyons que le fait de suivre ces principes est le moyen le plus efficace dont RBC dispose pour contribuer à une transition écologique inclusive et ordonnée. Imposer des contraintes arbitraires à certaines parties potentielles à une opération ne contribuera pas de façon significative à l'atteinte des cibles de réduction des émissions de carbone et pourrait plutôt limiter l'injection de capitaux dans le système qui pourraient favoriser la transition.

En évaluant les projets et les opérations en fonction de nos politiques et normes en matière de risque et de notre processus de vérification diligente nous nous assurons que les parties en cause et l'opération visée sont adéquatement évaluées et que nous respectons notre engagement à soutenir les clients dans le passage à une économie à zéro émission.

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 quatre propositions suivantes qui seront soumises au vote des actionnaires.

#### **PROPOSITION 4 : Devenir une société « d'intérêt social »**

*Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.*

*Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains<sup>1</sup> », en Colombie-Britannique<sup>2</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>3</sup>, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>4</sup> :*

- 1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]*
- 2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.*
- 3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]*

*Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier<sup>5</sup> ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enrichir, dans les statuts de la banque, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.*

- 1) OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>
- 2) « Bill M 209 – 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>
- 3) « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission – Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>
- 4) « Canada – Corporation – No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>
- 5) Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 4 :

RBC est une institution financière mondiale définie par sa raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités, ce qui s'inscrit dans les objectifs de sociétés d'intérêt social énoncés dans la proposition. Nous nous efforçons d'offrir à nos clients, à nos employés et à nos actionnaires, ainsi qu'aux collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités, une valeur unique à long terme.

La manière dont nous créons de la valeur a toujours été aussi importante que nos accomplissements eux-mêmes, et la création de retombées sociales positives fait partie intégrante de nos activités. Beaucoup d'entreprises se préoccupent de la collectivité, mais ce qui distingue RBC, c'est la manière dont nous réunissons notre société et nos réseaux pour aborder les grands enjeux d'aujourd'hui et de demain.

La réussite de notre entreprise est déterminée par le bien-être à long terme de nos clients, de nos employés, de nos actionnaires, des collectivités où nous exerçons nos activités et de la planète que nous laisserons à nos petits-enfants.

Comme il est décrit plus en détail dans notre Rapport de performance ESG 2021, notre rôle de société citoyenne a une fois de plus été orienté par notre raison d'être en 2021. Nos quelque 87 000 employés ont aidé RBC à traverser cette période de grands bouleversements et d'incertitudes et ont répondu à nos clients et collectivités, tout en se soutenant les uns les autres. Nous avons doublé notre engagement envers la santé physique et mentale et le bien-être de nos employés, notamment en offrant de nouveaux avantages, initiatives et ressources. RBC a investi ou versé plus de 140 M\$ à l'intention d'organisations et de causes communautaires locales, dont des initiatives élargissant les possibilités financières des jeunes et des groupes sous-représentés et encourageant l'esprit communautaire et l'innovation dans la lutte aux changements climatiques. Nous avons également fait montre de notre leadership et posé des gestes en réaction à plusieurs événements survenus à l'échelle mondiale, notamment en appuyant les efforts de recherche de vérité et de réconciliation auprès des peuples autochtones au Canada, en dénonçant l'horreur de l'attaque haineuse contre des musulmans en Ontario, en fournissant un financement de soutien par l'intermédiaire de l'Organisation mondiale de la Santé en vue d'aider l'Inde dans son combat contre la COVID-19 et en faisant des dons importants pour appuyer les efforts humanitaires et l'aide aux sinistrés dans plusieurs régions, telles que la Colombie-Britannique, le Texas et Haïti.

Le conseil d'administration a la responsabilité d'établir la raison d'être de la banque, tandis que le comité de la gouvernance examine périodiquement des rapports et de l'information sur la façon dont la banque respecte celle-ci et les initiatives connexes.

Le droit des sociétés au Canada répond généralement aux objectifs d'une société d'intérêt social décrits dans la proposition et établit que les administrateurs d'une société sont tenus d'agir avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts de la société, ce qui comprend non seulement les intérêts des actionnaires, mais également ceux d'autres parties prenantes, comme les employés, les créanciers, les clients, les gouvernements et l'environnement, aucun intérêt n'ayant priorité sur les autres.

Il est également impossible pour RBC de mettre en œuvre le changement visé par la proposition, puisque la *Loi sur les banques* (Canada) ne permet pas à la banque de modifier ses statuts afin d'être admissible à titre de société d'intérêt social.

Notre raison d'être et nos actions démontrent clairement notre engagement à exercer nos activités de façon responsable et durable et à créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes sans que nous ayons à modifier les statuts de la banque pour que cette dernière devienne une société d'intérêt social.

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

## PROPOSITION 5 : Vote consultatif sur la politique environnementale

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

*Lors des assemblées annuelles d'actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d'actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d'évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que*

leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l'activation d'une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le Rainforest Action Network<sup>1</sup> nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d'action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16e et 21e rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l'humanité qui en dépend vont s'accroître et devenir douloureusement palpables bien avant 2050<sup>2</sup> : « La vie sur Terre peut se remettre d'un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L'humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s'attaquer aux changements climatiques, afin d'éviter les répercussions économiques qu'ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine<sup>3</sup>.

Pour l'ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se doter d'une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s'ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

1) <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

2) <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donne-avant-la-cop-26-1326324>

3) <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-du-canada-veut-presser-le-pas/>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 5 :

La lutte aux changements climatiques constitue un défi énorme et une occasion encore plus grande, un enjeu qui se répercutera sur notre vie à tous et sur celle des générations futures. À l'échelle mondiale, les plans visant la diminution radicale des émissions de gaz à effet de serre jusqu'à leur abolition d'ici 2050 exigent les plus grands changements économiques que nous ne verrons jamais. RBC entend soutenir pleinement cet objectif grâce à une transition sans heurts tenant compte des besoins de toutes les régions et de tous les citoyens.

Nous croyons que les mesures à prendre en vue de lutter contre les changements climatiques doivent être abordées de façon globale, en étroite collaboration avec les gouvernements, les organismes de réglementation, les associations sectorielles et les parties prenantes. Elles comportent un large éventail d'enjeux commerciaux complexes ayant une incidence directe sur la stratégie commerciale globale de la banque et son approche en matière de gestion des risques et englobant ses activités d'exploitation ainsi que les activités commerciales de ses clients.

Le conseil est redevable du plan d'affaires, de la stratégie, de la propension à prendre des risques et de la culture du risque de la banque, conformément à la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du BSIF. Il examine comment répartir les ressources actuelles et futures de la banque afin d'atteindre les objectifs d'affaires, de mettre en œuvre et d'exécuter le plan climatique de cette dernière dans le cadre de sa stratégie à long terme et de peser les intérêts de ses diverses parties prenantes, qui comprennent non seulement ses actionnaires mais également ses employés, clients et créanciers et les collectivités. Par le truchement de ses comités, il supervise la gestion des risques, notamment les risques environnementaux, et s'assure de la communication adéquate d'information aux actionnaires. Un vote consultatif sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques, même s'il n'était pas contraignant, serait incompatible avec le rôle et la responsabilité du conseil consistant à approuver la stratégie de la banque et à voir à sa mise en œuvre.

L'approbation par le conseil de la stratégie de la banque, notamment son approche en matière de changements climatiques, reflète l'expertise du conseil et sa compréhension des activités de la banque, des marchés dans lesquels elle exerce ses activités, des risques et possibilités qui se présentent à elle, des activités commerciales de ses clients, des intérêts de ses parties prenantes ainsi que de sa raison d'être, de sa vision et de ses valeurs. Le conseil se fie également aux connaissances hautement techniques de la direction concernant la complexité des activités et de l'exploitation quotidienne de la banque dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie. À ce titre, le conseil et la direction sont les mieux placés pour évaluer pleinement le caractère approprié des différentes composantes de la stratégie de la banque, dont sa stratégie climatique.

En approuvant ou en rejetant des stratégies climatiques d'une grande portée comme celle de la banque, les actionnaires pourraient donner leur point de vue sur certains aspects de notre plan stratégique sans avoir le bénéfice d'une analyse exhaustive et motivée de son incidence globale et sans nécessairement prendre en compte les intérêts des autres parties prenantes, comme le conseil est légalement tenu de faire. En outre, cette proposition met de l'avant un processus de comparaison d'une année sur l'autre, ce qui pourrait entraîner une vision à court terme de ce qui constitue un enjeu d'une portée à long terme.

Nous estimons que la grande interaction de la direction et du conseil avec les parties prenantes leur permet de disposer d'un accès direct à des perspectives et à des orientations significatives, alors que le résultat d'un vote consultatif ne leur préciserait pas quels aspects de la stratégie climatique de la banque ont été appuyés ou rejetés par les actionnaires.

Nous dialoguons activement et de façon continue tout au long de l'année sur notre stratégie de lutte aux changements climatiques avec plusieurs parties prenantes, notamment des gouvernements, le BSIF et d'autres organismes de réglementation bancaires et en valeurs mobilières, des investisseurs, des clients, des agences de conseil en vote, des organisations mondiales (comme la NZBA) et des experts en changements climatiques.

Les actionnaires ont également la possibilité de communiquer avec le conseil au sujet des questions en matière d'environnement et de changements climatiques en s'adressant à la présidente du conseil indépendante, comme il est prévu à la page 39 de cette circulaire. Nous sommes résolus à être ouverts et réceptifs dans nos communications avec nos actionnaires et nos autres parties prenantes et à leur fournir de l'information claire, exhaustive et transparente qui démontre le lien fort entre notre stratégie climatique et nos objectifs et notre plan d'action en matière de durabilité, comme il est décrit dans la Stratégie climatique RBC et dans notre Rapport GIFCC 2021.

Nous estimons qu'un vote consultatif sur notre approche en matière de changements climatiques serait incompatible avec le rôle et la responsabilité incombant au conseil qui consistent à approuver et à surveiller la stratégie de la banque. La qualité de l'information que nous communiquons et notre interaction avec les parties prenantes offrent à nos actionnaires une véritable occasion d'exprimer efficacement leurs opinions, que nous prenons en compte constamment afin de parfaire les différents aspects de notre approche en matière de changements climatiques et de durabilité.

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

### **PROPOSITION 6 : Le français, langue officielle**

*Il est proposé que la langue de la banque soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.*

*Le siège de la banque est au Québec, un État de langue française.*

*L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.*

*L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.*

*La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.*

*La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.*

*La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.*

*Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>1</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>2</sup> et québécoise<sup>3</sup>.*

*Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.*

*Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.*

*Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.*

*Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.*

*Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>4</sup>.*

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>5</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>6</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>7</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>8</sup> (Taïwan) en mandarin, Volkswagen<sup>9</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>10</sup> (Clichy), Danone<sup>11</sup> (Paris), Christian Dior<sup>12</sup> (Paris) et LVMH<sup>13</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

- 1) La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>
- 2) *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>  
Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>
- 3) *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>
- 4) Comment se conclut un « deal » en français? [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>
- 5) AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOOv58A>
- 6) AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>
- 7) AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>
- 8) AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37RL3Q0>
- 9) AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>
- 10) AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>
- 11) AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>
- 12) AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)
- 13) AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 6 :

Conformément à notre raison d'être, à notre vision et à nos valeurs, y compris notre valeur qui est de faire passer le client avant tout, nous nous efforçons d'offrir un excellent service à tous nos clients, peu importe la région ou la langue, en étant soucieux des collectivités et des contextes culturels où nous exerçons nos activités.

Plus spécialement, nous offrons aux clients francophones de la province de Québec des produits et des services en français et communiquons avec eux en français, que ce soit dans nos succursales, par écrit ou au téléphone ou encore dans notre affichage qui respecte la prédominance du français.

Nos employés peuvent s'acquitter de leurs tâches en français tant dans nos succursales que dans nos bureaux administratifs situés dans la province de Québec. Les membres du personnel reçoivent des communications bilingues de la part des cadres supérieurs et ont accès à des outils de travail et à des systèmes informatiques en français (lorsqu'une version française existe).

À nos assemblées annuelles des actionnaires, qu'elles soient tenues en personne ou virtuellement, nos actionnaires francophones peuvent bénéficier de services d'interprétation simultanée en français en tout temps. Ils peuvent aussi participer et poser des questions dans la langue officielle de leur choix pendant l'assemblée. De plus, nos actionnaires peuvent communiquer avec nous et notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, en français et ils peuvent choisir de recevoir les documents relatifs aux assemblées annuelles et autres communications en français.

Nous sommes l'une des 10 plus grandes banques du monde selon la capitalisation boursière, servant plus de 17 millions de clients répartis dans 29 pays, et comptons un actionariat mondial diversifié. Nous sommes sensibles au fait que la grande majorité des actionnaires de la banque se trouvent à l'extérieur du Québec et communiquent avec nous en anglais et, par conséquent, notre assemblée annuelle des actionnaires ne peut être tenue entièrement en français.

Même si la *Loi sur les banques* (Canada) ne permet pas aux banques de modifier leur statuts et, par conséquent, de mettre en œuvre le changement proposé, nous sommes résolus à servir nos clients francophones de la province de Québec en français, à offrir aux membres de notre personnel travaillant au Québec la possibilité de travailler en français et à communiquer en français avec nos actionnaires francophones. Nous suivons de près l'évolution du *Projet de loi n° 96 modifiant la Charte de la langue française* (Québec) et du *Projet de loi n° C-32 modifiant la Loi sur les langues officielles* (Canada), et nous sommes fermement déterminés à nous conformer aux exigences des lois et règlements auxquels nous sommes assujettis.

