



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

**BANQUES
RÉPERTOIRE 2025
DES PROPOSITIONS
EN CIRCULAIRE**



**BANQUE
CANADIENNE
IMPÉRIALE DE
COMMERCE**

Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur sept propositions d'actionnaires : une proposition de la Shareholder Association for Research and Education (SHARE), agissant au nom des clients Dragonfly Venture Holdings et de l'émetteur PFA Pension, forsikringsaktieselskab, Suite 440, 789 West Pender Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1H2, numéro de téléphone : 604 695-2037, courriel : acarr@share.ca; quatre propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, numéro de téléphone : 514 286-1155, courriel : medactionnaires@gmail.com; et deux propositions de Vancity Investment Management (VCIM), 183 Terminal Avenue, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, numéro de téléphone : 604 871-5355, courriel : vcim@vancity.com. Le texte qui suit présente les propositions et leur argumentaire, ainsi que la réponse du conseil à chacune des propositions.

1. SHARE – Ratio de financement du secteur énergétique

IL EST RÉSOLU que les actionnaires demandent à la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») de communiquer annuellement son ratio de financement du secteur énergétique, défini comme étant son financement total par voie de souscription de titres de capitaux propres et de titres d'emprunt et son financement de projets, dans le secteur des énergies à faibles émissions de carbone par rapport à celui des énergies fossiles. Cette information, préparée à frais raisonnables et en excluant les renseignements confidentiels, devrait décrire la méthodologie de la Banque CIBC, y compris ce qui est classé comme « énergie à faibles émissions de carbone » ou « énergie fossile ». La Banque CIBC devrait inclure les prêts dans son ratio de financement du secteur énergétique, si la méthodologie pour le calculer est solide.

Argumentaire

En tant que grande banque mondiale, la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») est fortement exposée aux risques pour la stabilité financière que posent les changements climatiques, et elle a pris certains engagements liés au climat. Les banques qui alignent leurs activités sur leurs objectifs climatiques sont mieux préparées à gérer les risques, notamment les risques juridiques et financiers et les risques à la réputation associés aux changements climatiques, et à tirer parti des occasions liées à la transition énergétique mondiale.

Selon l'Agence internationale de l'énergie, pour parvenir à des émissions de gaz à effet de serre nettes nulles d'ici 2050, il faut abandonner sans délai les combustibles fossiles et tripler les investissements annuels mondiaux dans les énergies propres d'ici 2030¹. Le rythme auquel l'offre d'énergie à faibles émissions de carbone pourra être augmentée dictera le rythme auquel les combustibles fossiles seront progressivement abandonnés².

La Banque CIBC serait l'un des plus grands bailleurs de fonds mondiaux de l'industrie des combustibles fossiles; elle s'est pourtant engagée à réduire à zéro les émissions de gaz à effet de serre associées à ses activités d'exploitation et de financement d'ici 2050 et à investir 300 G\$ CA dans la finance durable d'ici 2030³. Bien que la Banque CIBC ait fait preuve de diligence dans la présentation de ses données sur la finance durable, les investisseurs ont besoin de plus d'information pour évaluer les activités de financement des énergies propres de la Banque CIBC et le financement relatif qu'elle accorde au secteur des combustibles fossiles.

Le ratio de financement du secteur énergétique (*Energy Supply Ratio*), une mesure en dollars, viendrait compléter les données financières en matière de climat que présente déjà la Banque CIBC en fonction de ses émissions, y compris les données communiquées en vertu des exigences de déclaration de l'Union européenne, et fournirait des renseignements utiles pour aider les parties prenantes à se faire une opinion des activités de Banque CIBC et des progrès accomplis pour respecter ses engagements publics. Au cours des dernières années, les banques auraient tiré davantage de profits de leurs activités de prêt et de souscription dans les projets d'énergie propre que de leurs activités de prêt et de souscription auprès des sociétés pétrolières, gazières et charbonnières⁴. Les investisseurs cherchent à déterminer si la Banque CIBC se positionne comme un leader dans la transition énergétique.

Le ratio de financement du secteur énergétique est devenu un indicateur clé pour la présentation d'information sur le climat. Bloomberg fournit à ses clients le ratio de financement du secteur énergétique pour les banques mondiales, y compris la Banque CIBC, en appliquant une méthodologie normalisée comportant des définitions claires pour les notions de « faibles émissions de carbone » et de « combustibles fossiles »; toutefois, Bloomberg ne peut pas tenir compte des prêts non divulgués⁵.

Trois des plus grandes banques nord-américaines, soit la Banque Royale du Canada, JPMorgan et Citibank, se sont engagées à divulguer leur ratio de financement du secteur énergétique et leur méthodologie, prouvant ainsi que la présentation de ce ratio est bel et bien possible et qu'il s'agit d'une pratique exemplaire sur le marché.

Les investisseurs estiment que la Banque CIBC devrait elle aussi publier son ratio annuel de financement du secteur énergétique pour les financements dont elle est responsable, fixer des objectifs à ce titre et travailler au renforcement d'une approche normalisée dans le secteur pour le calcul et la publication du ratio de financement du secteur énergétique. Bloomberg a publié un guide de mise en œuvre⁶ et l'Institute of International Finance, une association professionnelle qui compte 400 membres dans le monde entier, a publié un livre blanc pour 2024 qui fournit un format pour la présentation normalisée de la méthodologie⁷.

Nous vous encourageons vivement à voter EN FAVEUR de la proposition.

¹ <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach> (en anglais seulement)

² <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach/executive-summary> (en anglais seulement)

³ https://www.cibc.com/content/dam/about_cibc/corporate_responsibility/pdfs/Net-Zero-Approach-2024-fr.pdf

Propositions d'actionnaires

- ⁴ <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-10-18/green-fees-overtake-fossil-fuels-for-second-straight-year> (en anglais seulement)
- ⁵ https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/Financing-the-Transition_Energy-Supply-Investment-and-Bank-Facilitated-Financing-Ratios.pdf (en anglais seulement)
- ⁶ <https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/Energy-Supply-Banking-Ratios-Implementation-Guide.pdf> (en anglais seulement)
- ⁷ https://www.iif.com/portals/0/Files/content/Regulatory/32370132_iif_white_paper_energy_supply_ratio_september_2024_final.pdf (en anglais seulement)

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Guidée par sa stratégie climatique, la Banque CIBC continue d'intégrer les risques et les possibilités liés au climat à sa stratégie commerciale et à sa gestion du risque, et à améliorer la communication d'information à ce titre. En tirant parti de notre rôle de fournisseurs de capitaux, nous demeurons déterminés à soutenir nos clients dans leur transition vers des activités à faibles émissions de carbone et à investir dans des solutions de lutte contre les changements climatiques. Dans cette optique, nous avons développé de solides activités, en pleine croissance, qui misent sur les énergies renouvelables afin d'offrir à nos clients de ce secteur des conseils d'expert et un accès aux marchés des capitaux.

Notre prochain Rapport sur le climat de 2024, qui sera publié en mars 2025, présentera de nouveaux renseignements sur les engagements de financement de la Banque CIBC en matière de production d'électricité à émissions globales nulles⁽¹⁾⁽²⁾, mettant de l'avant encore davantage l'alignement entre l'affectation des capitaux de la Banque CIBC et ses objectifs de décarbonisation. Ces renseignements seront présentés dans le même rapport que nos renseignements existants portant sur les montants en cours auprès de nos clients du secteur de l'énergie. De plus, nous continuons à présenter notre exposition aux actifs liés au carbone dans notre Rapport sur le climat annuel, qui présente une comparaison des actifs liés au carbone par rapport aux actifs totaux de nos activités de crédit, conformément à la définition proposée par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD).

En ce qui concerne le calcul et la présentation d'un ratio de financement du secteur énergétique, nous avons identifié un certain nombre de défis. Bien que nous continuions à suivre les derniers développements dans le secteur à ce sujet, il n'existe actuellement aucune norme, méthodologie bien établie ou orientation réglementaire pour calculer le ratio de financement du secteur énergétique. L'absence d'une approche cohérente diminue ainsi la valeur comparative de la donnée. En outre, le fait de ne faire la distinction qu'entre les activités à « forte » ou à « faible » intensité de carbone peut représenter une simplification excessive de nos activités de financement, puisque cela ne tient pas compte des différences importantes dans l'intensité des émissions de GES des activités financées, la production réelle d'énergie facilitée par notre financement, ou les efforts de transition des clients qui sont classés dans la catégorie des activités à forte intensité de carbone.

Nous gardons confiance dans notre stratégie, nos objectifs et nos processus de communication existants en matière de climat. Nous comptons axer nos efforts futurs sur notre préparation à l'adoption des exigences réglementaires et des normes d'information attendues qui nécessiteront la publication de données ESG et de données liées au climat plus détaillées.

- (1) S'entend de la production d'électricité à émissions globales nulles d'entités qui produisent toute leur énergie à partir des sources suivantes : énergie solaire, éoliennes en mer et sur terre, énergie géothermique, énergie marémotrice, production d'énergie à partir d'hydrogène ou d'ammoniac généré par une source d'énergie propre, énergie hydroélectrique, biomasse résiduelle et biocarburants renouvelables provenant notamment de l'agriculture et de la sylviculture durables et de l'énergie nucléaire.
- (2) Engagement autorisé total pour les emprunteurs dont 100 % de la production d'électricité est alignée sur l'énergie sans émissions (comprend les emprunteurs dont les projets sont en cours de construction); exclut le transport, la distribution et les services.

2. MÉDAC - Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (*parties prenantes*) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Argumentaire

Le 11 mai 2023 entrain en vigueur *La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*¹. Cette Loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette *Loi* vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants², le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétant encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler.

¹ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

² <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Le respect et la protection des droits de la personne lorsqu'il est question de l'esclavage moderne sont au cœur des pratiques commerciales de la Banque CIBC. Nous protégeons les droits de la personne en ayant recours à des pratiques sectorielles mondiales comme celles des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* des Nations Unies, en faisant la promotion d'un milieu de travail juste, diversifié et inclusif, et en agissant avec honnêteté, intégrité et respect conformément au Code de conduite de la Banque CIBC.

Conscients de l'importance de présenter des données transparentes sur ce sujet, nous énonçons dans notre *Rapport sur la durabilité* et notre *Énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes*, qui sont préparés conformément à la réglementation régionale applicable, les mesures prises pour prévenir l'esclavage moderne et la traite de personnes dans nos activités commerciales, dans les chaînes d'approvisionnement et dans nos activités auprès de nos clients. Ces documents font l'objet d'une mise à jour annuelle, les données de 2024 devant être publiées au début de 2025.

Comme en font état ces documents, la Banque CIBC gère la question des droits de la personne comme une composante du risque social, comme il est indiqué dans son *Cadre environnemental et social mondial*. La Banque CIBC mène les vérifications diligentes appropriées pour atténuer le risque de faire affaire avec des clients dont les activités peuvent nuire aux droits de la personne, et ce, avant de conclure toute relation d'affaires, y compris des prêts commerciaux, du financement et de la gestion d'actifs. Ces mesures comprennent des efforts pour identifier et évaluer les risques pour les droits de la personne au sein des effectifs et des chaînes d'approvisionnement du client. En outre, conformément à notre *Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation* et à nos processus connexes, nous nous abstenons de financer sciemment des opérations :

- avec un client dont les activités présentent des preuves de violations des droits de la personne ou d'esclavage moderne, comme le travail forcé, la traite de personnes ou le travail des enfants, au sein de son effectif;
- avec un client dont les activités présentent des preuves de violations des droits de la personne ou d'esclavage moderne, comme le travail forcé, la traite de personnes ou le travail des enfants, dans sa chaîne d'approvisionnement, lorsque ce client est incapable de présenter, à la satisfaction de la Banque CIBC, un plan et un calendrier acceptables pour vérifier et éliminer ces risques.

À l'avenir, la Banque CIBC s'efforcera en permanence de rehausser la présentation de ses données publiques sur ce sujet afin de refléter de manière transparente ses processus de diligence raisonnable et toute modification apportée à ses politiques et pratiques internes, le cas échéant.

3. MÉDAC - Divulgarion des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la société a des activités.

Argumentaire

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la société.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

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 de l'Office québécois de la langue française (OQLF) en 1994, en reconnaissance du statut accordé à la langue française dans nos activités au Québec.

La Banque CIBC maintient son certificat de francisation en répondant aux exigences de l'OQLF, notamment le dépôt auprès de l'OQLF, tous les trois ans, d'un rapport linguistique pour les entités juridiques de la Banque CIBC immatriculées au Québec, dans lequel la Banque CIBC procède à l'autodéclaration sur la maîtrise et l'utilisation du français dans les activités d'exploitation au Québec (par exemple, pour les ressources humaines, les technologies de l'information, le recrutement, etc.). Pour contribuer au maintien de son certificat de francisation, la Banque CIBC a transformé sa Politique de traduction de l'anglais vers le français pour en faire la Politique sur l'utilisation du français de la Banque CIBC, qui comprend des obligations rehaussées sur l'utilisation du français dans les communications aux clients et aux employés, dans les processus d'embauche, dans la formation et dans l'utilisation des technologies. Cette politique fait l'objet d'une

Propositions d'actionnaires

révision et d'une mise à jour tous les deux ans afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation relative à la langue française, tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial.

La Banque CIBC fournit dans la présente circulaire des données agrégées sur la maîtrise des langues (anglais, français et une autre langue) par les membres du conseil (à la page 11) et de la haute direction (dans l'Analyse de la rémunération pour les membres de la haute direction, à la page 76).

Dans le cadre de notre culture inclusive, nous veillons à ce que les principaux publics – internes et externes – aient accès aux renseignements en anglais ou en français, selon la langue de leur choix. En outre, pour répondre aux besoins linguistiques de nos clients, bon nombre de nos succursales et points de contact offrent des services dans une panoplie de langues, dont le français, l'espagnol, le mandarin, le pendjabi et l'hindi, le tagalog, l'italien et le portugais.

4. MÉDAC – Vote consultatif sur les politiques environnementales

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 (*say on climate*).

Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*¹, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : banque Royale : 28,2 G\$ US; banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, banque de Montréal, 15,8 G\$ US et banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société².

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone³.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (14,23 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

¹ <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

² <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

³ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC reste déterminée à maintenir la dynamique de la transition énergétique, et elle continue à intégrer les risques et les possibilités liés au climat à sa stratégie d'entreprise et à sa stratégie de gestion du risque, mais elle demeure d'avis qu'un vote consultatif annuel sur sa stratégie climatique n'est pas le mécanisme approprié pour régir ses plans et activités connexes et pour solliciter l'avis des parties prenantes à cet égard.

Comme elle en fait état dans son Rapport sur le climat, la Banque CIBC a établi une structure de gouvernance des changements climatiques qui s'inscrit dans son cadre global de gouvernance des facteurs ESG qui favorise la responsabilisation et l'harmonisation des activités liées aux changements climatiques à l'échelle de l'entreprise. Bien que de nature non contraignante, un vote consultatif annuel sur notre stratégie climatique serait incompatible avec le rôle et la responsabilité du conseil d'approuver et de superviser la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise globale de la banque, laquelle comprend la stratégie climatique. Nous considérons toujours que cette harmonisation et cette cohésion à tous les niveaux de l'entreprise relèvent des responsabilités de la direction, et que la surveillance de ces activités relève des fonctions du conseil.

À mesure que nous procédons à la mise en œuvre de notre stratégie climatique, nous estimons que la reddition de comptes au moyen de solides mécanismes de gouvernance, de la communication de l'information et de la mobilisation continue des parties prenantes fait partie intégrante de nos plans. À ce titre, nous poursuivons nos efforts par les initiatives suivantes :

- Nous faisons régulièrement rapport au conseil et à ses comités en plus de fournir de la formation aux administrateurs sur les questions climatiques en vue d'aider le conseil à assurer sa fonction de surveillance, et nous lions le rendement en matière de facteurs ESG à la rémunération incitative au moyen de notre indice ESG, qui tient compte des objectifs sur le plan climatique (voir la page 51 pour de plus amples renseignements sur le cadre de gouvernance des facteurs ESG).
- Nous avons publié un Rapport sur le climat annuel, qui suit les recommandations du cadre du TCFD et fournit des détails supplémentaires sur notre cadre de gouvernance climatique, notre stratégie climatique, notre approche à la gestion des risques et les progrès accomplis vers l'atteinte de nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030⁽¹⁾.
- Nous sollicitons toute l'année la rétroaction de nos actionnaires et autres parties prenantes pour obtenir leurs commentaires sur nos progrès et nos plans en matière de climat. En 2024, ces démarches ont inclus des rencontres directes avec les membres du conseil, en plus de nos activités de dialogue habituelles menées par la direction.

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

(1) Nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 sont des cibles provisoires établies par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans un cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodes reconnues à l'échelle internationale pour fixer des cibles de réduction des émissions financées qui sont axées sur les réductions absolues des émissions financées ou sur les réductions de l'intensité des émissions provenant des activités commerciales. À l'heure actuelle, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 fixées par la Banque CIBC ont trait à l'intensité des émissions provenant des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Veuillez consulter la méthodologie présentée dans l'approche de carboneutralité de la Banque CIBC disponible au www.cibc.com.

5. MÉDAC – Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

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

Argumentaire

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

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés contre la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes¹ de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13² du *Cadre inclusif³ OCDE/G20 sur les BEPS* (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices*⁴), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

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

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

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (12,61 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

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

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

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

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

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC se conforme aux obligations fiscales légales de tous les territoires où elle exerce ses activités, et applique des processus de gouvernance et de conformité fiscales pour gérer les risques fiscaux conformément à son intérêt global à l'égard du risque. La supervision de notre gouvernance fiscale est assurée par le comité d'audit du conseil d'administration.

La Banque CIBC suit les principes applicables en matière de prix de transfert et les autres principes directeurs en matière de fiscalité de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui ont été adoptés sous forme de lois au Canada et dans les autres pays où nous exerçons nos activités, lois qui comprennent la déclaration pays par pays. Conformément à ces lois, la Banque CIBC dépose une déclaration pays par pays au Canada auprès de l'Agence du revenu du Canada. Ces renseignements sont également transmis aux autorités fiscales des pays où nous exerçons nos activités. Au fur et à mesure que d'autres pays adopteront des lois exigeant la communication publique de certaines données pays par pays (par exemple, l'Union européenne et l'Australie), la Banque CIBC coopérera et se conformera à ces mesures.

La Banque CIBC transmet également chaque année ses déclarations aux autorités fiscales compétentes à l'égard de ses activités dans tous les pays et territoires où elle exerce ses activités. À compter de son exercice 2025, la Banque CIBC est tenue de se conformer au régime de l'impôt minimum mondial de 15 % prévu par le Pilier II de l'OCDE, lequel a été édicté au Canada à l'égard de tous les pays dans lesquels la banque exerce des activités.

Enfin, la Banque CIBC a pour objectif d'offrir à ses employés une rémunération équitable et concurrentielle par rapport au marché. Elle fournit déjà des données précises sur ses pratiques en matière de rémunération et de gouvernance dans ses rapports publics. Pour en apprendre davantage sur notre approche en matière de rémunération, y compris les principales caractéristiques de la conception de notre rémunération, veuillez consulter la rubrique intitulée *Analyse de la rémunération de la présente circulaire*, à la page 63, ainsi que notre réponse à la proposition d'actionnaire n° 7. Notre Rapport sur la durabilité présente également d'autres renseignements sur nos pratiques de rémunération équitable.

La Banque CIBC continuera de surveiller les règlements à venir en matière de communication de l'information fiscale et se conformera aux exigences et aux normes sectorielles canadiennes, américaines et mondiales dans les pays et territoires où elle exerce ses activités à mesure qu'elles évoluent.

Propositions d'actionnaires

6. VCIM - Notation des risques liés au carbone et plans de transition propres au secteur

Il est résolu que les actionnaires demandent à la Banque CIBC de communiquer, à un coût raisonnable et sans divulguer de renseignements exclusifs, 1) des mesures de notation propres au secteur pour les clients classés dans les catégories de notation du risque lié au carbone, et 2) des plans de transition de clients propres au secteur, accompagnés de procédures visant à s'assurer que ces plans de transition sont conformes aux cibles provisoires de réduction des émissions financées de la Banque CIBC d'ici 2030.

Argumentaire

Les changements climatiques sont une crise mondiale qui exige une action urgente. Le dépassement d'un seuil de réchauffement de 1,5 °C présente des risques pour la planète, les économies, les investisseurs et, ultimement, pour la rentabilité à long terme des banques : des projections ont montré qu'en limitant le réchauffement de la planète à 1,5 °C, des économies de 20 billions de dollars pourraient être réalisées à l'échelle mondiale d'ici 2100, tandis qu'en dépassant 2 °C, les dommages climatiques se chiffreraient en centaines de billions de dollars¹. Les estimations montrent qu'en maintenant les trajectoires d'émissions actuelles, une proportion de 10 % de la valeur économique mondiale pourrait être perdue d'ici 2050².

Dans cette optique, la Banque CIBC déclare que les changements climatiques représentent un risque important pour ses activités et reconnaît que le secteur financier est particulièrement bien placé pour favoriser un changement positif en matière de climat³. Les investisseurs partagent largement cette opinion et estiment que la banque peut être un leader mondial dans ce domaine.