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

## PROPOSITION 7 : Économie circulaire

Étant donné que cette proposition a recueilli plus de 16 % d'appui auprès des actionnaires, nous la déposons à nouveau : 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.

Prenant bonne note de vos initiatives, nous souhaitons obtenir des informations sur les prêts consentis pour le développement de cette nouvelle économie. Votre réponse ainsi libellée nous conduit à déposer à nouveau notre 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 résolus à interagir avec nos investisseurs et à étudier les idées qui façonnent un avenir plus durable ».

Notre vigie dans ce domaine nous porte à croire que certaines institutions européennes parviennent à compléter leurs efforts en encourageant par des prêts le développement de cette économie qui requiert une nouvelle façon d'évaluer le soutien financier approprié. Le défi est important, nous le reconnaissons, mais il implique que les institutions financières passent de l'économie linéaire qui consiste à « extraire, fabriquer, consommer, jeter » à un modèle qui intègre le cycle de vie du produit et une gestion raisonnée des ressources et qui peut se décrire avec les 3 R suivants : Réduire, Recycler, Réutiliser<sup>1</sup>.

Nous portons de plus à votre attention ce plaidoyer depuis plusieurs années du Programme des Nations unies pour l'environnement<sup>2</sup> (PNUE) pour un découplage urgent entre la croissance économique, la consommation de ressources vierges et les impacts sur l'environnement en mentionnant une dégradation sans précédent des écosystèmes et en émettant de plus en plus de gaz à effet de serre (GES). Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale justement, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites<sup>3</sup> qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation.

Il nous paraît donc important que cette divulgation soit faite afin que la Banque puisse se fixer des objectifs en matière de financement de ces entreprises et qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.

1) <https://group.bnpparibas/actualite/soutenons-economie-circulaire-formes-accelerer-transition>  
[https://www.eib.org/attachments/thematic/circular\\_economy\\_guide\\_en.pdf](https://www.eib.org/attachments/thematic/circular_economy_guide_en.pdf)

2) <https://www.resourcepanel.org/reports/decoupling-natural-resource-use-and-environmental-impacts-economic-growth>

3) <https://www.circularity-gap.world/2020>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 7 :

Chez RBC, nous sommes guidés par notre raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités. Nous croyons que l'économie circulaire est essentielle à l'atteinte de plusieurs des Objectifs de développement durable des Nations Unies et à la vision voulant que neuf milliards d'humains puissent vivre bien sur notre planète d'ici 2050. Nous comprenons que le secteur financier a un rôle essentiel à jouer en soutenant la transition vers un avenir durable, notamment en favorisant l'économie circulaire.

Afin de produire le plus grand impact, nous avons choisi de concentrer nos efforts récents sur notre cible de zéro émission nette, en mesurant nos émissions liées aux activités de financement, en appuyant les clients dans leurs activités carboneutres, en publiant des recherches et en produisant des documents de leadership éclairé. En 2021, RBC a intégré la NZBA, une initiative sectorielle mondiale sous l'égide du PNUE visant à accélérer et à soutenir les efforts de lutte contre les changements climatiques, car nous croyons qu'une collaboration mondiale au sein du domaine bancaire est essentielle pour réaliser des progrès collectifs et crédibles afin d'atteindre un bilan de zéro émission nette d'ici 2050.

Nous estimons que la finance durable représente une occasion de croissance pour nos clients et notre entreprise et nous nous sommes engagés à investir 500 G\$ dans la finance durable d'ici 2025, ce qui constitue le plus important engagement de la part d'une institution financière canadienne. Nous collaborons étroitement avec nos clients en leur fournissant des conseils et des produits et services en matière de finance durable afin de les aider à atteindre leurs objectifs de durabilité. Nous appuyons ainsi les clients œuvrant dans les secteurs de l'économie circulaire, comme l'énergie renouvelable, l'efficacité énergétique, la prévention et le contrôle de la pollution, l'utilisation durable des sols, le transport propre, la gestion de l'eau durable et les bâtiments durables. Nous publions également nos résultats dans ces catégories dans notre Rapport de performance ESG 2021.

RBC s'intéresse de près aux technologies propres depuis plus de 30 ans et, depuis 10 ans, nous nous sommes dotés d'un groupe national sur les technologies propres suivant plus de 130 sociétés du secteur des technologies propres au Canada qui innovent en vue de réduire ou de minimiser l'empreinte de la société sur l'environnement, ce qui correspond bien à ce qu'est l'économie circulaire. Certains de nos clients du secteur des technologies propres transforment des déchets en produits utiles tandis que d'autres utilisent le flux de déchets pour en restituer les éléments de base. Nous les mettons également en lien avec d'autres sources de financement et offrons des services bancaires et du crédit à des entreprises de capital d'investissement et de capital de risque du secteur des technologies propres qui, à leur tour, fournissent du capital à l'économie circulaire.

En 2019, RBC a lancé Techno nature RBC, notre engagement pluriannuel visant à mettre l'innovation, les données et les technologies au service d'un avenir plus inclusif et plus durable et à s'attaquer aux enjeux environnementaux complexes, notamment dans le contexte de l'économie circulaire. En 2021, nous avons versé plus de 10 M\$ dollars à plus de 110 universités et organismes de charité qui se penchent sur la résolution de problèmes environnementaux pressants comme les changements climatiques en misant sur les technologies et l'innovation, ce qui porte nos investissements totaux dans le cadre de Techno nature RBC à plus de 27 M\$ depuis le début du programme.

RBC est également fière de sa longue histoire de réduction de sa propre empreinte écologique grâce à de nombreux programmes visant l'élimination des déchets acheminés aux sites d'enfouissement, y compris la réutilisation des déchets électroniques et les programmes de recyclage, les politiques d'achat de papier provenant de forêts certifiées durables et les programmes de recyclage et de compostage au bureau, qui contribuent tous à l'économie circulaire. De plus, nous évaluons les fournisseurs actuels et éventuels en fonction de leurs politiques et programmes en matière d'environnement, dont la circularité.

Nous reconnaissons les activités de Circular Economy Leadership Canada et du PNUÉ et, plus spécialement, les principes de l'Initiative Finance du PNUÉ à l'intention des banques sur l'efficacité des ressources et l'économie circulaire et sommes encouragés par ceux-ci. D'importantes mesures visant à définir des normes et définitions communes sont nécessaires pour repérer les entreprises et les projets représentant la circularité et divulguer de l'information à ce sujet – un enjeu majeur pour que les banques puissent suivre la circularité.

Nous jugeons que les programmes établis dans le cadre de notre exploitation et la façon dont nous appuyons les clients dans leurs activités pour favoriser l'économie circulaire répondent aux préoccupations exprimées dans cette proposition. Comme nous sommes conscients qu'il est complexe 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 résolus 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.

---

Vancity Investment Management Ltd., 700-815 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1B4, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français).

#### **PROPOSITION 8 :**

*Qu'il soit résolu*

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

*Argumentaire*

*La rémunération réalisée par les chefs de la direction aux États-Unis a augmenté de 1 322,2 % depuis 1978. Cette augmentation dépasse largement l'augmentation de 817 % de la valeur globale de l'indice S&P et l'augmentation de 18 % de la rémunération moyenne des travailleurs. Le ratio de la rémunération des chefs de la direction sur celle des travailleurs aux États-Unis est passé de 31 fois en 1978 à 351 fois en 2020<sup>1</sup>.*

*Le Canada vit un scénario semblable selon un rapport indiquant que la rémunération des chefs de la direction au sein des 100 plus grandes sociétés inscrites à la cote de la TSX était de 202 fois le salaire moyen d'un travailleur en 2020<sup>2</sup>.*

*Malgré les annonces hautement médiatisées de réductions salariales au palier de la haute direction au début de la pandémie, un rapport analysant les réductions salariales en temps de pandémie a conclu que la rémunération de la haute direction avait augmenté de 17 % en 2020 par rapport à 2019. Même parmi les membres de la haute direction qui affirmaient avoir subi des réductions salariales pendant la pandémie, 52 % ont en réalité bénéficié d'une augmentation de leur rémunération totale puisque leurs primes ont été supérieures aux réductions salariales<sup>3</sup>.*

*Comme l'énonce un rapport de Statistique Canada, Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies, l'écart grandissant entre la rémunération des cadres supérieurs et la rémunération des travailleurs est un indicateur et un facteur contributif de la hausse de l'inégalité salariale en Amérique du Nord<sup>4</sup>.*

*Cette hausse de l'inégalité entraîne des perspectives moins favorables pour les personnes de toutes les classes socioéconomiques. Comme l'ont souligné des chercheurs dans The Spirit Level: Why Greater Equality Makes Societies Stronger, les sociétés plus inégales*

*sont associées à une moins bonne santé, à davantage de violence, à une vie communautaire insuffisante et à des taux accrus de santé mentale dans l'ensemble des classes socioéconomiques<sup>5</sup>.*

*Les niveaux de rémunération relative au sein d'une organisation constituent une mesure importante pour le maintien de la satisfaction des employés. Comme les personnes comparent naturellement leur situation économique avec celle des autres, lorsque la rémunération des employés ayant un salaire plus élevé augmente à un rythme plus rapide que celle des employés ayant un salaire plus bas, il peut y avoir une incidence délétère sur le moral des employés<sup>6</sup>.*

*Bien que l'analyse verticale de la rémunération entreprise par la Banque Royale du Canada constitue une étape positive pour résoudre ces écarts salariaux croissants, il est important que ces mesures soient communiquées publiquement afin d'accroître la transparence et de garantir aux investisseurs que la société gère ces risques. Le suivi et la communication de ces mesures peuvent aider à assurer que la société ne contribue pas par inadvertance à ces problèmes systémiques.*

1) Lawrence Mishel et Jori Kandra. « CEO Pay has skyrocketed 1,322% since 1978 ». Economic Policy Institute, 2021

2) David MacDonald. « The Golden Cushion: CEO compensation in Canada ». Canadian Centre for Policy Alternatives, 2021

3) Alicia Massie et David Macdonald. « Boundless bonuses: Skyrocketing Canadian executive pay during the 2020 pandemic ». Canadian Centre for Policy Alternatives, 2021

4) René Morissette, Garnett Picot et Yuqian Lu. « Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies ». Statistique Canada, 2013

5) Richard Wilkinson et Kate Pickett. « The Spirit Level: Why Greater Equality Makes Societies Stronger ». Bloomsbury Pub Plc USA, 2011

6) Emily Breza, Supreet Kaur et Yogita Shamdasani. « The Morale Effects of Pay Inequality ». National Bureau of Economic Research, 2016

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 8 :

Il est primordial que RBC puisse compter sur des employés talentueux et motivés pour se bâtir un avenir durable. Dans cette optique, notre approche globale veut que la rémunération et les avantages sociaux que nous offrons soient concurrentiels dans les marchés où nous exerçons nos activités et où nous sommes en concurrence pour le recrutement de gens de talent.

Nos pratiques en matière de rémunération variable visent principalement à promouvoir une rémunération au rendement et à établir une corrélation entre les intérêts des employés et ceux des actionnaires. Bien que tous les employés salariés soient admissibles à un programme incitatif fondé sur le rendement, les membres de la haute direction ont un plus grand pouvoir d'influence sur les résultats de la banque et, par conséquent, un pourcentage nettement plus élevé de leur rémunération est conditionnel et dépend de leur rendement individuel et de celui de l'entreprise. En 2021, la rémunération variable et conditionnelle formait 90 % de la rémunération du chef de la direction. Une part importante des attributions totales à notre équipe de haute direction est liée au rendement futur de l'entreprise à plus long terme.

Le comité des ressources humaines du conseil, qui est indépendant, supervise la stratégie de rémunération applicable aux membres de la haute direction et à l'ensemble des autres employés. Nous tenons compte d'un large éventail de facteurs dans nos pratiques en matière de rémunération, notamment les pratiques adoptées par d'autres sociétés. La collecte, l'analyse et l'étalonnage de données sur le marché sont importants pour le maintien d'une rémunération concurrentielle. Un étalonnage salarial est régulièrement effectué dans le cadre de l'établissement et de la révision des niveaux de rémunération cibles, y compris les salaires et la rémunération variable pour tous les échelons. Nous évaluons également nos pratiques pour nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction et des employés dans son ensemble est équitable à chaque échelon de l'entreprise et comparable à celle qui est versée par nos pairs.

De plus, le comité des ressources humaines analyse les ratios de rémunération verticaux choisis afin de contextualiser davantage 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 la rémunération directe totale annuelle du chef de la direction et de la rémunération directe totale annuelle médiane de tous les employés, ainsi que l'évolution de cette comparaison au fil du temps.

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

En l'absence d'exigences de divulgation prescrites au Canada, la communication volontaire de ratios de rémunération verticaux par les sociétés ne donnerait pas aux investisseurs d'information uniforme, comparable ou fiable. Elle pourrait de plus soulever d'importantes préoccupations sur le plan de la concurrence et nuire à notre capacité d'attirer et de fidéliser des membres de la haute direction de talent.