Comme l'a indiqué la Banque CIBC, sa capacité à atteindre ses cibles de carboneutralité repose sur la divulgation et la réduction des émissions financées. La publication des données sur les émissions issues des secteurs de la fabrication automobile, de la production d'électricité, du pétrole et du gaz, des biens immobiliers commerciaux, des prêts hypothécaires à l'habitation, des prêts automobiles et des prêts agricoles constitue une étape positive⁴. Les cibles provisoires d'ici 2030 de la Banque CIBC pour les secteurs du pétrole et du gaz, de la production d'électricité et de la fabrication automobile renforcent l'engagement de la banque dans la lutte contre les changements climatiques.

Malgré ces initiatives, les investisseurs demeurent dans l'incertitude quant à la stratégie de la Banque CIBC pour atteindre ces objectifs et prospérer dans une économie soumise à des contraintes en matière de carbone. Les investisseurs n'ont pas accès à des informations clés comme des échelles d'évaluation descriptives définitives pour les secteurs ayant des cibles, des calendriers de fixation de cibles pour les émissions financées des secteurs supplémentaires, ainsi qu'un soutien clairement défini et une explication des conséquences progressives pour les clients classés dans les catégories de notation du carbone. Bien que la Banque CIBC ait mentionné la présentation aux clients de cibles provisoires en matière d'émissions financées, les investisseurs n'ont toujours pas assez d'information sur la manière dont les attentes et les normes sont communiquées et sur la manière dont les cibles climatiques influencent le processus de prêt.

Plusieurs sociétés comparables à la Banque CIBC fournissent des renseignements plus précis sur la façon dont elles mettent en œuvre les plans de transition. Par exemple, la Banque Royale du Canada a présenté des cadres d'évaluation adaptés aux secteurs ayant des cibles provisoires⁵. Le Australia and New Zealand Banking Group publie l'évolution des notations des clients et indique si un secteur est en voie ou non d'atteindre les objectifs qui lui sont associés⁶. Des normes et des lignes directrices existantes peuvent aider les institutions financières et leurs clients à concrétiser les engagements de carboneutralité et peuvent contribuer à assurer aux investisseurs que la Banque CIBC a mis en place des stratégies appropriées pour atteindre ses cibles d'ici 2030.

Du point de vue des investisseurs, le fait de ne pas définir ces attentes expose la Banque CIBC à d'importants risques financiers, y compris des risques notables liés aux contreparties en raison d'actifs échoués, une détérioration de la qualité du crédit, un risque accru pour d'autres portefeuilles et des atteintes à la réputation. Les données demandées aux termes de la présente proposition contribueront à assurer aux investisseurs que la Banque CIBC a mis en place des plans de transition pour ses clients qui sont efficaces et responsables pour atteindre ses objectifs de réduction des émissions d'ici 2030.

¹ <https://www.nature.com/articles/d41586-018-05219-5> (en anglais seulement)

² <https://www.swissre.com/institute/research/topics-and-risk-dialogues/climate-and-natural-catastrophe-risk/expertise-publication-economics-of-climate-change.html> (en anglais seulement)

³ https://www.cibc.com/content/dam/about_cibc/corporate_responsibility/pdfs/cibc-sustainability-report-2023-fr.pdf

⁴ https://www.cibc.com/content/dam/about_cibc/corporate_responsibility/pdfs/climate-report-2023-fr.pdf

⁵ https://www.rbc.com/notre-impact/_assets-custom/pdf/rbc-client-engagement-approach-fr.pdf

⁶ <https://www.anz.com.au/content/dam/anzcomau/about-us/anz-2023-climate-related-financial-disclosures.pdf> (en anglais seulement)

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC continue d'intégrer les risques et les possibilités liés au climat à sa stratégie d'entreprise et à sa stratégie de gestion du risque pour améliorer la communication d'information à ce titre. En tirant parti de notre rôle de fournisseurs de capitaux, nous axons nos efforts sur les occasions de soutenir nos clients dans leur transition vers des activités à faibles émissions de carbone et nous investissons dans des solutions de lutte contre les changements climatiques.

En 2024, la Banque CIBC a élaboré et mis à l'essai un nouveau cadre d'évaluation et d'engagement en matière de planification de la transition, en vue d'appuyer sa stratégie climatique et de se préparer aux exigences réglementaires attendues. Ce cadre se veut un moyen de mieux comprendre les plans de transition énergétique des clients de nos portefeuilles de pétrole et de gaz et de production d'électricité. L'élaboration de ce cadre de travail, dont la mise en œuvre est prévue pour 2025, s'est appuyée sur les orientations du secteur, l'objectif étant de soutenir davantage les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 de la Banque CIBC dans ses portefeuilles du secteur de l'énergie⁽⁹⁾. Notre prochain Rapport sur le climat de 2024, qui sera publié en mars 2025, présentera des renseignements sur ce cadre de travail. Nous nous attendons à mettre à jour ce cadre à mesure qu'évolue le paysage réglementaire et que les autorités de réglementation, comme le BSIF, mettent la touche finale à leurs orientations.

Ces initiatives complètent notre méthode d'évaluation du risque lié au carbone existante, qui s'applique à tous nos clients commerciaux et entreprises, et nous aident à comprendre leur profil global de risque lié au carbone conformément à notre cadre de gestion du risque. Elles nous permettent également de gérer les risques liés au climat auxquels notre entreprise est confrontée, grâce à l'identification, à l'évaluation et à la mesure des risques, à la gestion et au contrôle des risques, ainsi qu'à la surveillance et à l'établissement de rapports sur les risques.

Notre Rapport sur le climat de 2024 comprendra également des explications supplémentaires sur la manière dont nous identifions, évaluons et gérons les risques et les possibilités liés au climat dans le cadre de notre gouvernance, de notre stratégie, de notre gestion des risques et de nos mesures et objectifs – y compris des rapports sur les progrès accomplis vers l'atteinte de nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 dans les secteurs à fortes émissions⁽¹⁾. Fait nouveau cette année, la Banque CIBC prévoit également présenter ses engagements de financement en matière de production d'électricité à émissions globales nulles⁽²⁾⁽³⁾. Cette donnée met davantage en lumière le lien entre l'affectation des capitaux de la Banque CIBC et ses cibles de décarbonisation.

- (1) Nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 sont des cibles provisoires établies par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans un cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodes reconnues à l'échelle internationale pour fixer des cibles de réduction des émissions financées qui sont axées sur les réductions absolues des émissions financées ou sur les réductions de l'intensité des émissions provenant des activités commerciales. À l'heure actuelle, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 fixées par la Banque CIBC ont trait à l'intensité des émissions provenant des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Veuillez consulter la méthodologie présentée dans l'approche de carboneutralité de la Banque CIBC disponible au www.cibc.com.
- (2) S'entend de la production d'électricité à émissions globales nulles d'entités qui produisent toute leur énergie à partir des sources suivantes : énergie solaire, éoliennes en mer et sur terre, énergie géothermique, énergie marémotrice, production d'énergie à partir d'hydrogène ou d'ammoniac généré par une source d'énergie propre, énergie hydroélectrique, biomasse résiduelle et biocarburants renouvelables provenant notamment de l'agriculture et de la sylviculture durables et de l'énergie nucléaire.
- (3) Engagement autorisé total pour les emprunteurs dont 100 % de la production d'électricité est alignée sur l'énergie sans émissions (comprend les emprunteurs dont les projets sont en cours de construction); exclut le transport, la distribution et les services.

7. VCIM - Ratio rémunération/salaire

Il est résolu que les actionnaires demandent à la Banque CIBC de communiquer, à un coût raisonnable et sans divulguer de renseignements exclusifs, des renseignements plus détaillés sur les paramètres salariaux internes utilisés pour fixer la rémunération cible des membres de la haute direction et de clarifier l'influence de ces paramètres sur la rémunération des membres de la haute direction. Les paramètres salariaux internes comprennent des ratios et des percentiles qui permettent de comparer la rémunération des membres de la haute direction et des autres employés. Ces renseignements devraient porter sur les points suivants :

1. Une explication des paramètres salariaux internes précis utilisés.
2. Une analyse de la manière dont ces paramètres éclairent les décisions relatives à la rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction.

Argumentaire

Au cours des dernières décennies, l'augmentation de la rémunération des hauts dirigeants a largement dépassé celle des travailleurs moyens. En 2023, par exemple, la rémunération des chefs de direction des plus grandes entreprises américaines a augmenté de 11,3 %, tandis que le salaire médian des travailleurs a diminué de 9,3 %. Ces écarts de rémunération croissants posent des risques pour la stabilité économique, minent la cohésion sociale, aggravent les inégalités entre les sexes et les groupes raciaux, et peuvent faire diminuer la satisfaction des travailleurs, ce qui, ultimement, a des répercussions sur la productivité et la fidélisation². En tant que grande institution financière active dans plusieurs secteurs économiques et tributaire du capital humain, la Banque CIBC dépend d'une gestion efficace de ces risques pour assurer sa croissance et sa capacité à créer de la valeur pour les actionnaires.

Par son accent mis sur la notion d'« Ouvrir des possibilités » et l'intégration de ce pilier dans le multiplicateur de rendement du FRO lié à l'indice ESG servant à influencer sur le montant de la rémunération incitative, la Banque CIBC démontre qu'elle saisit l'importance stratégique d'aborder la question des disparités croissantes de revenu et de richesse.

Le fait que la Banque CIBC reconnaisse que les employés, ou « membres de l'équipe », constituent son avantage concurrentiel et sont à la base de sa croissance future indique qu'elle comprend les avantages qu'il y a à investir dans son personnel afin de renforcer le capital humain. Des études démontrent que la comparaison sociale influence fortement le comportement et que la satisfaction des employés dépend souvent du sentiment de recevoir une rémunération équitable³. Les actionnaires exigent davantage de renseignements sur les paramètres salariaux internes afin de déterminer si les structures de rémunération de la Banque CIBC favorisent cette stratégie centrée sur l'employé.

Les risques réglementaires s'accroissent et les attentes en matière de transparence augmentent, avec des initiatives telles que la Taskforce for Inequality and Social-related Financial Disclosures (TIFSD), qui travaillent à l'élaboration de cadres qui pourraient être adoptés dans le cadre des normes IFRS en matière de durabilité⁴.

Une meilleure divulgation des paramètres salariaux internes permettrait à la Banque CIBC de démontrer son engagement envers ses priorités stratégiques et de se préparer à de nouvelles obligations réglementaires. Bien que la Banque CIBC présente ce que le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction estime être des paramètres salariaux verticaux, y compris le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés d'une année à l'autre, lorsqu'elle établit la rémunération des membres de la haute direction, elle ne fournit pas d'autres facteurs ni d'explications sur la façon dont ces paramètres influent sur la rémunération cible.

Nous demandons au conseil de présenter de l'information, au minimum, sur les points suivants :

1. **Paramètres internes sur l'équité salariale** : Décrire tous les paramètres ou ratios utilisés pour évaluer la relation salariale entre les dirigeants et les employés.
2. **Impact sur les décisions en matière de rémunération** : Expliquer comment ces paramètres influent sur la détermination de la rémunération et l'évaluation du rendement du chef de la direction et des cadres supérieurs.

Propositions d'actionnaires

Ces renseignements n'ont pas pour but de limiter la rémunération des membres de la haute direction, mais plutôt de veiller à ce que les actionnaires disposent des données nécessaires pour évaluer la gestion par la Banque CIBC des principaux risques réglementaires et financiers. Une transparence accrue profitera à la fois à la Banque CIBC et aux actionnaires en harmonisant la rémunération des dirigeants et les objectifs de santé organisationnelle et de vision stratégique à long terme de l'entreprise.

¹ <https://corp.gov.law.harvard.edu/2024/04/18/an-early-look-at-ceo-pay-trends-from-proxy-season-2024/> (en anglais seulement)

² <https://irp.org/fr/research-studies/whats-so-bad-about-increasing-inequality-in-canada/> (en anglais seulement)

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

⁴ <https://www.tisfd.org/> (en anglais seulement)

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est chargé de s'assurer que nos politiques de rémunération à tous les niveaux de postes soient conçues et gérées de manière à être concurrentielles sur le marché, harmonisées avec les intérêts des actionnaires et liées au rendement de l'entreprise et au rendement individuel. Un élément clé de cette responsabilité repose sur le maintien de notre structure salariale interne, qui définit des fourchettes de salaires de base pour la majorité de notre effectif, depuis les employés débutants jusqu'au chef de la direction, en passant par tous les niveaux intermédiaires. Notre structure salariale offre des possibilités de rémunération cohérentes aux employés exerçant des fonctions de valeur comparable, ainsi qu'une distinction entre les postes de différents niveaux qui est alignée sur les possibilités sur le marché pour des fonctions similaires.

Tout au long de 2024, la Banque CIBC a continué à investir pour verser le taux du salaire minimal, conformément à l'engagement pris en juillet 2022 d'atteindre un taux du salaire minimal de 25 \$ l'heure d'ici à la fin de 2025 au Canada et aux États-Unis. En août 2024, la Banque CIBC a haussé le taux du salaire minimal pour les employés admissibles à une augmentation au mérite au Canada et aux États-Unis, le faisant passer à 23,25 \$ l'heure, et l'a haussé de nouveau à 24,25 \$ en janvier 2025. Nous avons également apporté des changements plus généraux à nos structures salariales, réalisant des progrès à tous les niveaux d'emploi en janvier 2024, puis de nouveau en janvier 2025. Plus de 13 800 employés ont été touchés par ces changements, qui représentent un investissement annualisé de plus de 38,5 millions de dollars. Ces investissements nous permettent de continuer d'attirer les meilleurs talents dans un marché concurrentiel marqué par des tensions inflationnistes et de démontrer notre appui aux principes de salaire décent. Au cours de la dernière décennie, une plus grande proportion de nos investissements en matière de rémunération a été affectée aux employés. Chaque année, nous comparons les investissements entre les employés et les membres de la haute direction et prenons la décision délibérée d'investir davantage dans nos employés afin de continuer à faire progresser leur rémunération par rapport au marché et de gérer l'écart entre chaque niveau afin qu'il ne soit pas disproportionné.

En plus de notre structure de salaire de base cohérente, pour la proportion de 85 % de nos effectifs qui participent au régime incitatif Objectifs Rendement Succès (ORS) de la Banque CIBC, notre structure de rémunération définit également des objectifs de rémunération variable pour chaque niveau, exprimés en pourcentage du salaire de base. Dans le cadre de ce régime, la rémunération d'encouragement à tous les niveaux est calculée en fonction du facteur de rendement opérationnel (FRO) et du rendement individuel, en appliquant une formule plutôt qu'un pouvoir discrétionnaire, afin d'assurer un traitement équitable à tous les niveaux. Au cours des cinq dernières années, à compter de décembre 2020, il y a eu deux instances où un FRO inférieur a été utilisé pour les membres de la haute direction par rapport au FRO des employés, compte tenu de leur plus grande capacité à influencer le rendement global de la banque. Il est également important de noter que la fourchette des possibilités par rapport à la cible en fonction du rendement individuel est nettement plus étroite pour les cadres, y compris les membres de la haute direction, afin de tenir compte de l'importance plus importante que revêt la rémunération variable et du caractère essentiel du FRO dans la définition des attributions finales de rémunération qui sont alignées sur le rendement de la Banque CIBC et la valeur pour nos actionnaires.

La composition de la rémunération du chef de la direction est conçue pour comporter une faible part de rémunération fixe et une grande part de rémunération variable, pour refléter la philosophie de rémunération au rendement de la Banque CIBC. La rémunération fixe du chef de la direction de 1 000 000 \$ est demeurée inchangée depuis sa nomination en septembre 2014. La structure de rémunération des cadres est fondée sur une rémunération fixe inférieure à la rémunération variable, alors que chez les employés, la rémunération fixe est plus importante que la rémunération variable.

La direction procède à plusieurs analyses horizontales (relativité par rapport aux pairs) et verticales (équité interne entre les employés et les membres de la haute direction) dont se sert le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction pour déterminer la rémunération du chef de la direction. Plusieurs des analyses effectuées s'appuient sur des évaluations semblables réalisées par des conseillers du secteur, comme Institutional Shareholder Services (ISS), et mesurent la correspondance entre les différents résultats de rémunération et le rendement global de la Banque CIBC. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction s'appuie en outre sur ces analyses pour prendre ses décisions de rémunération à la fin de l'année. Ces données comprennent le degré d'alignement relatif, qui représente la différence entre le classement par percentile du rendement de l'entreprise et le classement par percentile de la rémunération globale du chef de la direction au sein d'un groupe de référence, le multiple de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des chefs de la direction du groupe de référence et la correspondance entre la rémunération et le RTA, qui mesure la ligne de tendance de la rémunération du chef de la direction et la valeur d'un placement dans les actions de l'entreprise. En outre, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte du ratio de rémunération médian et moyen entre la rémunération des employés canadiens équivalents temps plein et la rémunération du chef de la direction, et examine chaque année les tendances historiques et les écarts par rapport à cette mesure pour éclairer les décisions relatives à la rémunération du chef de la direction. La rémunération annuelle globale du chef de la direction telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération de la circulaire de sollicitation de procurations est comparée à la rémunération annuelle globale médiane des employés à l'échelle mondiale pour calculer le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés. Des recherches complémentaires sont menées sur les tendances en matière de ratio de rémunération des chefs de la direction pour déterminer où se situe le ratio de rémunération de la Banque CIBC par rapport au secteur dans son ensemble.

Dans l'ensemble, nous estimons qu'en appliquant cette approche holistique pour distinguer les salaires internes par niveau et aligner nos structures de rémunération sur le marché, nous créons des possibilités de rémunération équitables, cohérentes et concurrentielles pour l'ensemble de nos effectifs.

Propositions d'actionnaires retirées

InvestNow

InvestNow a retiré sa proposition d'actionnaire à la suite d'entretiens avec la Banque CIBC. Le texte de la proposition de InvestNow, son argumentaire et la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

A. Retrait de l'Alliance bancaire Net Zéro et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero
IL EST RÉSOLU que la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») se retire de l'Alliance bancaire Net Zéro et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero.

Argumentaire

Menée par les banques et constituée par les Nations unies, l'Alliance bancaire Net Zéro est un sous-groupe de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero, parrainée par les Nations unies et dirigée par Mark Carney. Signée par le chef de la direction de la banque, la déclaration d'engagement (en anglais seulement) est une condition préalable à l'adhésion à l'Alliance bancaire Net Zéro.

En adhérant à l'Alliance bancaire Net Zéro en 2021, la Banque CIBC s'est engagée à aligner ses prêts, ses investissements et ses activités de souscription sur l'objectif d'atteindre des émissions de gaz à effet de serre nettes nulles d'ici 2050. Cet engagement pose une menace sérieuse pour la sécurité énergétique du Canada et du monde entier.

L'énergie est depuis longtemps un pilier central de l'économie canadienne et, en tant que pays stable, responsable et démocratique disposant d'abondantes ressources énergétiques, le Canada est particulièrement bien placé pour répondre à une plus grande proportion de la demande mondiale de pétrole et de gaz. Le Canada produit et exporte actuellement de l'énergie, et dispose d'une énorme capacité qui lui permettrait d'en faire encore plus à ces deux chapitres, ce qui signifie que notre industrie pourrait jouer un rôle clé non seulement pour maintenir notre propre sécurité énergétique, mais également pour veiller à la sécurité énergétique mondiale.

En s'engageant à respecter les règles de l'Alliance bancaire Net Zéro et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero et en refusant à nos entreprises énergétiques les capitaux – que ce soit sous forme de prêts, d'investissements et d'activités de souscription – dont elles ont besoin pour fonctionner et prospérer, les banques canadiennes nuisent non seulement à leurs actionnaires, mais aussi au pays dans son ensemble et, ultimement, à la communauté internationale.

Nous demandons à la Banque CIBC de se retirer de l'Alliance bancaire Net Zéro et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero. Les lubies d'un petit groupe de personnes, qui ne sont ni élues ni tenues de rendre des comptes, et qui travaillent sous l'égide d'une organisation supranationale, ne devraient pas servir de base aux politiques nationales. La sécurité nationale et la sécurité de nos alliés doivent être des priorités.

Déclaration du conseil

L'Alliance bancaire Net Zéro a été formée initialement à un moment où le secteur mondial redoublait d'efforts pour agir sur le climat, et elle a joué un rôle précieux en galvanisant ces efforts et en créant un élan mobilisateur.

Après mûre réflexion, compte tenu de l'évolution et de la maturité de cette structure, et après avoir elle-même développé une expertise interne tout en réalisant des progrès significatifs aux côtés de ses clients dans ces domaines, la Banque CIBC a décidé de se retirer de l'Alliance bancaire Net Zéro puisqu'elle est désormais bien placée pour poursuivre ce travail en dehors de la structure formelle de l'Alliance bancaire Net Zéro.

Nous reconnaissons toujours l'ampleur et l'urgence des changements climatiques. Nos objectifs et nos engagements restent les mêmes, et nous continuons à prendre des mesures concrètes pour mobiliser notre banque et nos clients en faveur de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et nous préparer à l'adoption d'exigences réglementaires et de normes de déclaration attendues.

De plus amples renseignements sur nos projets et nos progrès seront communiqués dans notre prochain Rapport sur le climat de 2024, qui devrait être publié en mars 2025.

MÉDAC

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

Propositions d'actionnaires

B. Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est proposé que la banque adhère au *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés*.

Argumentaire

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*¹. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL·E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration² exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*³.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la société adhère à ce *Code de conduite*.