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

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

## Propositions retirées

À la suite de discussions avec RBC, le MÉDAC a convenu que les six 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 : Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques

*Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.*

*La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.*

*Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>1</sup>.*

*Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.*

*Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.*

1) Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

2) Financial Reporting Council – 2018 – The UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

### RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION A :

Nous estimons que nos employés constituent l'une de nos plus grandes forces, et ceux-ci jouent un rôle actif en ce qui concerne les questions stratégiques et opérationnelles de RBC. Notre modèle de leadership, qui définit les capacités et les comportements que nous attendons de tous les employés, leur donne les moyens de stimuler la prise de décisions stratégiques malgré l'incertitude, de prendre des risques réfléchis pour faire croître notre entreprise, de mettre à l'essai sans hésiter de nouveaux concepts, de concentrer les ressources sur ce qui compte le plus et de favoriser la progression des gens qui ne s'en remettent pas à la hiérarchie ou au statut quo, entre autres comportements et capacités de leadership.

Différents mécanismes permettent à nos employés d'éclairer, de motiver et d'influencer la prise de décisions par le conseil. En plus du chef de la direction et du groupe de la direction, des membres de la direction et des gens de talent de divers paliers de l'organisation font régulièrement des présentations devant le conseil sur la banque et sur les stratégies et les plans d'action de ses secteurs d'exploitation, y compris les risques et les possibilités. Les administrateurs ont également la possibilité d'entendre directement les employés s'exprimer, que ce soit dans le cadre de réunions stratégiques du conseil tenues à l'externe, où des employés font des présentations sur des priorités et des initiatives stratégiques données, dans le cadre de visites de nos établissements au cours desquelles les administrateurs interagissent avec une multitude d'employés de différents secteurs d'exploitation et unités fonctionnelles ou dans le cadre de séances en petits groupes.

Nous cherchons continuellement de nouvelles façons d'encourager nos employés à donner le meilleur d'eux-mêmes et de rehausser l'engagement des employés. C'est pourquoi nous reverrons nos pratiques actuelles et envisagerons de nouvelles façons d'accroître la contribution des employés à la prise de décisions stratégiques, et ferons rapport de nos conclusions en 2023, comme le demande cette proposition.

## PROPOSITION B : Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

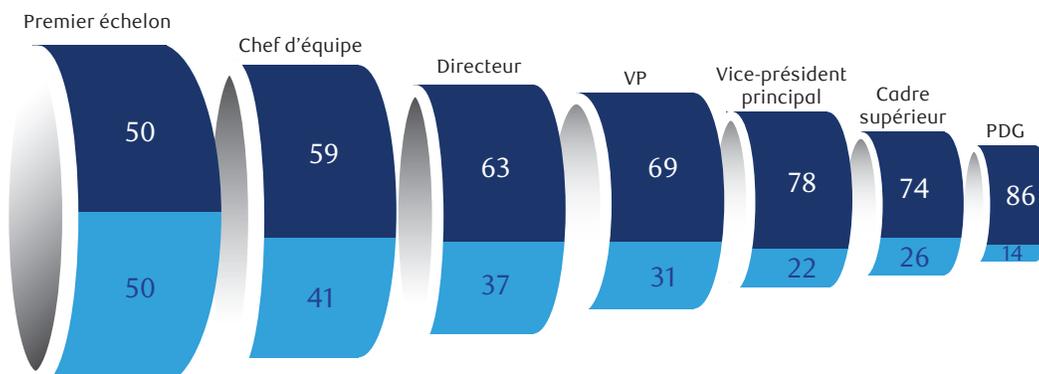
Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>1</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

### Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes

■ Hommes ■ Femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>2</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de dresser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

1) Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

2) Ibid., voir le programme Shared Care, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION B :

Une chose n'a pas changé depuis notre fondation, il y a plus de 150 ans : notre force repose et reposera toujours sur notre personnel. C'est pourquoi nous tentons toujours de recruter et de garder à notre service les meilleurs talents, de créer des expériences enrichissantes qui favorisent la croissance et de promouvoir une culture axée sur la diversité et l'inclusion. Comme l'énonce notre document Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020 (disponible sur [rbc.com/collectivite](https://www.rbc.com/collectivite)), nous croyons que la diversité et l'inclusion sont des moteurs de l'innovation et de la prospérité économique. En mettant à profit activement notre diversité, nous développons de meilleures idées et formons mieux les gens et nous assurons la croissance continue de notre entreprise. L'engagement de notre effectif est essentiel à la réalisation de notre raison d'être, qui consiste à contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités.

Dans le cadre de notre communication d'information sur les critères ESG, nous fournissons des renseignements détaillés sur notre approche en matière de gestion de l'effectif, y compris la représentation des femmes à tous les paliers de la direction, les possibilités équitables d'embauche et de promotion et la manière dont nous continuons à développer un bassin de talents diversifié et inclusif.

Notre Rapport sur la diversité et l'inclusion 2021 renferme de l'information sur la représentation des femmes à l'échelon du groupe de la direction de même que divisée en quatre paliers de talents représentant dans leur ensemble tous les échelons hiérarchiques au sein de l'organisation sur une période de trois ans : 1) cadres, 2) haute direction, 3) gestionnaires et professionnels d'expérience et 4) postes administratifs et opérationnels. Nous y incluons aussi un palier englobant les cadres subalternes et un palier comprenant tout poste de direction quant à nos activités assujetties à la réglementation fédérale au Canada afin de donner un meilleur aperçu de la façon dont nous gérons la diversité au cours du cycle de vie des

talents et de répondre aux demandes de renseignements externes. Nous présentons ces données pour les femmes et les personnes autochtones, noires et de couleur dans nos principales régions géographiques afin de témoigner de notre gestion active de la diversité dans notre bassin de talents et de la diversité propre aux différents postes.

Ces documents ainsi que plusieurs autres publications de RBC disponibles sur [rbc.com/collectivite](https://www.rbc.com/collectivite) offrent de l'information supplémentaire sur nos politiques, programmes, objectifs et mesures du rendement annuel en matière de diversité et d'inclusion, dont notre Rapport de performance ESG 2021, notre Stratégie RBC de diversité et d'inclusion 2020, notre Code de déontologie et Notre déclaration des droits de la personne.

Nous demeurons résolu à faire croître notre bassin de femmes ainsi que de personnes autochtones, noires et de couleur et de membres d'autres groupes sous-représentés pour des postes de direction. Nous croyons que les employés ont droit à l'égalité des chances en matière de promotion et nous avons créé des programmes à l'intention des femmes et des autres groupes sous-représentés et les avons améliorés afin d'accélérer la voie vers la promotion et les postes de direction pour un groupe de collègues plus diversifié, notamment :

- Les femmes et le leadership, un programme de leadership mondial d'une durée de 10 à 12 mois qui aide les dirigeantes qui n'occupent pas encore de poste de haute direction, mais qui affichent un potentiel prometteur, à perfectionner leurs compétences en leadership;
- Relancement de carrière, un programme mondial offrant des postes permanents aux femmes qui reprennent leur carrière dans le secteur des marchés des capitaux après une absence volontaire; et
- Dialogue des femmes en début de carrière, un atelier interactif mené par des leaders où 100 participantes entendent des témoignages authentiques et sincères de dirigeantes de RBC et des leçons de grandes dirigeantes parmi les plus influentes du monde entier.

Nous continuons également d'accroître la diversité au sein des conseils de nos filiales et de tirer parti de l'expérience que possèdent les membres des conseils des filiales pour former des talents dans l'ensemble de l'entreprise, notamment en offrant des possibilités de perfectionnement, plus d'interaction avec la haute direction et des occasions d'amélioration de compétences en leadership aux femmes et aux autres groupes sous-représentés.

Comme il est décrit dans notre Rapport sur la diversité et l'inclusion 2021, nous avons recours à un modèle organisationnel décentralisé pour gérer notre stratégie, nos programmes et nos résultats en matière de diversité et d'inclusion qui reflète notre conviction voulant que la diversité et l'inclusion fassent partie intégrante de toutes nos activités. Notre modèle en matière de diversité et d'inclusion est régi par notre Conseil de direction sur la diversité mondial, présidé par le chef de la direction, et appuyé par les conseils de direction sur la diversité de nos unités fonctionnelles/platformes, nos centres d'excellence en diversité et inclusion, tous les aspects des ressources humaines et nos groupes-ressources des employés.

En cette période où les femmes et les autres groupes issus de la diversité sont touchés de façon disproportionnée par la pandémie ainsi que par d'autres facteurs, comme les congés parentaux et le travail à temps partiel, nous profitons de notre élan pour lutter contre les obstacles à l'équité à tous les paliers et à tous les stades de carrière. Pour garder à notre service et faire professer des gens au talent inexploité, nous encourageons les leaders à composer et à renforcer des équipes diversifiées en intégrant des objectifs en matière de diversité et d'inclusion aux cibles de rendement des gestionnaires de personnes. Nous avons également lancé un certain nombre d'initiatives visant à soutenir davantage les expériences inclusives et l'avancement des femmes, notamment des modes de travail hybrides flexibles, des groupes de ressources pour les employés, tels que Mères au travail (groupe axé sur le soutien à la santé mentale, au bien-être et au sentiment d'appartenance des parents qui travaillent), et du soutien en matière de garde d'enfants grâce au Carrefour-ressources Employés RBC et à des initiatives telles qu'une programmation virtuelle pour les jeunes, qui comprenait notamment des camps de programmation et des contes sur demande pendant la pandémie.

Nous croyons que les progrès significatifs que nous accomplissons dans le cadre de notre communication d'information sur l'effectif et de l'avancement des femmes et des autres groupes sous-représentés répondent déjà aux objectifs de la proposition.

### **PROPOSITION C : Décarbonisation**

*Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.*

*Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.*

*La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde<sup>1</sup>.*

*Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005<sup>2</sup> ». Certains*

acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court termes plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050<sup>3</sup>, voire au-delà<sup>4</sup>. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles<sup>5</sup> ». Dans tous les cas de figure, il importe de fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la Science Based Targets initiative (SBTi)<sup>6</sup>.

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales<sup>7</sup> (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial<sup>8</sup>. Le GIEC<sup>9</sup> a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète<sup>10</sup> ».

Un plan de transition concret sur les changements climatique est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

- 1) Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, Rainforest Action Network <https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>
- 2) Alexandre SHIELD et Marie VASTEL, « Trudeau promet de réduire les GES du Canada < de 40% à 45% > d'ici 2030 », *Le Devoir*, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduire-les-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>
- 3) « FACT SHEET: President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », *The White House*, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>
- 4) « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », *Action pour le climat – European Commission*, 2016-11-23 [https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030\\_fr](https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr)
- 5) Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », *La Presse*, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-ai-e-suggere-de-ne-plus-investir-dans-les-combustibles-fossiles.php>
- 6) <https://sciencebasedtargets.org/>
- 7) « Émissions de gaz à effet de serre », Environnement et Changement climatique CANADA, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissions-gaz-effet-serre.html>
- 8) Carter et Dordi – *Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf* <https://cascadinstitute.org/wp-content/uploads/2021/04/Carter-Dordi-Canadas-one-eye-shut-climate-policy-1.1-April-16.pdf>
- 9) <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>
- 10) <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION C :

Comme nous sommes l'une des plus importantes banques au Canada et l'une des 10 plus grandes banques du monde d'après notre capitalisation boursière\*, nous reconnaissons avoir un rôle important à jouer dans l'accélération de la croissance économique propre et le soutien de nos clients au fil de leur transition socialement inclusive vers une économie à zéro émission nette. Le parcours du Canada vers la carboneutralité nécessitera beaucoup d'innovation et de capitaux. Nous croyons que les sources d'énergie traditionnelles sont importantes dans notre vie quotidienne le temps que nous changions l'énergie que nous consommons et la manière dont elle est produite et que nous tentions de freiner les répercussions des changements climatiques sur notre planète et nos collectivités.

En 2021, nous nous sommes engagés à rendre nos activités de prêt carboneutres d'ici 2050, selon les principes de l'Accord de Paris. Notre stratégie d'entreprise en matière de changements climatiques, la Stratégie climatique RBC, énonce quatre priorités stratégiques en vue d'un avenir durable et carboneutre :

- Aider les clients à passer à la carboneutralité : Nous avons pris l'engagement d'investir 500 G\$ dans la finance durable d'ici 2025, faisant ainsi de RBC le plus important financier dans le cadre de la transition vers la carboneutralité au Canada, ce que nous sommes en voie de réaliser.
- Assumer nos responsabilités : Dans notre Rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) 2021, nous fournissons nos premiers renseignements sur les émissions liées à nos activités de financement et des renseignements plus détaillés sur nos objectifs plus larges en matière de carboneutralité.
- Participer activement à un avenir durable pour le Canada par l'information et l'inspiration : Nous contribuerons à promouvoir l'éducation sur les changements climatiques et à offrir des idées à l'appui d'une transition réussie. Notre tout dernier rapport *Vers un Canada à zéro émission nette* présente six voies à suivre pour changer la manière dont nous vivons, voyageons, croissons et alimentons nos vies – qui ne laisseront pas pour compte emplois, collectivités et entreprises.
- Faire progresser le leadership en carboneutralité dans nos activités : Cette priorité est mise en valeur par nos cibles, à atteindre d'ici 2025, de réduction de 70 % de la valeur absolue de nos émissions de GES et d'augmentation à 100 % de la part de notre approvisionnement en électricité provenant de sources renouvelables et non émettrices de GES.

En octobre 2021, à l'appui de notre ambition de carboneutralité, nous avons joint l'alliance bancaire zéro émission nette (NZBA), une initiative sectorielle mondiale convoquée par les Nations Unies visant à accélérer et à soutenir la mise en œuvre d'efforts de lutte contre les changements climatiques. Nous nous sommes joints à cette alliance, car nous croyons qu'une collaboration mondiale au sein du domaine bancaire est essentielle pour réaliser des progrès collectifs et crédibles vers l'atteinte d'un bilan de zéro émission nette d'ici 2050. La NZBA offrira également un forum structuré pour soutenir la transition des banques et de nos clients vers la cible de zéro émission nette d'une façon inclusive qui tient compte d'éléments comme la nature de l'économie canadienne, qui est axée sur les ressources naturelles et

\* Au 31 octobre 2021.

l'exportation. Nous joindre à cette alliance renforce notre engagement à jouer un rôle de premier plan dans le financement de la transition climatique et à appuyer la collaboration entre les secteurs public et privé en vue d'atteindre l'objectif zéro émission nette.