¹ <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avancees>

² <https://futureoflife.org/open-letter/stoppons-les-experimentations-sur-les-ia-une-lettre-ouverte/>

³ <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

Déclaration du conseil

Bien que la Banque CIBC utilise l'IA traditionnelle depuis des décennies, nous développons à l'heure actuelle nos capacités d'IA générative pour les appliquer à des domaines clés de nos activités afin de permettre à notre équipe d'en faire plus pour nos clients. À mesure que le rythme de l'adoption s'accélère, notre banque demeure à l'avant-garde et évalue les meilleures façons de tirer parti de l'IA grâce au lancement de nombre de projets pilotes et de cas d'utilisation au cours de la dernière année, y compris des outils pour aider les membres de l'équipe de première ligne à avoir accès plus efficacement à l'information sur nos produits et services.

Alors que nous adoptons une approche réfléchie de déploiement des outils propulsés par l'IA à l'échelle de notre banque, nous continuons à le faire en nous appuyant sur la responsabilité et la confiance, guidés par les Principes d'IA digne de confiance de la Banque CIBC et par nos cadres de gestion du risque. Cette approche nous permet de prendre en compte et de traiter les risques liés à l'IA qui pourraient surgir lorsque nous investissons dans des produits et des solutions fondés sur l'IA.

En 2024, nous avons élaboré un nouveau cadre de gestion de l'IA d'entreprise dont la mise en œuvre a débuté à l'exercice 2025. Notre objectif est d'élaborer, au moyen de ce cadre, les principes, les structures et les exigences de gouvernance requis pour veiller à ce que la Banque CIBC gère les solutions d'IA de façon appropriée tout au long du cycle de vie de l'IA, tout en faisant la promotion de l'innovation et de la prise de décisions efficace au sein de l'entreprise. Nous avons également mis sur pied un Bureau de gouvernance de l'IA de l'entreprise qui a pour fonction d'agir à titre de groupe de contrôle et de fonction de surveillance pour veiller à la conformité et à une gestion saine des risques liés à l'IA à l'échelle de l'organisation et protéger les intérêts des parties intéressées. Par ailleurs, la Banque CIBC a constitué au cours de l'exercice 2025 un comité de la technologie relevant du conseil d'administration, dont le mandat est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités liées à la surveillance de la stratégie technologique de la Banque CIBC pour s'assurer qu'elle permet la réalisation des plans stratégiques et des priorités de la Banque CIBC.

Dans le cadre de son engagement en faveur d'une utilisation efficace et réfléchie de l'IA générative, la Banque CIBC a confirmé qu'elle adhèrera au *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés* du Canada, devenant ainsi l'une des toutes premières institutions bancaires à prendre cet engagement. Notre adhésion au Code sera en outre annoncée par le gouvernement fédéral du Canada.

C. Assemblées annuelles des actionnaires en personne

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

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹.

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

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions². »

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

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (53,11 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

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

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

³ *Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (*Teachers*) https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf

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

Déclaration du conseil

Nous accordons une grande importance au dialogue direct et continu avec nos actionnaires, et nous estimons qu'il est judicieux de tenir des assemblées annuelles en mode hybride, car celui-ci permet à un plus grand nombre d'actionnaires et de fondés de pouvoir des différents territoires où la Banque CIBC exerce ses activités d'y participer.

En 2024, à la suite de son assemblée annuelle des actionnaires, la Banque CIBC a entrepris des démarches de consultation proactives avec les investisseurs pour mieux comprendre les perspectives sur cet enjeu. Comme nous l'avons communiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024, la Banque CIBC a toujours comme intention de tenir l'assemblée annuelle des actionnaires de manière hybride en offrant la possibilité d'y participer aussi bien en personne qu'en mode virtuel, et elle a établi des procédures qui respectent les droits des actionnaires et permettent l'accès, la participation et la communication, notamment pour voter et poser des questions.

La Banque CIBC entend continuer à tenir des assemblées hybrides à l'avenir, à moins que ne surviennent des événements extraordinaires échappant à son contrôle. Dans de telles circonstances, nous organiserons notre assemblée annuelle d'une manière autorisée par nos règlements administratifs, la Loi sur les banques et tout autre règlement pertinent. La Banque CIBC veillera également à la cohésion et à la rigueur de l'information, de l'accès, de la participation et de la communication pour que les actionnaires aient les mêmes droits et privilèges de voter, de communiquer et de participer que ceux dont ils disposeraient dans le cadre d'une assemblée hybride ou en personne.



**BANQUE
LAURENTIENNE
DU CANADA**

Glossaire.

Répertoire de mots et de sigles utilisés dans la Circulaire :

Action	Action ordinaire de la Banque	Loi sur les banques (Canada)	La <i>Loi sur les banques</i> (LC 1991, ch 46) (et ses modifications) ainsi que la réglementation et les règles applicables
Actionnaire, vous, votre et vos	Les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque		
Assemblée annuelle	L'Assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Banque devant avoir lieu le 8 avril 2025	MÉDAC	Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires, un actionnaire de la Banque dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec), H2X 1X3
Avis d'assemblée	Un avis écrit informant les actionnaires de la date, de l'heure, de l'endroit et de l'ordre du jour de la prochaine assemblée annuelle		
Banque Laurentienne, Banque, BLC, nous, notre et nos	La Banque Laurentienne du Canada et, lorsqu'il y a lieu, les filiales de la Banque	Notice annuelle	La notice annuelle de la Banque datée du 5 décembre 2024
BSIF	Le Bureau du surintendant des institutions financières		
CCRC	Le Conseil canadien sur la reddition de comptes	PCAF	La <i>Partnership for Carbon Accounting Financials</i> - une initiative mondiale favorisant la collaboration entre institutions financières pour définir des normes de mesure et de déclaration des émissions de GES associées à leurs activités de financement et d'investissement
Circulaire	La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction	PCGR	Principes comptables généralement reconnus
Comité GC	Le Comité de gouvernance et de conformité du Conseil	PVP	Premier-ère vice-président-e
Comité RH	Le Comité des ressources humaines du Conseil	Rapport annuel	Le Rapport annuel 2024 de la Banque daté du 5 décembre 2024
Comité TI	Le Comité des technologies de l'information du Conseil	RCP	Rendement des capitaux propres
Computershare	La Société de fiducie Computershare du Canada, l'agent des transferts de la Banque	RICT	Rémunération incitative à court terme
Conseil	Le conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada	RILT	Rémunération incitative à long terme
Date de clôture des registres	Le 18 février 2025, après la fermeture des bureaux	RPCFAT	Recyclage des produits de la criminalité et financement des activités terroristes
Documents de l'assemblée	La Circulaire et le Rapport annuel 2024 qui contient les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 et le rapport de gestion y afférent	RTA	Rendement total pour les actionnaires
DPVA	Droits à la plus-value des actions	SEDAR+	Système électronique de données, d'analyse et de recherche
EDI	Équité, diversité et inclusion	UAD	Unité d'action différée
ESG	Environnemental, social et gouvernance	UAP	Unité d'action de performance
EY	EY, l'auditeur de la Banque pour l'exercice financier 2024	UAPD	Unité d'action de performance différée
GES	Gaz à effet de serre	UAR	Unité d'action restreinte
GIFCC	Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques	UARD	Unité d'action restreinte différée
IFRS	Les normes internationales d'information financière	VP	Vice-président-e
Kingsdale	Kingsdale Advisors, conseiller stratégique de la Banque à l'égard des actionnaires	VPE	Vice-président-e exécutif-ve

montant global de rémunération de 2 000 000 \$ pour un exercice. Ce plafond a été approuvé lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque le 19 mars 2013.

Depuis la récente création du Comité des technologies de l'information et la nomination d'un nouveau membre du Conseil le 1^{er} novembre 2024, ce plafond de montant global de rémunération n'est plus suffisant compte tenu du nombre d'administrateurs et de comités. Par conséquent, le 18 février 2025, le Conseil a approuvé une modification au Règlement XII visant à augmenter de 2 000 000 \$ à 3 000 000 \$ le montant global de rémunération pouvant être versée à tous les administrateurs de la Banque à ce titre pour un exercice. Le Conseil estime qu'une telle augmentation est actuellement souhaitable pour rémunérer adéquatement l'administrateur additionnel et les membres du nouveau comité, pour donner une marge de manœuvre au Conseil au cas où il serait nécessaire de créer d'autres comités ou de tenir des réunions extraordinaires et possiblement rémunérées en cas d'événement imprévu, et pour tenir compte de toute augmentation de la rémunération des administrateurs au cours des prochaines années.

La modification susmentionnée ne prendra effet que lorsqu'elle aura été confirmée par résolution extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires de la Banque. Par conséquent, la résolution extraordinaire énoncée ci-après sera présentée lors de l'assemblée annuelle, pour permettre aux actionnaires de l'examiner, puis de l'adopter s'ils le jugent approprié. Le Conseil recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution extraordinaire suivante et, à moins d'avoir reçu des instructions différentes, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR la résolution extraordinaire suivante.

Le Conseil recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution extraordinaire suivante confirmant la modification des règlements généraux de la Banque :

« **IL EST RÉSOLU** que le Règlement XII soit modifié comme suit : "Pour tout exercice financier commençant après le 31 octobre 2024, le montant global de rémunération pouvant être versée par la Banque à l'ensemble de ses administrateurs pour leurs services en cette qualité n'excède pas 3 000 000 \$." »



VI. Vote sur les propositions d'actionnaires

La Banque a reçu sept propositions du MÉDAC. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de soumettre trois propositions au vote.** La Banque a accepté d'inclure toutes les propositions dans la Circulaire, et trois d'entre elles feront l'objet d'un vote dans le cadre de l'ordre du jour officiel de l'assemblée. Le texte des sept propositions et les réponses du Conseil sont inclus en **Annexe** de la Circulaire, à la page 93.

Les actionnaires qui souhaitent inclure une proposition dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque doivent faire parvenir le texte de leur proposition au Secrétariat corporatif de la Banque au plus tard à 17 h (heure de l'Est), le 24 octobre 2025.



VII. Autres questions

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

ANNEXE

Propositions d'actionnaires

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

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

PROPOSITION 1. Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts et d'investissements

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (parties prenantes) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Arguments

Le 11 mai 2023, la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*¹ entré en vigueur. Cette *Loi* exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette *Loi* vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte proactivement une position en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et à réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissement comporte une forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants², le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit une augmentation de 8,4 millions en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Cette catégorie de travail comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés, par exemple le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires pour rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier aux entreprises qui forcent les enfants à travailler.

Position de la Banque

La Banque n'octroie des prêts commerciaux à sa clientèle qu'après un examen minutieux d'une multitude de données et d'informations, lequel examen repose sur son cadre d'analyse des risques. Le cadre d'analyse utilisé par la Banque afin d'évaluer ses risques s'inscrit dans le corpus d'informations confidentielles et stratégiques, essentielles à la compétitivité de la Banque et dont la divulgation (totale ou partielle) peut permettre à la concurrence de tirer profit.

Qui plus est, il importe d'apprécier cette proposition à la lumière des caractéristiques distinctives de la Banque, notamment sa taille relative dans le contexte des marchés financiers où elle opère. En effet, les opérations de la Banque sont limitées au territoire canadien et américain, et visent en très grande majorité des consommateurs et des PME, diminuant ainsi considérablement les risques visés par la présente proposition.

¹ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

² <https://www.unicef.org/fr/communiqués-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

Les pratiques d'affaires responsables sont au cœur de nos priorités. Depuis 2021, la Banque publie annuellement un rapport ESG, qui détaille nos initiatives et orientations axées sur les facteurs environnement, social et gouvernance (ESG). Nous suivons d'ailleurs avec grand intérêt les développements liés à la mise en application de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et nous sommes dotés d'un *Code de conduite des fournisseurs* (le Code) faisant la promotion de pratiques commerciales durables pour ses fournisseurs. Ce Code est disponible en ligne sur le site de la Banque, à la section [Nos politiques environnementales, sociales et de gouvernance \(ESG\)](#).

Nous saisissons cette opportunité de réitérer l'engagement réel de la Banque à discuter des questions ESG avec de nombreuses parties prenantes, y compris ses actionnaires, par les moyens plus amplement détaillés dans nos rapports ESG.

Pour en savoir plus sur nos initiatives, pratiques et politiques axées sur les facteurs d'environnement, social et gouvernance, nous vous invitons à lire le rapport ESG annuel, disponible sur notre site Web.

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

PROPOSITION 2. Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est proposé que la banque adhère au Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés.

Arguments

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*³. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration⁴ exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*⁵.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la société adhère à ce *Code de conduite*.

Position de la Banque

La Banque comprend les préoccupations du MÉDAC quant aux inquiétudes suscitées par le développement de l'intelligence artificielle (IA) générative avancée.

La Banque reconnaît l'importance du développement et d'une gestion responsable des systèmes d'IA générative. Toutefois, nous ne développons pas à l'interne des systèmes d'IA générative. De plus, la Banque ne fait aucunement recours à l'utilisation de robot ou de robot advisors dans le cadre de sa gestion d'actifs. Ainsi, nous reconnaissons que ces systèmes présentent de grands avantages, tout en comprenant qu'ils peuvent également comporter des risques potentiels.

De plus, le BSIF procède toujours à l'étude de sa ligne directrice E-23 relative à la gestion du risque de modélisation. Cette ligne directrice, lorsqu'en vigueur, précisera les attentes du BSIF quant à la gestion des entités sous sa supervision de leur risque de modélisation. Celle-ci s'appliquera notamment aux Banques canadiennes et offrira un cadre de supervision offrant de meilleures garanties de robustesse que le code de conduite volontaire.

Dans l'intervalle, en complément de son *Code de conduite des employés et des membres du Conseil d'administration*⁶, la Banque est dotée d'une *Politique d'utilisation acceptable*⁷ (la Politique), laquelle

³ <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avancees>

⁴ <https://futureoflife.org/open-letter/stoppons-les-experimentations-sur-les-ia-une-lettre-ouverte/>

⁵ <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

⁶ <https://www.banquelaurentienne.ca/docs/esg/code-de-conduite-des-employes-et-des-membres-du-conseil-d-administration.pdf>

⁷ Voir le *Code de conduite des employés et des membres du Conseil d'administration*, page 14, En savoir plus : Politique sur l'utilisation acceptable (extrait).

comprend une section sur l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle générative (IA), des outils, des réseaux et des systèmes informatiques, à l'attention de tous les administrateurs, employés, sous-traitants et tiers ayant un accès autorisé aux ressources de la Banque. Cette politique prévoit de manière exhaustive des mesures relatives à l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle générative, incluant entre autres des mesures en lien avec la conformité aux lois et à la réglementation, l'utilisation responsable, le maintien de la confidentialité des informations commerciales sensibles de l'entreprise, ainsi que des mécanismes en cas d'incident de sécurité ou de confidentialité. L'implémentation conjointe de ces deux instruments internes vient ainsi baliser de manière complète la potentielle utilisation des systèmes d'IA génératives au sein de la Banque.

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

PROPOSITION 3. Divulgence des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la société a des activités.

Arguments

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la société.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Position de la Banque

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

Depuis l'assemblée annuelle 2024, l'information concernant les membres visés de la haute direction comprend les langues qu'ils maîtrisent. Cette année, tous les membres visés de la haute direction canadiens maîtrisent le français et l'anglais.

En ce qui a trait aux exigences linguistiques pour chaque employé de la Banque, celles-ci varient selon la juridiction dans laquelle la Banque opère. En effet, nous nous conformons aux requis linguistiques de chaque poste en fonction des paramètres géographiques de la Banque et de ses clients. Ainsi, nous déployons nos efforts afin de recruter des personnes talentueuses et qualifiées, dans le respect du cadre législatif applicable aux langues officielles, faisant de la compétence linguistique l'un des critères clés pris en compte lors du processus de recrutement.

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

Par ailleurs, pour l'ensemble des juridictions dans lesquelles nous faisons affaire, nous sommes déterminés à offrir à nos clients, employés et autres parties prenantes, des services, communications et milieux de travail diversifiés, inclusifs et respectueux des droits, devoirs et obligations prévus dans les lois applicables relatives aux langues officielles.

La Banque est fière de ses 175 ans d'existence au Québec et elle estime avoir un rôle important à jouer pour protéger et promouvoir la langue française, un élément crucial de son identité. En tant qu'organisation québécoise régie par une charte fédérale, la Banque est fière de se conformer volontairement à la Charte de la langue française et aux autres règlements applicables au Québec, y compris ceux qui ont trait à la langue au travail et aux communications avec nos clients et nos actionnaires. La Banque Laurentienne est certifiée par l'Office de la langue française du Québec depuis 1979. Un certificat de francisation est remis à une entreprise lorsque l'utilisation du français est généralisée à tous les niveaux de celle-ci, et ce, dans l'ensemble de ses activités au Québec.

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

Compte tenu de ce qui précède, nous croyons que nos actions parlent d'elles-mêmes et que la Banque adopte déjà, depuis de nombreuses années, des pratiques exemplaires en termes de respect des droits linguistiques de ses employés, clients et actionnaires.

Pour ces motifs, nous recommandons de voter CONTRE la proposition.

PROPOSITION 4. Vote consultatif sur les politiques environnementales

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 (say on climate).

Arguments

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*⁸, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : Banque Royale : 28,2 G\$ US; Banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; Banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, Banque de Montréal, 15,8 G\$ US et Banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société⁹.

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone¹⁰.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Position de la Banque

Cette proposition reprend, en substance, la proposition formulée par le MÉDAC dans la circulaire 2024 de la Banque. Nous souhaitons ainsi réitérer notre position exprimée l'an dernier.

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

L'importance des enjeux environnementaux et climatiques varie d'une institution financière à l'autre. La taille et la portée des banques doivent être prises en compte au moment d'analyser leurs plans d'action. Il n'existe pas d'ensemble unifié de lignes directrices permettant de déterminer ce que devrait contenir un plan d'action environnemental et climatique ou de savoir si un plan convient à une banque en particulier.

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

La Banque a publié son premier rapport ESG en 2021. Les informations qu'on y trouve sont alignées sur les recommandations du comité sur les questions ESG et sur les risques liés aux changements climatiques (anciennement le GIFCC). Ce rapport est publié chaque année avant l'assemblée générale annuelle. Les investisseurs peuvent y trouver plus de renseignements sur l'approche et les progrès de la Banque.

La Banque parle des questions de climat et des enjeux ESG avec de nombreuses parties prenantes, y compris les actionnaires, et elle apprécie leur contribution à ces sujets. Les rapports de responsabilité sociale et ESG de la Banque indiquent les outils et les méthodes que la Banque utilise pour interagir avec

⁸ <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

⁹ <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

¹⁰ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

ses parties prenantes. Dans le cadre du processus d'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG de la Banque, la Banque a directement interagi avec plusieurs actionnaires et autres parties prenantes afin de leur donner l'occasion de partager leur point de vue sur les priorités ESG de la Banque. Dans le cadre de notre engagement continu envers l'amélioration du climat, nous mettrons en œuvre d'autres moyens d'interagir avec les actionnaires, par exemple le vote consultatif non contraignant, au cours des quatre prochaines années.

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

PROPOSITION 5. Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

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

Arguments

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — et aujourd'hui de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. La banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13 du Cadre inclusif OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération *global* en enrichissant la description du contexte.

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

Or, selon le baromètre Edelman¹¹ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

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

Position de la Banque

Cette proposition est substantiellement similaire à la proposition 6 formulée par le MÉDAC dans la circulaire 2024 de la Banque. Ainsi, nous souhaitons réitérer notre position exprimée l'an dernier.

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

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

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

Pour terminer, il convient de mentionner que la déclaration pays par pays de la Banque, en conformité avec les exigences applicables en la matière (dont le projet BEPS de l'OCDE/G20 qui fixe le seuil de déclaration à 750 millions d'euros, montant auquel la Banque se situe en deçà), n'est pas tenue de contenir d'information relative aux ratios de rémunération et/ou d'information permettant le calcul de ces dits ratios.

¹¹ https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

À cet effet, la divulgation publique de cette déclaration ne serait pas pertinente aux fins de la présente proposition, mais elle serait également potentiellement dommageable pour la Banque, en raison notamment des considérations de confidentialité et de stratégie soulevées plus haut.

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

PROPOSITION 6. Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

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

Arguments

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

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)¹², les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

Compte tenu du pourcentage de votes reçus à l'appui de cette proposition d'actionnaire dans le passé, nous la déposons à nouveau.

Position de la Banque

Cette proposition est substantiellement similaire à la proposition 4 formulée par le MÉDAC dans la circulaire 2024 de la Banque. Ainsi, nous souhaitons réitérer notre position exprimée l'an dernier.

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

Rappelons d'ailleurs que la Banque a mis sur pied un programme de dons d'entreprise dans le cadre duquel elle a établi son nouveau programme « Donner au-delà des chiffres ». Celui-ci se concentre sur les organismes aidant les immigrants et les réfugiés à améliorer leur inclusion économique au sein de leur collectivité. La Banque soutient également dans le cadre de ce programme des organismes ayant pour mission d'éliminer les obstacles et de renforcer l'équité en matière d'accès aux opportunités économiques pour les communautés historiquement marginalisées. À titre d'exemple, la Banque a consolidé depuis 2022 sa collaboration avec le Groupe 3737, pôle d'innovation entrepreneuriale axé sur la diversité, situé au cœur du quartier Saint-Michel, à Montréal, en s'engageant à verser 150 000\$ sur trois ans pour encourager les entrepreneurs qualifiés des groupes sous-représentés à participer au programme des missions commerciales de l'organisme. Plus généralement, la Banque et ses employés ont, depuis les trois dernières années, versé en moyenne 750 000\$ par année en dons d'entreprise.