Les signataires de la NZBA sont tenus de fixer leur premier ensemble d'objectifs dans un délai de 18 mois et de se fixer des objectifs pour la totalité ou la vaste majorité des secteurs à forte intensité de carbone dans un délai supplémentaire de 18 mois. Nous sommes également tenus de communiquer publiquement nos objectifs et de faire rapport chaque année sur nos progrès.

En collaboration avec nos clients, nous nous efforcerons de veiller à ce que notre plan de prêts à bilan carbone nul cadre avec les objectifs de l'*Accord de Paris* et appuie les cibles fixées par le gouvernement canadien et les gouvernements d'autres territoires où nous exerçons nos activités, y compris l'établissement de cibles intermédiaires pour 2030 et la cible de zéro émission nette d'ici 2050. Selon notre engagement dans le cadre de la NZBA, nous communiquerons des cibles intermédiaires de réduction des émissions découlant de nos activités de financement pour les clients des principaux secteurs à plus forte intensité de carbone dans un délai de 18 mois suivant notre adhésion à la NZBA et nous publierons notre plan décrivant la manière dont nous atteindrons ces cibles dans un délai de 12 mois suivant la communication de ces cibles.

Nous estimons que nos engagements déclarés et renseignements ainsi que notre statut de signataires de l'alliance bancaire zéro émission nette répondent aux préoccupations que soulève la proposition. Nous sommes résolu à interagir avec nos investisseurs et à étudier les idées qui façonnent un avenir plus durable.

#### **PROPOSITION D : Comité du conseil en matière environnementale et climatique**

*Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.*

*Dans un entretien récent<sup>1</sup>, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique<sup>2</sup> de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.*

*Rappelons que dans un récent rapport de la Banque du Canada<sup>3</sup>, celle-ci soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.*

*La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.*

1) Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business* <http://www.strategy-business.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>

2) « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-mark-joseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>

3) <https://changingclimate.ca/fr/>

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

Le conseil d'administration reconnaît que le problème des changements climatiques est complexe et l'un des plus criants de notre époque. Les risques que comportent les changements climatiques pour la société et l'économie mondiale sont critiques, et le système financier joue un rôle clé dans l'augmentation et l'intensification des activités et investissements relatifs au climat afin de transformer chaque secteur de l'économie.

Comme il est énoncé à la page 35 de cette circulaire, le conseil et ses comités équilibrent leur surveillance des questions d'environnement, de société et de gouvernance (ESG) avec celle de groupes et de fonctions dotés de l'expertise particulière en la matière en fonction des programmes, des produits et des politiques pertinents et du rendement à cet égard au sein des unités opérationnelles dans l'ensemble de la banque et ils combinent cette surveillance stratégique au processus décisionnel.

Le conseil approuve et supervise la mise en œuvre du plan d'affaires, de la stratégie et de l'appétit pour le risque de la banque – y compris notre approche stratégique en matière de changements climatiques et la façon dont nous gérons les risques et occasions de nature environnementale et sociale – selon l'intérêt de la banque. Le conseil décide de la structure de surveillance et du processus décisionnel qui conviennent le mieux, à l'intérieur des paramètres de la règle de l'appréciation commerciale. Comme il est décrit plus en détail aux pages 33 à 37 de cette circulaire, notre approche de la

gestion des questions ESG fait intervenir le conseil et chacun de ses comités et traduit la conviction du conseil que ces questions doivent faire partie intégrante de nos activités.

L'approche de la banque quant à son plan d'action climatique a été un sujet phare en 2021 pour le conseil, y compris l'évaluation de la stratégie de la banque afin de vérifier si elle était claire et viable de même que des indicateurs et des jalons qui seront nécessaires pour mesurer les progrès significatifs.

Le conseil a évalué attentivement si les engagements et les projets de la direction en matière de durabilité conciliaient de manière appropriée les occasions stratégiques et la discipline en matière de risque et se conformaient à la raison d'être de la banque, qui est de contribuer à la prospérité des clients et au dynamisme des collectivités. Le conseil a beaucoup discuté avec le chef de la direction, les membres du groupe de la direction et notre comité directeur de stratégie climatique au sujet de la stratégie climatique de la banque : la Stratégie climatique RBC, nos engagements dans le cadre de la NZBA, la mesure des émissions découlant des activités de financement et la production de rapports à ce sujet et la recherche de solutions, l'offre de produits novateurs et la prestation de conseils pour appuyer nos clients dans leur transition vers la carboneutralité.

Le comité de la gouvernance assure la surveillance et la coordination des questions ESG pour le conseil et les comités, y compris la communication de l'information sur les critères ESG et la stratégie de la banque en matière de citoyenneté d'entreprise. Le comité offre au conseil des conseils sur les questions ESG, entre autres les progrès et le caractère adéquat des efforts déployés pour que nos activités soient exercées dans le respect de normes élevées en matière d'éthique et de responsabilité environnementale et sociale. En 2021, le comité a examiné les documents d'information sur les questions ESG, y compris notre Rapport GIFCC et notre Rapport de performance ESG, et a reçu des mises à jour sur les faits récents en matière réglementaire et politique liés aux changements climatiques et sur les tendances qui se dégagent des perspectives des investisseurs et agences de conseil en vote.

Comme il est énoncé dans la proposition, Mark Carney a proposé que les entreprises confient à un comité du conseil d'administration la responsabilité expresse de surveillance des changements climatiques. Nous estimons que les responsabilités confiées à notre comité de la gouvernance répondent aux préoccupations exprimées dans la proposition et que la structure actuelle de répartition des responsabilités en matière d'ESG entre le conseil d'administration et ses quatre comités fait en sorte que le processus décisionnel du conseil permette de bien répondre aux responsabilités de surveillance du conseil et de ses comités.

### **PROPOSITION E : Raison d'être**

*Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la Banque Royale du Canada 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.*

*Cette proposition ayant reçu l'appui 11,15 % des actionnaires, nous la déposons à nouveau. Comme mentionné dans votre réponse à notre proposition, « 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 ». Toutefois, 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.*

*L'objectif de notre demande est donc d'intégrer dans la Charte de chaque comité pertinent la référence à la raison d'être de manière à ce que cette dernière guide en tout temps les travaux des comités pertinents.*

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

RBC est une institution financière mondiale dont l'approche en matière d'excellence du rendement et de création de valeur pour nos clients et les collectivités est définie par sa raison d'être et guidée par des principes. Notre raison d'être – *Contribuer à la prospérité des clients et au dynamisme des collectivités* – résume bien qui nous sommes, ce qui nous tient à cœur et ce que nous cherchons à accomplir au quotidien. La façon 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 à nos petits-enfants.

Comme il est énoncé dans sa charte, le conseil d'administration est responsable de l'établissement de notre raison d'être, de notre vision et de nos valeurs. Ces éléments représentent le prisme à travers lequel nous envisageons nos objectifs stratégiques et se retrouvent dans divers aspects des mesures que nous prenons, y compris 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. Nous demanderons également que le comité de la gouvernance soit responsable de veiller à ce que la banque se conforme à notre raison d'être.

## PROPOSITION F : Compétences ESG des administrateurs

Il est proposé que la Banque bonifie la matrice de compétences de ses candidats administrateurs en y indiquant leurs connaissances et expériences dans les trois domaines ESG.

Toutes les décisions du conseil d'administration doivent bénéficier d'un éclairage ESG. Il est difficile pour l'actionnaire et les parties prenantes de vérifier et visualiser si les administrateurs proposés disposent des connaissances et expériences requises. Nous nous appuyons dans cette demande sur la recommandation 15 du Guide E&S pour les administrateurs de la Coalition canadienne pour la saine gouvernance<sup>1</sup>. À ce titre, nous nous permettons de faire la suggestion suivante<sup>2</sup> :

[...] la grille des compétences ci-dessous présente les sept (7) principales compétences de chaque administrateur, dont deux (2) sont des compétences ESG. Cette grille ne se veut pas une liste exhaustive des compétences des administrateurs.

1) <https://ccgg.ca/wp-content/uploads/2019/01/The-Directors-ES-Guidebook-2018.pdf>

2) Circulaire 2021, Dollarama, p. 56

	J. Bekenstein	G. David	E. Garcia	S. Gunn <sup>(1)</sup>	K. Mugford <sup>(1)</sup>	N. Nomicos <sup>(1)</sup>	N. Rossy	S. Sakhtia <sup>(1)</sup>	H. Thomas <sup>(1)</sup>
<b>SEPT PRINCIPALES COMPÉTENCES</b>									
<b>Aptitudes spécifiques au secteur</b>									
Vente au détail	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
Distribution, entreposage et logistique						✓	✓	✓	
Approvisionnement international							✓	✓	
Immobilier		✓							✓
<b>Compétences générales en affaires</b>									
Poste de haute direction / Planification stratégique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comptabilité et présentation de l'information financière				✓	✓	✓		✓	✓
Activités et développement internationaux	✓							✓	
Gestion et atténuation des risques					✓				✓
Technologies de l'information et sécurité		✓					✓		
Ressources humaines / Rémunération des membres de la haute direction	✓		✓	✓	✓	✓			
Gouvernance	✓		✓	✓	✓				
Droit		✓	✓						
<b>Compétences environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)</b>									
Durabilité			✓						✓
Réduction d'énergie ou autres pratiques ayant une incidence sur le climat				✓					✓
Soutien de la collectivité		✓				✓	✓	✓	
Équité, diversité et inclusion			✓		✓	✓		✓	
Santé et sécurité des employés	✓			✓			✓		
Éducation et formation des employés en matière de bien-être	✓	✓			✓				

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION F :

Comme il est indiqué à la page 22 de cette circulaire, afin de favoriser l'atteinte par la banque de sa raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités, tous les candidats aux postes d'administrateur se doivent d'avoir une expérience des questions d'environnement, de société ou de gouvernance, qu'ils pourront avoir acquise de différentes façons, par exemple dans le cadre de leur expérience professionnelle ou de leur formation. Notre grille des compétences des administrateurs illustre bien cette expérience.

Plus précisément, les candidats aux postes d'administrateur ont acquis une expérience des questions de gouvernance en tant que membres de la haute direction de grandes organisations ou membres du conseil d'administration de sociétés ouvertes ou fermées ou d'organismes à but non lucratif ou de présidents de ces conseils ou des comités de ceux-ci. L'expertise relative aux questions environnementales provient de leur expérience en tant que membres de la haute direction, membres du conseil ou conseillers de grandes sociétés d'énergie ou de ressources naturelles ou d'organisations axées sur les questions liées au climat ou au développement durable. L'expérience relative aux questions de société a été acquise dans le cadre de la gestion ou de la supervision des ressources humaines ou d'initiatives en matière de diversité et d'inclusion, soit en tant que membres de la haute direction, membres du conseil ou conseillers, ou de leur engagement auprès d'organismes de bienfaisance et à but non lucratif qui font avancer des initiatives communautaires et sociales et des initiatives en matière de diversité.

# BANQUE ROYALE DU CANADA

## Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

Toronto (Ontario) le 7 avril 2022 (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 7 avril 2022. Des renseignements détaillés sur ces questions sont donnés dans la circulaire de sollicitation de procurations relative à cette assemblée, laquelle peut être consultée sur notre site Web à l'adresse [rbc.com/investisseurs](http://rbc.com/investisseurs); sur le site Web de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, à l'adresse [www.envisionreports.com/RBC2022FR](http://www.envisionreports.com/RBC2022FR); 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 13 candidats énumérés dans la circulaire de procurations a été élu administrateur de la banque.

Candidat	Votes pour	% pour	Abstentions	% d'abstentions
Andrew A. Chisholm	715 234 377	99,64%	2 550 825	0,36%
Jacynthe Côté	715 180 787	99,64%	2 604 214	0,36%
Toos N. Daruvala	713 209 345	99,36%	4 575 856	0,64%
David F. Denison	712 005 162	99,19%	5 780 040	0,81%
Cynthia Devine	714 400 666	99,53%	3 384 335	0,47%
Roberta L. Jamieson	715 424 169	99,67%	2 361 033	0,33%
David McKay	715 362 906	99,66%	2 423 114	0,34%
Kathleen Taylor	667 371 611	92,98%	50 413 391	7,02%
Maryann Turcke	647 355 047	90,19%	70 429 954	9,81%
Thierry Vandal	712 433 485	99,25%	5 351 515	0,75%
Bridget A. van Kralingen	710 342 314	98,96%	7 442 687	1,04%
Frank Vettese	713 315 114	99,38%	4 470 086	0,62%
Jeffery Yabuki	715 150 361	99,63%	2 634 840	0,37%

#### 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
743 256 177	99,37%	4 690 698	0,63%

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

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre
679 634 127	94,67%	38 298 480	5,33%

#### 4. Proposition 1: Mise à jour des critères de « finance durable »

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
59 849 717	9,00%	605 338 574	91,00%	52 727 787

**5. Proposition 2: La financiarisation du logement**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
154 898 642	21,66%	560 301 000	78,34%	2 732 020

**6. Proposition 3: Éviter la participation de la banque à des privatisations d'actifs très polluants**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
46 598 209	6,81%	637 167 441	93,19%	34 160 377

**7. Proposition 4: Devenir une société « d'intérêt social »**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
39 351 925	5,51%	675 296 441	94,49%	3 282 557

**8. Proposition 5: Vote consultatif sur la politique environnementale**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
144 975 552	21,55%	527 840 199	78,45%	45 115 838

**9. Proposition 6: Le français, langue officielle**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
4 818 419	0,67%	710 375 816	99,33%	2 733 442

**10. Proposition 7: L'économie circulaire**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
130 742 875	18,32%	582 807 464	81,68%	4 381 542

**11. Proposition 8: La divulgation du ratio de rémunération**

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
94 624 805	13,80%	591 070 938	86,20%	32 234 432

\*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 cinq propositions ci-après ont été soumises par des porteurs d'actions ordinaires de la banque aux fins d'examen à l'assemblée. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

La proposition 1 a été soumise par SumOfUs, organisme de défense et communauté virtuelle enregistré dans le District de Columbia, aux États-Unis, à titre de proposition conjointe pour le compte de Carole et John Holmes, Dorothy Dunlop, Louise H. Brownlee, Charles Lubiniecki, Dr. Michael Fernando Medicine Professional Corporation, Louise Hager, Patricia McMaster, France de la Fontaine et Kathleen Moleski, qui sont tous des actionnaires de la banque.