Enfin, au-delà des contributions et des dons, l'engagement de la Banque envers les causes ESG se reflète également à travers sa philosophie d'investissement.

Pour en savoir plus sur l'implication de la Banque dans les collectivités que nous servons, nous vous invitons à consulter notre rapport ESG annuel, nos politiques ESG, et notre programme de dons d'entreprise, tous disponibles sur notre site Web.

Pour ces motifs, nous recommandons de voter CONTRE la proposition.

¹² *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

PROPOSITION 7. Certification raisonnable des rapports ESG

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

Arguments

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre.

Selon un rapport récent du cabinet PWC¹³, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

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

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

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable¹⁴. »

Position de la Banque

Cette proposition reprend, presque mot pour mot, la proposition 5 formulée par le MÉDAC dans la circulaire 2024 de la Banque. Ainsi, nous souhaitons réitérer notre position exprimée l'an dernier.

En mars 2023, le BSIF a publié la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques, introduisant une obligation de communication pour ce type de risque et prévoyant les mécanismes mis en œuvre pour les gérer. Dans les prochaines années, la Banque deviendra également assujettie au Règlement 51-107 sur les obligations d'information liées aux questions climatiques des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Les normes S1 et S2 sur la durabilité et le climat de l'International Sustainability Standards Board (« ISSB ») ont été finalisées en juin 2023.

Bien que l'ensemble de ces normes visent à assurer une divulgation accrue et harmonisée sur les enjeux climatiques, celles-ci ne sont pas encore en vigueur à l'heure actuelle. En effet, en ce qui concerne la ligne directrice B-15, le BSIF a déclaré, sans confirmer de date précise, que celle-ci entrera en vigueur en deux temps, potentiellement d'ici la fin de l'exercice 2025. Quant au Règlement 51-107, l'Autorité des Marchés Financiers est restée muette sur la question. Reconnaisant l'ambiguïté du paysage réglementaire actuel, la Banque prendra les mesures nécessaires pour se conformer à l'ensemble de la réglementation en matière de divulgation ESG, incluant sur les questions de certification des rapports ESG, au fur et à mesure de leur applicabilité à notre institution.

¹³ Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

¹⁴ Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

Ensuite, il convient de mentionner que la Banque se penche déjà sur la question de l'utilisation de l'assurance externe des données ESG et la déploie quant aux informations contenues dans certains de ses rapports. En effet, bien que la transparence et les pratiques d'affaires responsables soient essentielles et fassent partie de nos valeurs fondamentales, le cadre d'information actuel est le mieux que nous pouvons offrir compte tenu du niveau de maturité des données requises pour le produire et de la disponibilité inégale de données fiables et matures.

Ainsi, il est de notre avis que d'ici quelques années, lorsque les attentes des autorités réglementaires en la matière se seront clarifiées, que la qualité des données aura évolué et que le marché se sera stabilisé, la Banque pourra à ce moment obtenir une assurance d'un tiers sur les données ESG.

Dans l'intervalle, nous révisons en continu notre approche en matière de questions ESG de manière à pouvoir produire et divulguer de l'information aussi fiable que possible, considérant les données disponibles et l'évolution rapide de la qualité des données et des méthodologies utilisées.

Pour ces motifs, nous recommandons de voter CONTRE la proposition.



**BANQUE DE
MONTREAL**

5. Examiner les propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a présenté à la Banque six propositions d'actionnaire aux fins d'inclusion dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction, dont quatre seront soumises à un vote. L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE), au nom du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et de la trésorerie de l'Église Unie du Canada, et PFA Pension ont soumis conjointement une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. Investors for Paris Compliance, au nom de la Salal Foundation, Friends Fiduciary Corporation et Vancity Investment Management Ltd., ont soumis conjointement une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. Vancity Investment Management a présenté une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. Les propositions d'actionnaire sur lesquelles vous serez appelé à voter, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée, ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci figurent aux pages 105 et suivantes.

Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas présenter deux de ses propositions. Se reporter à la page 116 pour des renseignements relatifs aux propositions retirées du MÉDAC. Pour plus d'information sur la proposition de InvestNow, se reporter à la page 118. Les trois propositions retirées ne sont pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.

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

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

Comment soumettre une proposition d'actionnaire

Si vous souhaitez soumettre une proposition pour la prochaine assemblée annuelle, vous devez nous la faire parvenir au plus tard le 12 novembre 2025.

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/.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis six 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, quatre propositions ont été soumises à votre vote. Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre deux de ses propositions au vote des actionnaires. D'autres renseignements sur ces propositions retirées se trouvent ci-après.

Proposition n° 1

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

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

Argumentaire

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

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés *contre* la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes¹ de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13² du *Cadre inclusif³ OCDE/G20 sur les BEPS* (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices⁴*), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré – viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs

propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en en enrichissant la description du contexte.

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

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

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (10,92 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

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

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

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

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

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION CETTE ANNÉE ENCORE PARCE QU'É BMO FOURNIT DÉJÀ DES DÉCLARATIONS PAYS PAR PAYS COMME L'EXIGENT LES AUTORITÉS FISCALES, ET LA DIVULGATION PUBLIQUE DE NOTRE DÉCLARATION COMPLÈTE PAYS PAR PAYS N'APPORTERAIT PAS DE CLARTÉ NI DE RENSEIGNEMENTS UTILES AUX ACTIONNAIRES.

Nous fournissons des informations détaillées sur nos cotisations fiscales et contrôles fiscaux conformément aux normes comptables applicables, ainsi que des informations fiscales, y compris nos taux d'imposition effectifs, dans nos rapports annuels et trimestriels déposés publiquement auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission. Nous divulguons aux autorités fiscales les informations pays par pays qui sont exigées. Nous avons l'intention de respecter scrupuleusement les lois et les directives fiscales pertinentes dans tous les territoires dans lesquels nous exerçons des activités.

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

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

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

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

Proposition n° 2

Vote consultatif sur les politiques environnementales

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 (*say on climate*).

Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*¹, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : Banque Royale : 28,2 G\$ US; Banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; Banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, Banque de Montréal, 15,8 G\$ US et Banque Canadienne Impériale de Commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société².

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se

classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone³.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (15,26 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1 <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

2 <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industriefossile>

3 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION CETTE ANNÉE ENCORE PARCE QU'É BMO PUBLIE DES MISES À JOUR RIGOREUSES ET RÉGULIÈRES SUR LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES, NOTAMMENT LES QUESTIONS LIÉES AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES, DANS L'INFORMATION RELATIVE À LA DURABILITÉ ET AU CLIMAT. BMO SE CONSACRE DÉJÀ À L'ENGAGEMENT NOTABLE DE SES ACTIONNAIRES À L'ÉGARD DE LA STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE ET CLIMATIQUE, CE QUI EST BIEN PLUS UTILE QU'UN SIMPLE VOTE « POSITIF OU NÉGATIF » DES ACTIONNAIRES.

BMO publie des mises à jour rigoureuses et régulières sur les questions environnementales, notamment les changements climatiques, dans l'information relative à la durabilité et au climat présentée par BMO et s'engage largement auprès de ses actionnaires sur sa stratégie environnementale et climatique. Grâce à notre engagement auprès des actionnaires, nous recevons de leur part un retour d'information significatif sur l'approche de la Banque en matière de climat, sur les informations climatiques les plus utiles pour les actionnaires et sur les progrès réalisés par la Banque.

La direction et le Conseil ont pris des mesures concrètes afin d'élaborer et de mettre en place une stratégie climatique pluriannuelle crédible, laquelle stratégie climatique fait partie de la stratégie globale de la Banque qui a été approuvée par le Conseil. Nous continuons de modifier et d'adapter notre approche en fonction de notre stratégie globale et des nouveaux développements.

Notre Ambition climatique est d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. Les détails concernant notre Ambition climatique et nos objectifs figurent dans l'information relative à la durabilité et au climat présentée par BMO.

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

À la lumière de la complexité et de la profondeur de nos stratégies et de nos engagements en matière de développement durable et de climat, le contexte juridique et réglementaire en constante évolution ainsi que des communications détaillées que BMO fournit et continue d'améliorer, BMO continue de croire qu'un simple vote « positif ou négatif » des actionnaires n'apporterait aucune information utile quant à savoir si BMO a su définir adéquatement les initiatives adéquates axées sur le climat ou si une telle initiative en particulier est insuffisante ou excessive. En revanche, les renseignements que les actionnaires ont fournis par l'intermédiaire de nos pratiques actuelles en matière d'engagement permettent de recueillir des informations significatives sur les priorités et les perspectives des investisseurs.

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

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

Proposition n° 3

Divulgence des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la société a des activités.

Argumentaire

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde. Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que

de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la société. Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QU'ELLE EST TROP LARGE ET LA PUBLICATION DE CES INFORMATIONS SERAIT COÛTEUSE ET NE FOURNIRAIT PAS D'INFORMATIONS UTILES À LA PRISE DE DÉCISION DES ACTIONNAIRES. BMO S'EFFORCE D'EMPLOYER DES PERSONNES MAÎTRISANT LES LANGUES REQUISES DANS LES TERRITOIRES OÙ ELLE EXERCE SES ACTIVITÉS.

Comme toute entreprise, nous nous efforçons de servir nos clients dans la langue de leur choix au sein des collectivités où sont situées nos succursales. Nous cherchons activement à employer des personnes qui maîtrisent les langues qui sont prédominantes dans les régions où nous exerçons des activités et, le cas échéant, nous respectons les lois linguistiques.

Les décisions concernant l'embauche des employés sont prises par le personnel autorisé de chaque territoire en tenant compte des

besoins au sein de ce territoire et des fonctions liées au poste. Les décisions concernant l'embauche des employés ne sont pas centralisées. Nous respectons la vie privée de nos employés en ne leur demandant pas d'indiquer toutes les langues dans lesquelles ils peuvent communiquer et leur niveau de maîtrise de ces langues lorsque cela n'est pas pertinent pour leur travail. Nous ne recueillons ni ne conservons non plus de données nous permettant de divulguer avec exactitude les langues parlées par tous les employés de BMO où nous exerçons des activités. Nous publions déjà les langues parlées par les membres de notre Conseil et nos membres de la haute direction collectivement, conformément à d'autres informations sur la diversité, car ces informations pourraient présenter un intérêt pour nos actionnaires et d'autres parties prenantes.

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

Proposition n° 4

Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est proposé que la Banque adhère au Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés.