Les propositions 2 à 4 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

La proposition 5 a été soumise par Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 815 West Hastings Street, bureau 700, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1B4, pour le compte du Fonds Catégorie IA Clarington Inhance PSR actions canadiennes et du Fonds IA Clarington Inhance PSR revenu mensuel.

### **Proposition 1**

#### **Aucun nouveau financement aux combustibles fossiles**

***IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT : Les actionnaires demandent à La Banque Toronto-Dominion (« TD ») d'adopter une politique visant à ne pas financer l'approvisionnement en nouveaux combustibles fossiles, y compris le financement de sociétés qui explorent ou mettent en valeur des réserves de pétrole et de gaz d'ici à la fin de 2022, dans tous les marchés et toutes les régions, dans le but de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, et de rendre compte chaque année aux actionnaires de ses plans et progrès dans l'atteinte de cet objectif.***

#### **Déclaration à l'appui :**

*Les investisseurs reconnaissent les récents engagements de TD en matière de changements climatiques, y compris un engagement d'atteindre un niveau net zéro d'émissions d'ici 2050, conformément à l'Accord de Paris, aux cibles intermédiaires qui n'ont pas encore été publiées et à son engagement au sein du Partnership for Climate Accounting Financials (PCAF).*

*TD continue toutefois d'avoir une grande exposition aux combustibles fossiles.*

*TD est le neuvième bailleur de fonds de combustibles fossiles en importance dans le monde et occupe le septième rang pour le plus grand nombre de financements de nouveaux projets de combustibles fossiles depuis que l'Accord de Paris a été signé en 2015. En outre, TD se classe parmi les 40 plus importantes entreprises qui financent l'énergie au charbon<sup>1)</sup>. En continuant à financer des entreprises et des projets liés aux combustibles fossiles, TD ne pourra pas atteindre son engagement d'avoir un niveau net zéro d'émissions, à moins qu'elle ne procède à d'importants changements.*

*Le rapport 2021 du GIEC indique qu'un réchauffement de plus 1,5°C aura des répercussions importantes sur la fréquence et la gravité des phénomènes météorologiques extrêmes<sup>2)</sup>, ce qui entraînera des conséquences catastrophiques sur les plans économique, social, sanitaire et environnemental. Le rapport 2021 de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) décrivant la voie à suivre pour atteindre le niveau Net Zéro d'ici 2050 indique que, pour atteindre un réchauffement maximum de 1,5°C d'ici 2050, il ne doit y avoir aucun nouveau développement d'actifs de combustibles fossiles de quelque nature que ce soit<sup>3)</sup>. Bien que TD se soit engagée à n'accorder aucun financement à des projets dans l'Arctique, y compris dans la Réserve faunique nationale de l'Arctique, elle ne s'est pas engagée à cesser de financer les sociétés de combustibles fossiles qui pourraient encore se développer dans cette région. Le financement des entreprises représente 90 % de l'ensemble du financement du pétrole et du gaz classique<sup>4)</sup> et l'élimination du financement direct de projets spécifiques ne réduit pas le risque d'expansion des combustibles fossiles.*

1) <https://www.ran.org/wp-content/uploads/2021/03/Banking-on-Climate-Chaos-2021.pdf>

2) [https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/report/IPCC\\_AR6\\_WGI\\_SPM.pdf](https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/report/IPCC_AR6_WGI_SPM.pdf)

3) <https://www.iea.org/reports/net-zero-by-2050> pg 21

4) <https://iea.blob.core.windows.net/assets/ef8ffa01-9958-49f5-9b3b-7842e30f6177/WEI2020.pdf> pg 161

La COP26 et la Glasgow Financial Alliance to Net-Zero demandent une « décarbonisation progressive mais rapide »<sup>5)</sup> du secteur financier mondial. Il est essentiel que TD protège la valeur pour les actionnaires en ouvrant la voie à une décarbonisation rapide, en mettant fin aux financements du développement de nouveaux combustibles fossiles et en maintenant un avantage concurrentiel dans les secteurs bancaires canadien et mondial.

Les risques physiques et financiers que les changements climatiques font peser sur les investisseurs à long terme sont systémiques, touchent l'ensemble des portefeuilles, ils ne peuvent être couverts ni diversifiés. Par conséquent, les mesures prises par les sociétés qui touchent directement ou indirectement le climat présentent des risques pour le système financier dans son ensemble et pour tous les portefeuilles des investisseurs. Afin de gérer ce risque systémique de portefeuille, les investisseurs doivent aller au-delà de la divulgation de renseignements et des cadres de gestion des risques liés au climat propres à chaque société et se concentrer sur la responsabilisation d'un nombre relativement restreint de grandes entreprises dont les mesures sont un moteur important des changements climatiques.

L'adoption d'une politique à court terme visant à mettre fin à l'expansion des combustibles fossiles aidera TD à atteindre ses objectifs de niveau net zéro d'émissions tout en protégeant et en conservant la valeur pour les actionnaires.

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

Le conseil d'administration estime que l'adoption de la politique suggérée dans la proposition ne serait ni dans l'intérêt véritable de la banque et de ses actionnaires ni conforme à la raison d'être de la banque. La banque s'est engagée à soutenir une transition juste et ordonnée vers une économie à faibles émissions de carbone aussi rapidement que possible. Pour atteindre cet objectif, la banque mobilise des ressources et améliore ses politiques et pratiques en fonction de l'évolution de nouvelles technologies et des politiques publiques ainsi que des lois et règlements applicables. La politique suggérée dans la proposition n'est pas compatible avec une transition juste et ordonnée. En outre, la proposition est trop prescriptive dans la mesure où elle vise à limiter l'exercice par le conseil de son jugement commercial en dictant la manière dont la banque doit être gérée pour atteindre sa cible de zéro émission nette.

Le gouvernement canadien s'est fermement engagé à atteindre l'objectif de zéro émission nette et, en tant que participant au Conseil d'actions en matière de finance durable du gouvernement fédéral et dans le cadre de l'engagement de TD en tant que membre de l'alliance bancaire Net Zéro des Nations Unies (alliance) à laquelle elle s'est jointe en 2021, TD a un rôle important à jouer pour favoriser le bon fonctionnement du marché financier durable qui donnera confiance aux investisseurs au Canada, protégera la résilience du secteur financier canadien et soutiendra la vigueur économique générale à long terme du Canada.

L'ambitieux plan d'action sur les changements climatiques global de la banque adopté par le conseil et annoncé en 2020 s'appuie sur les progrès accomplis par TD et positionne la banque comme un acteur central dans le travail nécessaire pour permettre la transition vers une économie à faibles émissions de carbone à un rythme réalisable, juste et ordonné. Dans le cadre de son plan d'action sur les changements climatiques, la banque a annoncé un objectif d'atteinte d'un niveau de zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) associée à son exploitation et à ses activités de financement d'ici 2050, conformément aux principes connexes de l'Accord de Paris, et elle a également annoncé une cible intermédiaire de 25 % de réduction de ses émissions de portée 1 et de portée 2 (d'exploitation) d'ici 2025. Dans son rapport sur l'action climatique 2021 qui devrait être publié en mars 2022, TD annoncera des cibles intermédiaires pour les émissions de portée 3 (financées) pour les secteurs de l'énergie et de l'électricité, qui sont les secteurs les plus intensifs en carbone où l'impact le plus important peut être obtenu.

5) <https://racetozero.unfccc.int/wp-content/uploads/2021/04/GFANZ.pdf> pg 6

Le besoin de continuer à investir dans la production responsable des combustibles fossiles durant la période de transition afin de faciliter une transition juste et ordonnée a été reconnu par des décideurs politiques comme la Commission européenne et par des organismes experts comme l'Agence internationale de l'énergie (AIE), y compris son plus récent rapport intitulé *Net Zero Emissions by 2050* (NZE) qui constitue la base actuellement utilisée par TD et certaines autres grandes banques comme référence pour établir leurs propres objectifs de réduction des émissions pour 2030. Le rapport NZE démontre que si tous les investissements dans le pétrole devaient être suspendus immédiatement, la demande de pétrole serait nettement supérieure à l'offre, ce qui entraînerait une augmentation durable des prix de l'énergie, avec des répercussions économiques et sociales négatives importantes. Ce décalage entre l'offre et la demande pourrait également entraîner des pénuries de carburant, qui pourraient être encore aggravées par un manque d'accès à un approvisionnement mondial stable. Ces incidences économiques et sociales négatives seraient pires dans les régions du Canada dont les économies et les emplois dépendent de manière disproportionnée de la production et du traitement des combustibles fossiles. En continuant de soutenir les clients industriels qui s'engagent dans des démarches de transition responsables et crédibles, les démarches du Canada et de TD visent une transition juste et ordonnée, qu'elles soutiendront, pour environ 600 000 Canadiens dont les emplois dépendent, directement ou indirectement, de ces activités (selon le Cahier d'information sur l'énergie, 2021-2022 de Ressources naturelles Canada, citant des données de 2020).

Le plan d'action sur les changements climatiques de TD consiste à aider les clients du secteur des combustibles fossiles dans leur transition, en fixant des cibles pour les émissions de GES financées de portée 3, qui comprennent les émissions de GES de portée 1, de portée 2 et de portée 3 des clients. La démarche de TD se veut globale et vise les émissions de l'ensemble de la chaîne de valeur, y compris les activités en aval (côté demande) et en amont (côté offre). Conformément à cette démarche, la banque a mobilisé des ressources humaines et financières considérables pour aider les clients engagés dans des parcours de transitions responsables et crédibles, en mettant l'accent sur les secteurs à forte intensité de carbone. Par exemple, le groupe Finance durable et Transitions d'entreprises de Valeurs Mobilières TD a été créé afin de conseiller et de soutenir les clients dans leur transition et de saisir les occasions liées à un monde carboneutre d'ici 2050. Le groupe rassemble un large éventail d'expertises provenant, entre autres, des domaines des marchés des capitaux, des services bancaires d'investissement, des politiques climatiques, des risques liés au climat, des conseils en matière de cadres, des conseils en développement durable des entreprises, de la présentation de l'information et de la recherche sur les enjeux ESG. En outre, la banque a fixé en 2017 une cible de 100 milliards de dollars sous forme de prêts, de financements, de services de gestion des actifs et d'autres programmes d'ici 2030 et, à la fin de 2021, TD avait versé plus de 86 milliards de dollars envers cette cible.

La banque exerce ses activités dans le secteur hautement réglementé des services financiers et son autorité de réglementation du secteur bancaire canadien a fait part de son intention du publier des directives pour la gestion des risques liés aux changements climatiques. Par conséquent, le conseil estime qu'il serait prématuré d'adopter les mesures proposées dans la proposition puisqu'elles pourraient ne pas correspondre à ces directives ou pourraient faire en sorte qu'il soit plus difficile pour la banque de les respecter.

La banque a adopté des politiques et des cibles pour s'assurer que ses activités sont menées en conformité avec les pistes visant à limiter le réchauffement de la planète à 1,5 C et s'est engagée à rendre compte chaque année aux actionnaires de ses plans et des progrès réalisés pour atteindre cette cible, comme le demande la proposition. La *Loi sur les banques* (Canada) prévoit que le conseil d'administration gère ou supervise la gestion des activités et des affaires de la banque. Comme il est indiqué ci-dessus et dans le rapport ESG et le rapport sur l'action climatique de la banque, le conseil a exercé son jugement commercial pour approuver les plans et les politiques permettant d'atteindre la cible envisagée par la proposition et s'est engagé à rendre compte aux actionnaires de ses progrès à cet égard. En demandant l'arrêt du financement de nouveaux approvisionnements en combustibles fossiles d'ici à la fin de 2022, la proposition vise à limiter l'exercice par le conseil de ses fonctions en dictant la manière dont la banque doit être gérée pour atteindre ses objectifs climatiques et, en tant que telle, elle est trop prescriptive.

Étant donné le rôle actif que joue TD pour soutenir une transition juste et ordonnée vers une économie à faibles émissions de carbone à un rythme réalisable, les programmes et les pratiques en place pour soutenir cette transition, les antécédents de la banque en matière d'évolution continue de ces politiques et pratiques au fur et à mesure de l'évolution de facteurs comme la technologie et la science, les directives imminentes des autorités de réglementation et le fait que la proposition est trop prescriptive, le conseil estime que l'adoption de la proposition ne serait pas dans l'intérêt véritable de la banque, de ses actionnaires, de ses employés et des clients et économies soutenus par la banque. Par conséquent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

## **Proposition 2**

### **Devenir une société « d'intérêt social »**

**Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.**

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains<sup>6)</sup> », en Colombie-Britannique<sup>7)</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>8)</sup>, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>9)</sup> :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le P<sup>r</sup> Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier<sup>10)</sup> ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enchâsser, dans les statuts de la banque, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

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

Le conseil d'administration ne croit pas qu'il soit nécessaire ni utile d'effectuer l'analyse suggérée dans la proposition et recommande par conséquent aux actionnaires de voter contre la proposition.

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), il n'est juridiquement pas possible pour la banque de donner effet aux changements suggérés. Plus important encore, en tant qu'organisation axée sur les objectifs, la banque s'est déjà engagée à créer de la valeur pour ses actionnaires en enrichissant la vie de ses clients et collègues et des collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités. Les progrès de la banque dans la réalisation de ses objectifs sont suivis par référence aux mesures et présentés dans son rapport annuel ESG.

La banque exerce ses activités dans un cadre juridique de gouvernance bien établi qui permet déjà au conseil de tenir compte des intérêts de toutes les parties prenantes de la banque dans sa surveillance de la banque. Un changement du cadre juridique, même s'il était possible, entraînerait une incertitude dans le cadre décisionnel du conseil sans offrir de souplesse supplémentaire à la banque pour tenir compte des intérêts de ses diverses parties prenantes dans la mise en œuvre de sa stratégie et la conduite de ses activités.

6) OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

7) « Bill M 209 — 2019 : Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

8) « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission — Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

9) « Canada — Corporation — No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

10) Craig RYAN, « B Corps transformant la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

Une analyse du type proposé par le MÉDAC a été entreprise par deux importantes banques américaines qui ont fait un rapport s’y rapportant. Ces rapports présentent diverses considérations juridiques et pratiques qui ont amené les conseils de ces institutions à conclure qu’une conversion en une société d’intérêt social n’était ni appropriée, ni nécessaire ni dans l’intérêt véritable de la société. À cet égard, il est important de souligner qu’aucune importante banque de dépôt en Amérique du Nord n’est constituée en tant que société d’intérêt social.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil d’administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

---

### **Proposition 3**

#### **Vote consultatif sur la politique environnementale**

**Il est proposé que la banque se dote d’une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d’action en matière environnementale et climatique.**

*Lors des assemblées annuelles d’actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d’actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d’évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l’activation d’une économie propre au pays au cours des prochaines années.*

*Un rapport publié en décembre 2020 par le Rainforest Action Network<sup>11)</sup> nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d’action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> rangs, avec un total de près de 42 G\$.*

*Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d’experts intergouvernemental sur l’évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l’humanité qui en dépend vont s’accroître et devenir douloureusement palpables bien avant 2050<sup>12)</sup> : « La vie sur Terre peut se remettre d’un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L’humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.*

*Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s’attaquer aux changements climatiques, afin d’éviter les répercussions économiques qu’ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine<sup>13)</sup>.*

*Pour l’ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se dote d’une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d’action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s’ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.*

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

Le conseil ne croit pas qu’un vote consultatif annuel des actionnaires sur un seul élément de la stratégie d’entreprise comme la politique sur les changements climatiques puisse fournir une orientation utile au conseil dans l’exercice de ses responsabilités. Par conséquent, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

---

11) <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

12) <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donne-avant-la-cop-26-1326324>

13) <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-du-canada-veut-presser-le-pas/>

La politique environnementale est l'un des éléments importants de la stratégie d'entreprise. Lorsqu'il approuve la stratégie de la banque, le conseil tient compte de nombreux commentaires de diverses parties prenantes, notamment des actionnaires, des clients, des analystes, des autorités de réglementation, des agences de notation, des ONG, ayant un intérêt particulier pour divers aspects des stratégies et de la performance de la banque en matière d'enjeux ESG. Ces commentaires éclairent le jugement commercial du conseil lorsqu'il approuve les compromis nécessaires entre les priorités stratégiques pour atteindre la stratégie d'entreprise de la banque.

Dans le cadre de ce processus, la banque est exposée à tous les renseignements pertinents se reportant à la situation et aux perspectives financières et concurrentielles de la banque. Le volume, la complexité et la sensibilité à la concurrence de ces renseignements sont tels qu'il n'est pas pratique de les rendre tous publics. Par conséquent, le conseil estime qu'il ne serait pas possible, d'un point de vue pratique, de fournir aux actionnaires des renseignements suffisants pour leur permettre de prendre une décision éclairée sur une résolution consultative comme le suggère la proposition.

Même si ces renseignements pouvaient être mis à la disposition des actionnaires, en l'absence d'un menu de choix à considérer, un tel vote n'aboutirait pas à un consensus réalisable de la part des actionnaires à prendre en considération par le conseil.

Les considérations qui précèdent s'appliquent particulièrement à la banque, avec ses centaines de milliers d'actionnaires nationaux et étrangers, institutionnels et individuels.

C'est sans doute en reconnaissance de ces complexités que le cadre juridique de la gouvernance de la banque confère au conseil d'administration le pouvoir exclusif et l'entière responsabilité de l'approbation de la stratégie d'entreprise de la banque. Le cadre reconnaît également le dynamisme nécessaire à l'établissement et la mise en œuvre de la stratégie, qui n'est pas un exercice annuel. Dans ce cadre, le recours des actionnaires qui ne sont pas satisfaits de la stratégie ou de la performance générale de la banque est assuré par le vote annuel des actionnaires sur l'élection des administrateurs.

Les inconvénients éventuels associés aux votes consultatifs sur les plans de transition climatique ont également été reconnus par les Principes pour l'investissement responsable, soutenus par les Nations Unies, qui, dans son exposé de février 2022 intitulé « Climate Transition Plan Votes : Investor Briefing » a conclu que les avantages des votes sur les plans de transition climatique en tant que mécanisme de promotion d'une action climatique globale semblent être contrebalancés par les risques et les conséquences involontaires éventuelles de ces votes.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil d'administration ne croit pas que l'adoption de la politique de vote consultatif annuel proposée soit dans l'intérêt véritable de la banque et recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

---

#### **Proposition 4**

##### **Le français, langue officielle**

***Il est proposé que le statut officiel du français soit inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la banque, statut officiel ayant notamment une portée sur la langue de travail au Québec, sur la langue aux assemblées annuelles des actionnaires et sur la langue dans les communications publiques de la banque.***

*Le siège de la banque est au Canada, un État dont le français est langue officielle.*

*La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.*

*La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.*

*La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.*

*Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>14)</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>15)</sup> et québécoise<sup>16)</sup>.*

*Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.*

*Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.*

*Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.*

*Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.*

*Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>17)</sup>.*

*Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>18)</sup>(Suwon) est en coréen, Heineken<sup>19)</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>20)</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>21)</sup>(Taiwan) en mandarin, Volkswagen<sup>22)</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>23)</sup> (Clichy), Danone<sup>24)</sup>(Paris), Christian Dior<sup>25)</sup> (Paris) et LVMH<sup>26)</sup>(Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.*

*La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.*

*Le français est notre langue à tous.*

*C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.*

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

Le conseil d'administration estime que les politiques et pratiques actuelles de la banque reconnaissent pleinement le français comme l'une des langues officielles du Canada et comme la langue officielle du Québec. Par conséquent, le conseil estime que la modification des lettres patentes ou des règlements administratifs de la banque de la manière demandée dans la proposition n'entraînerait aucun avantage supplémentaire pour la banque ou ses clients et comporterait des dépenses non nécessaires. Par conséquent, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

Tous les principaux rapports d'information publics et volontaires de la banque, y compris les résultats trimestriels, les communiqués de presse, le rapport annuel et le rapport ESG annuel, sont fournis en français. L'assemblée annuelle offre la traduction simultanée et est présidée par notre président du conseil bilingue; et le site Web et les propriétés numériques destinés aux clients de la banque sont offerts en français à tous les Canadiens.

En outre, les communications au public, à nos clients et à nos principales parties prenantes au Québec sont fournies en français; tous les employés de TD ont accès à du contenu français et à du soutien en français pour les questions de ressources humaines; et TD a une équipe interne de traducteurs experts pour soutenir l'adaptation linguistique et culturelle en français du contenu interne et public.

14) La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

15) *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

*Français et anglais : Vers une égalité [...]* <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

16) *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

17) *Comment se conclut un « deal » en français? [...]* <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

18) AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8I9iOUv58A>

19) AAA 2021 Heineken

<https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

20) AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS95m3Rgt9k>

21) AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

22) AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

23) AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

24) AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

25) AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

26) AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

Depuis plus de 33 ans, TD a fièrement démontré qu'elle est une alliée dans le soutien et la promotion de l'utilisation du français dans le lieu de travail au Québec conformément à la Charte de la langue française du Québec au moyen de sa participation volontaire au programme de certificat de francisation de l'Office québécois de la langue française.

TD demeure engagée à répondre aux besoins de nos clients francophones, à permettre aux employés de travailler en français et à communiquer avec nos clients et nos actionnaires dans la langue officielle de leur choix.

Pour toutes ces raisons, le conseil d'administration juge que TD répond déjà à l'objectif central de cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre.

---

### **Proposition 5**

#### **Niveau de rémunération des membres de la haute direction**

***Il est résolu que le conseil d'administration entreprenne un examen du niveau de rémunération de la haute direction par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre et qu'à un coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs, il fournisse un rapport aux actionnaires et rende public le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des travailleurs.***

#### **Déclaration à l'appui**

*La rémunération réalisée des chefs de la direction aux États-Unis a augmenté de 1 322,2 % depuis 1978. Cette augmentation dépasse largement l'augmentation de 817 % de la valeur globale du S&P et l'augmentation de 18 % de la rémunération moyenne des travailleurs. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération des travailleurs aux États-Unis est passé de 31 fois en 1978 à 351 fois en 2020.<sup>27)</sup>*

*Le Canada fait face à des situations semblables, un rapport ayant révélé que la rémunération des chefs de la direction des 100 principales sociétés à la TSX était 202 fois supérieure à la rémunération d'un travailleur moyen en 2020.<sup>28)</sup>*

*Malgré les annonces très médiatisées de réductions de salaire au niveau de la haute direction au début de la pandémie, un rapport analysant les réductions de salaire a révélé que la rémunération de la haute direction a augmenté de 17 % en 2020 par rapport à celle de 2019. Parmi les membres de la haute direction qui ont déclaré avoir subi des réductions de salaire en raison de la pandémie, 52 % d'entre-eux ont en fait vu leur rémunération totale augmenter parce que les primes ont dépassé les réductions de salaire.<sup>29)</sup>*

*Comme il est indiqué dans le rapport de Statistique Canada, Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies, l'écart grandissant entre la rémunération des cadres supérieurs et celle des autres travailleurs est une indication de la hausse de l'inégalité salariale croissante en Amérique du Nord et y a contribué.<sup>30)</sup>*

*Cette inégalité croissante entraîne des issues plus défavorables pour les personnes dans toutes les sphères socio-économiques. Comme l'ont indiqué des chercheurs dans *The Spirit Level : Why Greater Equality Makes Societies Stronger*, les sociétés les plus inégalitaires sont associées à une moins bonne santé, à davantage de violence, à un manque de vie communautaire et à des taux accrus de maladie mentale dans toutes les classes socio-économiques.<sup>31)</sup>*

---

27) Lawrence Mishel et Jori Kandra. « *CEO Pay has skyrocketed 1,322 % since 1978.* » Economic Policy Institute, 2021

28) David Macdonald. « *The Golden Cushion : CEO compensation in Canada* » Centre canadien de politiques alternatives, 2021

29) Alicia Massie et David Macdonald. « *Boundless bonuses : Skyrocketing Canadian executive pay during the 2020 pandemic* » Centre canadien de politiques alternatives, 2021

30) René Morissette, Garnett Picot et Yuqian Lu. « *Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies* » Statistique Canada, 2013

31) Richard Wilkinson et Kate Pickett. « *The Spirit Level : Why Greater Equality Makes Societies Stronger* » Bloomsbury Pub Plc USA, 2011

*Les niveaux de rémunération relative à l'échelle d'une organisation constituent une mesure importante au maintien de la satisfaction des employés. Les personnes comparent naturellement leur situation économique à celle des autres et, lorsque la rémunération des employés les mieux payés augmente plus rapidement que la rémunération des employés moins bien payés, cela peut avoir une incidence défavorable sur le moral des employés.<sup>32)</sup>*

*Bien que l'analyse de la rémunération verticale entreprise par La Banque Toronto-Dominion soit une étape positive pour tenter de diminuer ces écarts salariaux croissants, il est important que ces mesures soient rendues publiques afin d'accroître la transparence et de garantir aux investisseurs que la société gère ces risques. Le suivi et la divulgation de ces mesures peuvent aider à garantir que la société ne contribue pas par inadvertance à ces problèmes systémiques.*

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

Le conseil d'administration ne croit pas que le fait d'entreprendre l'examen suggéré par la proposition serait d'une grande utilité pour le conseil ou le comité des ressources humaines (CRH) dans le cadre de la prise de décisions en matière de rémunération ni qu'il améliorerait la présentation de l'information relative à la rémunération existante. Par conséquent, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

Comme il est indiqué dans la réponse à des propositions des actionnaires semblables en 2020 et en 2019, le comité des ressources humaines (CRH) du conseil a déjà examiné les comparaisons de rémunération verticales et l'utilité d'intégrer un ratio de rémunération vertical dans sa prise de décision en matière de rémunération. Le CRH a conclu — et continue de croire — que les résultats du ratio peuvent varier sensiblement en fonction de la composition des activités, des employés et des régions géographiques d'exploitation d'une organisation en particulier, ce qui en fait une mesure problématique qui ne serait pas appropriée ou significative pour la prise de décisions en matière de rémunération. En outre, la présentation du ratio ne contribuerait pas à la capacité d'un actionnaire d'évaluer la démarche de la banque en matière de rémunération et n'améliorerait pas les informations existantes de la banque sur la rémunération et les pratiques du CRH.

Le CRH est chargé de soutenir la banque pour veiller à ce que les politiques en matière de rémunération de la banque à tous les niveaux de l'organisation soient conçues et administrées de sorte à fournir une rémunération concurrentielle sur le marché qui se rapproche des intérêts des actionnaires, qui intègre la performance de l'entreprise et le rendement individuel et qui favorise un comportement compatible avec l'appétit pour le risque et le Code de conduite et d'éthique professionnel de la banque. Dans le cadre de son mandat, le CRH établit la stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque en vue d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur afin de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme.

Le CRH est également responsable de certains aspects de la rémunération totale des employés, y compris la supervision des principaux plans incitatifs et programmes connexes en matière de retraite et d'avantages à l'intention des employés, qui constituent une partie importante de l'offre de rémunération totale pour tous les employés. Le conseil et la haute direction reconnaissent que le rendement et l'engagement de tous les employés de la banque, qu'ils occupent un poste de soutien ou qu'ils interagissent directement avec les clients, demeureront un élément clé de la position concurrentielle de la banque. Par conséquent, dans le cadre de son mandat, le CRH reçoit des mises à jour régulières sur les principales initiatives en matière de rémunération totale pour les employés en contact avec le public, et les principaux processus et pratiques qui ont été établis pour mettre en œuvre la philosophie en matière de rémunération totale de la banque, qui inclut offrir des programmes à tous les employés et dirigeants qui sont concurrentiels au sein du marché et qui correspondent à la performance de l'entreprise et au rendement individuel. À cette fin, le CRH a supervisé diverses initiatives, y compris des investissements qui ont permis d'augmenter les salaires minimum pour les postes de premier échelon à 18 \$ ou plus en Amérique du Nord, et surveille les résultats en matière de rémunération afin de rapprocher sa démarche à l'égard des dirigeants et des employés non membres de la direction, comme il est décrit plus en détail à la rubrique « Démarche en matière de rémunération totale du personnel » dans la présente circulaire.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

---

32) Emily Breza, Supreet Kaur et Yogita Shamdasani. « *The Morale Effects of Pay Inequality* » National Bureau of Economic Research, 2016

## Propositions des actionnaires retirées

Le MÉDAC a soumis cinq autres propositions (propositions A à E 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

#### **Représentation formelle des employés dans les prises de décision hautement stratégique**

***Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.***

*La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.*

*Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>33)</sup>.*

*Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>34)</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.*

*Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.*

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

Divers mécanismes sont actuellement en place pour solliciter de manière générale les opinions et les commentaires détaillés des employés. Le principal mécanisme est le sondage annuel confidentiel qui sollicite activement les commentaires des employés et mesure leur expérience et leur opinion sur un large éventail de sujets, notamment la vision de la banque, l'expérience en milieu de travail, la capacité de leadership et la responsabilité d'entreprise. Dans le cadre d'un récent sondage, la banque a également demandé les commentaires des employés sur les mesures que nous avons prises en réponse à la pandémie de COVID-19.

La banque met en œuvre un certain nombre d'autres programmes pour permettre aux employés de soumettre leurs idées dans le but d'améliorer la performance financière, l'efficacité de l'exploitation et le service à la clientèle de la banque. Dans le cadre d'un de ces programmes, plus de 15 000 idées ont été soumises en 2021 uniquement et plus de 2 000 suggestions ont été mises en œuvre, ce qui démontre la capacité de la banque à écouter et à prendre en compte les commentaires des employés de manière significative.

33) Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161

34) *Financial Reporting Council — 2018 — The UK Corporate Governance Code*  
<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d21f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Après avoir discuté avec le proposant au sujet de cette proposition, la banque a accepté d'examiner plus en détail s'il serait approprié pour la banque d'établir des processus supplémentaires pour tenir compte des intérêts et des avis des employés dans la prise de décision stratégique. Parmi les facteurs pertinents, la banque prendra en considération les pratiques d'autres territoires clés. La banque présentera les résultats de cet examen avant l'assemblée annuelle 2023 des actionnaires.

### **Proposition B**

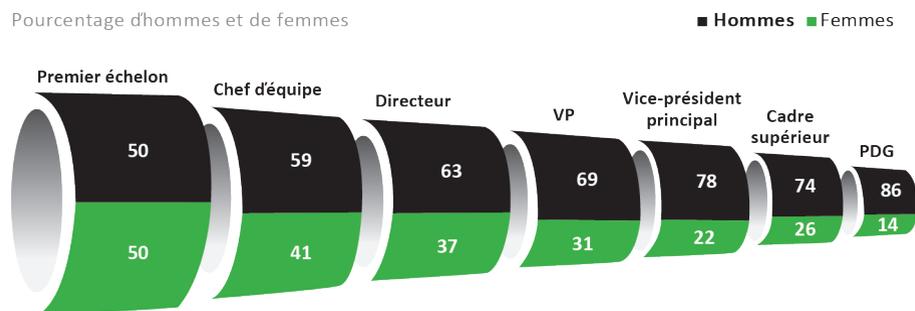
#### **Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade**

**Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.**

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>35)</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

#### **Représentation selon le sexe dans la pipeline de talents**

Pourcentage d'hommes et de femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>36)</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre une situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de dresser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

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

TD s'est engagée depuis longtemps envers la diversité et l'inclusion et fait rapport régulièrement sur les objectifs et les progrès en matière de diversité, notamment la représentation des femmes à des postes de haute direction et supérieurs dans son rapport ESG annuel et sa circulaire de procurations.

35) *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*

<https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

36) Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples

Au Canada en 2021, les femmes occupaient 40 % des postes de haute direction (postes de vice-président et supérieur) et 45 % de cadres intermédiaires. Plus tôt cette année, TD a fixé une nouvelle cible plus élevée de 45 % de femmes occupant des postes de vice-président et supérieurs au Canada d'ici 2025. Pour de plus amples détails, y compris la répartition au Canada et aux États-Unis, et nos mesures à l'échelle internationale en ce qui a trait aux membres de la haute direction, cadres supérieurs, cadres intermédiaires, cadres inférieurs, dirigeants nouvellement nommés et femmes dans des postes producteurs de revenus, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Données sur le rendement 2021 — Diversité et inclusion » dans le rapport ESG 2021.

Chaque année, notre rapport ESG annuel présente des initiatives conçues pour favoriser les progrès grâce au Comité des femmes dirigeantes (CFD) de TD, qui a été créé en 2005 et qui est dirigé par un membre de notre équipe de haute direction. En 2021, le CFD a lancé le programme des alliés du CFD conçu pour accroître la conscience de soi, améliorer la compréhension des genres et augmenter l'engagement actif des alliés et la défense des intérêts des femmes au travail. Le CFD se concentre activement sur le perfectionnement des femmes dirigeantes actuelles et futures à l'échelle de la banque. En 2021 uniquement, le CFD a organisé plus de 50 réunions, forums, discussions et sessions pour les employés et plus de 10 000 employés y ont participé globalement.

Dans l'ensemble de la banque, TD investit d'importantes ressources dans sa stratégie de leadership inclusif et offre des programmes exhaustifs de formation et de perfectionnement afin d'aider les gestionnaires à tous les niveaux à élaborer des stratégies concrètes pour constituer des équipes diversifiées et exploiter leur plein potentiel. Ces programmes comprennent le programme de relance de la carrière de TD conçu pour recruter et soutenir des professionnels de la finance qui interrompent intentionnellement leur carrière pour diverses raisons. Ces mesures sont soutenues par les efforts de l'équipe Recrutement axé sur la diversité de TD, qui a été créé en 2016 pour veiller à ce que la banque dispose des ressources en matière de compétence et de recrutement axées sur chacune de nos diverses collectivités. Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Recrutement, perfectionnement et fidélisation des talents » du rapport ESG annuel de la banque.

Après avoir discuté avec le proposant au sujet de cette proposition, la banque a accepté d'apporter certaines améliorations à sa divulgation concernant la représentation des femmes au sein de la direction dans ses rapports ESG à venir. La banque remercie le MÉDAC pour son engagement sur ce sujet.

---

### **Proposition C**

#### **Décarbonisation**

***Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.***

*Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.*

*La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde<sup>37)</sup>.*

---

37) Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, Rainforest Action Network  
<https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005<sup>38)</sup> ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court termes plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050<sup>39)</sup>, voire au-delà<sup>40)</sup>. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles<sup>41)</sup> ». Dans tous les cas de figure, il importe de fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la Science Based Targets initiative (SBTi)<sup>42)</sup>.

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales<sup>43)</sup> (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial<sup>44)</sup>. Le GIEC<sup>45)</sup> a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète<sup>46)</sup> ».

Un plan de transition concret sur les changements climatique est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

## RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

TD s'est engagée à adopter des cibles ambitieuses, assorties de délais précis, et fondées sur la science pour atteindre la carboneutralité conformément à son audacieux et ambitieux plan d'action sur les changements climatiques et sa participation à l'alliance bancaire Net Zéro des Nations Unies. Conformément à ces engagements, comme il est indiqué en détail ci-après, la banque a annoncé des cibles intermédiaires pour ce qui est des émissions de portée 1 et de portée 2 à l'égard de son exploitation d'ici 2025 et TD, dans son rapport sur l'action climatique 2021 qui devrait être publié en mars 2022, annoncera des cibles intermédiaires pour les émissions de portée 3 (financées) pour les secteurs de l'énergie et de l'électricité, qui sont les secteurs les plus intensifs en carbone où l'impact le plus important peut être obtenu.

Le gouvernement du Canada s'est fermement engagé à atteindre l'objectif de zéro émission nette et, en tant que participant au Conseil d'actions en matière de finance durable du gouvernement fédéral et dans le cadre de l'engagement de la banque envers l'alliance, TD a un rôle important à jouer pour favoriser le bon fonctionnement du marché financier durable qui donnera confiance aux investisseurs au Canada, protégera la résilience du secteur financier canadien et appuiera la vigueur économique générale à long terme du Canada.

Après avoir discuté avec la banque, le proposant a accepté de retirer cette proposition.

- 
- 38) Alexandre SHIELD et Marie VASTEL, « Trudeau promet de réduire les GES du Canada de 40 % à 45 % d'ici 2030 », *Le Devoir*, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduire-les-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>
- 39) « FACT SHEET : President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », *The White House*, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>
- 40) « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », *Action pour le climat — European Commission*, 2016-11-23 [https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030\\_fr](https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr)
- 41) Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », *La Presse*, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-ai-suggere-de-ne-plus-investir-dans-les-combustibles-fossiles.php>
- 42) <https://sciencebasedtargets.org/>
- 43) « Émissions de gaz à effet de serre », Environnement et Changement climatique CANADA, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissions-gaz-effet-serre.html>
- 44) Carter et Dordi — *Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf* <https://cascadeinstitute.org/wp-content/uploads/2021/04/Carter-Dordi-Canadas-one-eye-shut-climate-policy-1.1-April-16.pdf>
- 45) <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>
- 46) <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392>

## **Proposition D**

### **Comité du conseil en matière environnementale et climatique**

#### ***Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.***

*Dans un entretien récent<sup>47)</sup>, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique<sup>48)</sup> de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.*

*Rappelons que dans un récent rapport de la Banque du Canada<sup>49)</sup>, celle-ci soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.*

*La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.*

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

Le conseil d'administration estime que la structure existante pour sa surveillance des questions environnementales et climatiques est efficace et offre un processus de gouvernance plus efficace que le ferait la création d'un comité en matière environnementale et climatique demandé par la proposition.

TD reconnaît l'important défi commercial et environnemental que représentent les changements climatiques et estime que les progrès en matière d'environnement, de climat et d'autres questions ESG seront plus efficaces s'ils sont intégrés à la stratégie commerciale et aux activités de l'organisation. En faire un élément distinct, comme cette proposition risque de le faire, pourrait éventuellement diminuer la responsabilité générale de la banque en ce qui a trait à l'approbation et à la supervision de la stratégie et risque de créer une vision erronée et cloisonnée selon laquelle ces questions peuvent être traitées efficacement d'une manière distincte, plutôt que centrale, de la stratégie globale de la banque.

Les questions d'ordre environnemental et climatique comportent plusieurs volets et sont en constante évolution. Dans le cadre de son mandat visant à assurer une couverture complète des questions et à éviter les doubles emplois dans les processus de gouvernance de la banque, le comité de gouvernance du conseil a assumé l'entière responsabilité des questions ESG et attribue les responsabilités des divers aspects des questions d'ordre environnemental et climatique au comité du conseil approprié tout en veillant à ce que le conseil plénier assure la surveillance de ces questions au besoin.

Par exemple, le comité du risque se concentre sur le risque financier et de réputation lié aux questions d'ordre environnementales et climatiques dans le cadre de sa supervision de la stratégie et des activités de chaque unité d'exploitation pour veiller à ce que ces risques soient gérés conformément à l'appétit pour le risque de la banque; le comité des ressources humaines évalue l'incidence de ces questions sur l'image de marque de la banque à titre employeur et l'engagement des employés, et a approuvé l'intégration de mesures ESG supplémentaires dans le plan de rémunération de la haute direction; et, à mesure que les normes d'information continuent d'évoluer, le comité d'audit remplira son rôle de surveillance en ce qui concerne les aspects d'attestation des mesures et des renseignements de la banque.

47) Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business* <http://www.strategy-business.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>

48) « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-mark-joseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>

49) <https://changingclimate.ca/fr/>

Il est indiqué dans la proposition que, dans un entretien récent, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et ancien gouverneur de la Banque d'Angleterre, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. TD convient qu'il est impératif pour les conseils de comprendre les risques associés à la transition et, pour les raisons mentionnées ci-dessus, le conseil estime que sa structure de surveillance actuelle permet une responsabilisation efficace du conseil à l'égard des risques liés aux changements climatiques et des risques connexes.

Après avoir discuté avec la banque, le proposant a accepté de retirer cette proposition.

---

### **Proposition E**

#### **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.**

*Notre proposition sur l'économie circulaire a recueilli plus de 8,5 % d'appui des actionnaires l'an dernier. Prenant bonne note de vos initiatives, nous souhaitons obtenir des informations sur les prêts consentis pour le développement de cette nouvelle économie.*

*Notre vigie dans le domaine nous porte à croire que certaines institutions européennes parviennent à compléter leurs efforts en encourageant, par des prêts, le développement de cette économie qui requiert une nouvelle façon d'évaluer le soutien financier approprié. Le défi est important, nous le reconnaissons, mais il implique que les institutions financières passent de l'économie linéaire qui consiste à « extraire, fabriquer, consommer, jeter » à un modèle qui intègre le cycle de vie du produit et une gestion raisonnée des ressources et qui peut se décrire avec les 3 R suivants : Réduire, Recycler, Réutiliser<sup>50</sup>.*

*Nous portons de plus à votre attention ce plaidoyer depuis plusieurs années du Programme des Nations unies pour l'environnement<sup>51</sup> (PNUE) pour un découplage urgent entre la croissance économique, la consommation de ressources vierges et les impacts sur l'environnement en mentionnant une dégradation sans précédent des écosystèmes et en émettant de plus en plus de gaz à effet de serre (GES). Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale justement, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites<sup>52</sup> qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation.*

*Il nous paraît donc important que cette divulgation soit faite afin que la Banque puisse se fixer des objectifs en matière de financement de ces entreprises et qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.*

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

Le conseil estime que ses pratiques de présentation de l'information actuelles, principalement son rapport ESG, répondent aux objectifs de la proposition tout en respectant les contraintes relatives à la divulgation de renseignements sensibles sur les clients. Par exemple, comme il est indiqué dans le rapport ESG 2021 de la banque, la banque a déterminé l'« utilisation responsable des ressources » comme une principale priorité ESG stratégique pour l'exercice 2022 qui nécessite un examen des pratiques en matière d'économie circulaire en tant qu'outil important dans l'élaboration de la stratégie de soutien de l'utilisation responsable des ressources. L'utilisation des ressources de façon plus responsable renvoie directement à notre engagement envers l'économie circulaire.

En outre, les activités de philanthropie de la banque dont il est question dans le Rapport sur La promesse TD Prêts à agir annuel de la banque, ainsi que dans son document intitulé « Soutien philanthropique de la TD pour l'économie circulaire », qui peuvent être consultés sur le site Web de la banque, soutiennent financièrement de nombreux projets importants et dignes de mention avec des organisations travaillant à la réduction, au recyclage, à la régénération et à la valorisation.

---

50) <https://group.bnpparibas/actualite/soutenons-economie-circulaire-formes-accelerer-transition>  
[https://www.eib.org/attachments/thematic/circular\\_economy\\_guide\\_en.pdf](https://www.eib.org/attachments/thematic/circular_economy_guide_en.pdf)

51) <https://www.resourcepanel.org/reports/decoupling-natural-resource-use-and-environmental-impacts-economic-growth>

52) <https://www.circularity-gap.world/2020>

Dans le cadre de ses discussions avec le proposant concernant cette proposition, le MÉDAC a demandé à ce que la banque évalue l'idée de se joindre à l'une des deux organisations suivantes : Circular Economy Leadership Canada (« CELC ») et Principes pour une banque responsable de l'ONU. TD soutient depuis longtemps des activités visant à améliorer la durabilité et, par conséquent, après avoir évalué la CELC, organisation dont la mission est de fournir un leadership éclairé, une expertise technique et une plateforme de collaboration pour l'élaboration de solutions qui accélèrent la transition vers une économie circulaire, la banque a décidé de se joindre à cette organisation. La banque continue son évaluation des Principes pour une banque responsable de l'ONU. À la demande du MÉDAC, la banque rendra publics les résultats de cette évaluation lorsqu'elle sera terminée. La banque remercie le MÉDAC pour son engagement sur ce sujet.

---

Le B.C. General Employees' Union (« BCGEU »), 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, a soumis une proposition. Cette proposition, qui porte sur des questions d'équité raciale, a fait ressortir les diverses mesures prises par la banque en matière de diversité et d'inclusion, notamment :

- l'Initiative de résilience des collectivités TD, qui alloue des fonds pour aider à renforcer la résilience des collectivités,
- la participation au Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires, et
- le soutien à l'accompagnement financier des familles sous bancarisées/non bancarisées dans trois États américains.

La proposition reconnaît également ce qui suit :

- TD a lancé un nouveau module de formation pour lutter contre le racisme, notamment le racisme visant les Noirs,
- TD est en voie de créer une feuille de route pour attirer et maintenir en fonction les professionnels noirs, et
- en 2020, TD s'est engagée à doubler le nombre de dirigeants noirs d'ici 2022 et à augmenter la représentation des dirigeants issus des minorités de 50 % d'ici 2025.

Reconnaissant que TD a pris des mesures concrètes pour soutenir l'équité raciale à l'égard de ses employés, de ses clients et des collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités, le BCGEU a demandé à TD d'obtenir et de publier un audit indépendant sur l'équité raciale afin d'analyser l'efficacité des mesures prises par la banque en matière de race.

TD s'est engagée à faire progresser sa stratégie de diversité et d'inclusion afin d'instaurer une culture plus inclusive et diversifiée au sein de la banque, a fait preuve d'audace dans ses engagements à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation et a concentré ses efforts sur la raison d'être de TD, soit d'enrichir la vie de ses clients et de ses collègues.

Par conséquent, à la suite de son engagement sur cette question, TD a convenu qu'avant le 31 décembre 2022, elle retiendra les services d'un tiers cabinet d'avocats pour effectuer une évaluation de l'équité raciale des politiques d'emploi de TD au Canada et aux États-Unis, la portée spécifique, l'objectif et le calendrier de cet engagement devant être déterminés par TD en consultation avec le cabinet. L'évaluation sera supervisée par le conseil d'administration de TD. D'ici le 30 juin 2022, TD publiera i) ses principales conclusions de l'évaluation ou ii) une mise à jour de la progression de l'évaluation ainsi qu'un calendrier prévu pour l'achèvement de l'évaluation et la publication des principales conclusions. TD reconnaît que les considérations d'équité raciale ne sont pas seulement pertinentes pour les pratiques internes d'une banque en matière d'emploi, mais aussi pour la façon dont les banques soutiennent les propriétaires d'entreprises issus des minorités et influencent le niveau de sous-bancarisation/non-bancarisation dans les collectivités minoritaires. TD s'est engagée à utiliser les résultats de cette évaluation de l'équité raciale pour améliorer ses pratiques futures en matière de soutien aux propriétaires d'entreprises issus des minorités et se pencher sur la question du niveau de sous-bancarisation/non-bancarisation dans les collectivités minoritaires. Sur la base de ce qui précède, le BCGEU a accepté de retirer sa proposition.

TD soutient une culture d'écoute et d'apprentissage de la part de nos collègues sur la manière dont nous pouvons poursuivre notre parcours en matière de diversité et d'inclusion, et nous pensons que la réalisation de cette évaluation nous aidera à poursuivre ce parcours.

## **PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE**

À l'exception des prêts de caractère courant, aucun employé, membre de la haute direction ou administrateur de la banque n'est endetté envers celle-ci. De plus, aucun des administrateurs ou hauts dirigeants de la banque n'était intéressé de façon importante dans une opération importante ou projetée visant la banque au cours du dernier exercice.

La banque a un certain nombre de politiques et procédures qui régissent l'examen et l'approbation d'opérations en ce qui concerne les administrateurs et les dirigeants. Aux termes du Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque, tous les dirigeants et les administrateurs doivent divulguer dans les meilleurs délais tout intérêt qu'ils ont dans une opération ou dans un contrat important en cours ou proposé visant la banque aux termes duquel ils ont une certaine influence ou un intérêt apparent. Les dirigeants doivent divulguer leur intérêt à leur directeur ou, dans le cas du chef de la direction ou d'un administrateur, au président du conseil. Les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque renferment aussi des procédures relatives aux conflits d'intérêts des administrateurs, lesquelles sont décrites à l'annexe A — Gouvernance dans la présente circulaire. En vertu de la Loi sur les banques et de sa charte, le comité d'audit est chargé de superviser les opérations avec des parties apparentées, soit un groupe composé d'administrateurs et de cadres dirigeants au sens de la Loi sur les banques. Le comité d'audit a défini des procédures qui s'appliquent à un large éventail d'opérations avec des parties apparentées. En général, toutes les opérations avec des parties apparentées doivent être aux conditions du marché à moins, dans le cas de produits et services bancaires destinés aux dirigeants de la banque, de stipulation contraire aux termes des lignes directrices de politiques approuvées qui régissent tous les employés. Tous les prêts consentis aux administrateurs et dirigeants doivent aussi être conformes à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

## **ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS**

La banque souscrit un programme d'assurance combiné de la responsabilité des produits financiers et des dirigeants et de la responsabilité professionnelle qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants actuels ou antérieurs contre les réclamations en responsabilité ou les actes fautifs pendant qu'ils occupent leurs fonctions d'administrateurs et de dirigeants de la banque, de ses filiales et entités que la banque détient en propriété majoritaire et d'autres entités indépendantes lorsque le service est demandé par TD, y compris TD Ameritrade et Schwab. Cette assurance prévoit un montant de garantie réservé de 500 millions de dollars par sinistre et global pour la durée se terminant le 1<sup>er</sup> mai 2022. L'assurance s'applique dans des situations où la banque n'est pas en mesure d'indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. La banque verse les primes liées à cette assurance et cette couverture est libre de franchise. Les primes versées par la banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnisable des administrateurs et des dirigeants s'élèvent à environ 2 millions de dollars.

## **APPROBATION DES ADMINISTRATEURS**

Le conseil d'administration a approuvé le texte de la présente circulaire et sa distribution aux détenteurs d'actions ordinaires de la banque.



Gwen Hughes

Vice-présidente associée et secrétaire

**ASSEMBLÉE ANNUELLE DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES  
DE LA BANQUE TORONTO-DOMINION  
LE JEUDI 14 AVRIL 2022 - 9 H 30 (heure de l'Est)  
TORONTO (ONTARIO)**

**RÉSULTATS DU VOTE :**

Le présent rapport sur les résultats du vote de la 166<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/2022/F-2022-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 treize (13) 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
Cherie Brant	953 405 500	99,8	2 153 618	0,2
Amy W. Brinkley	936 782 509	98,0	18 776 609	2,0
Brian C. Ferguson	946 237 215	99,0	9 321 903	1,0
Colleen A. Goggins	945 956 217	99,0	9 602 901	1,0
Jean-René Halde	951 885 501	99,6	3 673 617	0,4
David E. Kepler	952 215 284	99,7	3 343 834	0,3
Brian M. Levitt	917 501 566	96,0	38 057 552	4,0
Alan N. MacGibbon	947 489 763	99,2	8 069 355	0,8
Karen E. Maidment	943 821 039	98,8	11 738 079	1,2
Bharat B. Masrani	949 618 998	99,4	5 940 120	0,6
Nadir H. Mohamed	939 479 293	98,3	16 079 825	1,7
Claude Mongeau	952 888 751	99,7	2 670 367	0,3
S. Jane Rowe	953 108 310	99,7	2 450 808	0,3

**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
968 354 900	98,7	12 345 862	1,3

**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
911 346 300	95,4	44 198 405	4,6

Les administrateurs de la Banque ont recommandé aux actionnaires de voter CONTRE les questions 4, 5, 6, 7 et 8 suivantes :

**4 . Proposition des actionnaires 1 - Aucun nouveau financement aux combustibles fossiles**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
57 565 980	6,5	823 985 161	93,5

S'abstenir*
73 928 328

**5 . Proposition des actionnaires 2 - Devenir une société << d'intérêt social >>**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
34 478 311	3,6	917 051 800	96,4

S'abstenir*
4 025 699

**6 . Proposition des actionnaires 3 - Vote consultatif sur la politique environnementale**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
242 657 547	27,0	656 518 195	73,0

S'abstenir*
56 382 439

**7 . Proposition des actionnaires 4 - Le français, langue officielle**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
4 706 042	0,5	947 999 812	99,5

S'abstenir*
2 853 836

**8 . Proposition des actionnaires 5 - Niveau de rémunération des membres de la haute direction**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
131 900 717	14,4	782 096 209	85,6

S'abstenir*
41 505 002

\* 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).