Argumentaire

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*¹. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration² exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser

que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*³.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la société adhère à ce *Code de conduite*.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO DISPOSE D'UN CADRE ÉTABLI POUR GÉRER LES RISQUES LIÉS À L'UTILISATION DE L'IA GÉNÉRATIVE, QUI EST ALIGNÉ SUR LES ORIENTATIONS DE NOS ORGANISMES EN RÉGLEMENTATION PRUDENTIELLE.

BMO soutient les objectifs stratégiques du gouvernement fédéral du Canada visant à promouvoir le développement sécuritaire et responsable ainsi que l'utilisation éthique des systèmes d'intelligence artificielle (IA), qui sont conformes aux lois canadiennes existantes et aux principes de l'Organisation de coopération et de développement économiques en matière d'IA. BMO a joué un rôle actif dans l'avancement des conversations critiques sur le déploiement sécuritaire, transparent et responsable de l'IA dans le but d'améliorer l'expérience client tout en maintenant la confiance du public dans l'utilisation éthique de ces technologies.

La croissance continue de l'IA, et plus particulièrement de l'IA générative, présente des possibilités d'innovation pour BMO et, comme toute capacité technologique émergente, comporte également des défis uniques en lien avec son utilisation. L'approche de BMO en matière d'IA générative est conforme aux lois et aux

directives en vigueur pour les institutions financières fédérales (IFF), ainsi qu'aux exigences actuelles en matière de protection des renseignements personnels et de gestion des risques, qui sont antérieures à la publication du Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés (le Code volontaire) d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada. Comme il est indiqué dans le rapport de gestion du Rapport annuel 2024, BMO a élaboré des pratiques de gestion des risques liés à l'IA afin de répondre aux attentes en matière de surveillance humaine et d'utilisation équitable, sécuritaire, éthique et responsable de l'IA, y compris de l'IA générative. En outre, le Code de conduite de BMO interdit l'utilisation de l'IA générative sans autorisation préalable.

L'Association des banquiers canadiens (ABC), au nom des banques canadiennes, a fait part de ses commentaires à Innovation, Sciences et Développement économique Canada dans le cadre de sa consultation sur le Code volontaire. Elle y relatait un manque de clarté concernant l'intention, la portée, les termes clés ainsi que l'interopérabilité relativement aux directives des organismes en réglementation prudentielle. Les engagements énoncés dans le Code volontaire ne créent pas un ensemble cohérent de normes dont la mise en œuvre soit suffisamment prévisible pour gérer

¹ <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/voluntary-code-conduct-responsible-development-and-management-advanced-generative-ai-systems>

² <https://futureoflife.org/open-letter/pause-giant-ai-experiments/>

³ <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

efficacement les risques liés à l'utilisation de l'IA générative. De plus, bien que le Code volontaire souhaite promouvoir l'engagement de ses signataires quant à la poursuite du développement de l'IA au Canada, BMO et d'autres IFF se consacrent déjà à cette entreprise par des interactions constantes avec l'ABC ainsi que nos organismes en réglementation prudentielle, y compris le Bureau du surintendant des institutions financières. BMO continue de suivre de près l'évolution dans ce domaine, et si des lois fédérales visant l'encadrement du

développement et du déploiement de l'IA, le renforcement des lois sur la protection des renseignements personnels du secteur privé et l'avancement de la mise en œuvre de la Charte canadienne du numérique étaient adoptées, BMO respecterait ses obligations légales.

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

Proposition n° 5

L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE), au nom du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et de PFA Pension, a soumis la proposition suivante à votre vote.

Communication du ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique

Il est résolu que la Banque de Montréal communique chaque année son ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique, qui se définit comme le financement total accordé, sous forme de capitaux propres, de titres de créance et de financement de projets, à des sources d'approvisionnement énergétique à faibles émissions de carbone par rapport à celui accordé à des sources d'approvisionnement énergétique provenant des combustibles fossiles. Cette information, qui serait préparée à coût raisonnable et exclurait tout renseignement confidentiel, devrait décrire la méthodologie employée par la Banque de Montréal, notamment ce qu'elle entend par « à faibles émissions de carbone » et « combustibles fossiles ». La Banque de Montréal devrait inclure ses activités de prêt dans son ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique, s'il est possible de le faire avec rigueur sur le plan méthodologique.

Argumentaire

En tant que banque importante d'envergure mondiale, la Banque de Montréal (BMO) est largement exposée aux risques liés à la stabilité financière que posent les changements climatiques, et elle a pris certains engagements relatifs au climat. Les banques qui harmonisent leurs activités à leurs objectifs climatiques sont mieux préparées à gérer les risques, dont les risques juridiques, financiers et liés à la réputation qui sont associés aux changements climatiques, et à saisir les occasions qui se présentent dans le cadre de la transition énergétique mondiale.

Selon l'Agence internationale de l'énergie, pour atteindre la carboneutralité sur le plan des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050, il est nécessaire de délaissier rapidement les combustibles fossiles et de tripler les investissements annuels en énergie propre à l'échelle mondiale d'ici 2030¹. Le rythme auquel l'approvisionnement énergétique à faibles émissions de carbone est déployé à grande échelle dictera le rythme auquel les combustibles fossiles seront délaissés².

BMO figurerait parmi les plus grands financiers des combustibles fossiles à l'échelle mondiale; cependant, elle s'est engagée à atteindre la carboneutralité dans le cadre de ses activités de

financement d'ici 2050 et à consacrer 300 milliards de dollars canadiens sous forme de financement durable (engagement dépassé en 2023)³. Même si BMO dispose d'informations solides en matière de finance durable, les investisseurs ont besoin d'informations supplémentaires pour évaluer ses activités de financement de l'énergie propre et l'importance relative du financement des combustibles fossiles.

Le ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique (*Energy Supply Ratio* ou ESR), un paramètre de mesure en dollars, permettra de compléter et de bonifier la gamme existante de renseignements financiers climatiques relatifs aux émissions que BMO présente, notamment ceux requis en vertu des exigences de l'Union européenne, et de fournir une information utile au sujet des activités de BMO et de ses progrès dans l'atteinte de ses engagements publics. Au cours des dernières années, les banques auraient touché des revenus de prêt et de placement provenant de projets d'énergie propre supérieurs à ceux provenant de sociétés pétrolières et gazières ou charbonnières⁴. Les investisseurs cherchent à évaluer si BMO se positionne comme un chef de file de la transition énergétique.

1 <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach>

2 <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach/executive-summary>

3 https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2024/04/BMO_2023_SR_FR_AODA.pdf

4 <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-10-18/green-fees-overtake-fossil-fuels-for-second-straight-year>

Le ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique est maintenant un paramètre d’information climatique clé. Bloomberg fournit à ses clients le ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique des banques mondiales, comme BMO, en utilisant une méthodologie standardisée qui définit clairement « à faibles émissions de carbone » et « combustibles fossiles », mais qui ne peut toutefois intégrer les activités de prêt non communiquées publiquement⁵.

Trois des plus importantes banques nord-américaines, soit la Banque Royale du Canada, JPMorgan et Citibank, se sont engagées à communiquer leur ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique, ce qui confirme que la présentation de ce paramètre est faisable et constitue une pratique exemplaire du secteur.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D’ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE LA DIVULGATION DE CES INFORMATIONS SERAIT REDONDANTE ET INUTILE COMPTE TENU DES PRATIQUES DE DIVULGATION EXISTANTES DE BMO ET NE FOURNIRAIT PAS D’INFORMATIONS UTILES AUX ACTIONNAIRES.

BMO publie les émissions financées par les secteurs du pétrole et du gaz et de la production d’électricité. Des objectifs ont été fixés pour la production pétrolière et gazière en amont, notamment des cibles d’intensité quant aux émissions des clients pour les champs d’application 1 et 2 et une cible absolue pour le champ d’application 3. Nous avons également fixé une cible pour la production d’électricité au Canada, y compris une cible en matière d’énergie renouvelable pour 2030 qui reflète une trajectoire carboneutre pour les émissions financées. En outre, BMO publie un rapport sur les actifs liés au carbone, qui indique la proportion des actifs liés au carbone, y compris le pétrole, le gaz et la production d’énergie non renouvelable, par rapport à l’ensemble des prêts, selon notre information relative à la durabilité et au climat présentée.

Le ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique recherché dans cette proposition n’apporterait pas d’informations supplémentaires utiles sur l’approche de BMO. Le ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique

Les investisseurs sont d’avis que BMO devrait, à l’instar de ces homologues, communiquer le ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique annuel qui s’applique à elle, établir des cibles à l’égard de celui-ci, ainsi que travailler à faire adopter une approche standardisée pour le calcul et la communication du ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique dans le secteur bancaire. Bloomberg a publié un guide de mise en œuvre⁶ et l’Institute of International Finance, une association sectorielle comptant 400 membres à l’échelle mondiale, a publié un livre blanc qui offre un gabarit standardisé pour la communication de la méthodologie⁷.

Nous vous invitons à voter POUR cette proposition.

compare les prêts octroyés dans le secteur de l’énergie renouvelable aux prêts octroyés dans le secteur pétrolier et gazier. Les marchés de ces secteurs sont totalement différents et ne se prêtent pas à une comparaison directe. Les informations fournies par BMO illustrent déjà la décarbonisation de son portefeuille en ce qui concerne le pétrole et le gaz, et montrent clairement la proportion de ses prêts octroyés au secteur de l’énergie renouvelable par rapport aux prêts octroyés au secteur de l’énergie non renouvelable.

En outre, la proposition est prématurée, car les méthodologies relatives au ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique n’ont pas encore été entièrement élaborées pour l’ensemble du secteur. Compte tenu des difficultés liées à la disponibilité des données, nous continuons à évaluer des fournisseurs de données tiers pour nous aider à fournir des données structurées sur les catégories d’actifs non liés au crédit incluses dans le ratio. À la lumière des incertitudes à l’égard des méthodologies, l’adoption d’une mesure relative au ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique pourrait entraîner des risques juridiques et de réputation pour la Banque.

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

⁵ https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/Financing-the-Transition_Energy-Supply-Investment-and-Bank-Facilitated-Financing-Ratios.pdf

⁶ <https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/Energy-Supply-Banking-Ratios-Implementation-Guide.pdf>

⁷ [32370132_ifi_white_paper_energy_supply_ratio_september_2024_final.pdf](https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/32370132_ifi_white_paper_energy_supply_ratio_september_2024_final.pdf)

Proposition n° 6

Investors for Paris Compliance, 185-911 Yates Street, Suite 561, Victoria (B. C.) V8V 4Y9, au nom de la Salal, de Friends Fiduciary Corporation et de Vancity Investment Management Ltd., a soumis la proposition suivante à votre vote.

Divulgarion des activités de lobbying et d'influence politique

Il est proposé que la Banque complète ses informations sur les activités de lobbying et d'influence politique, directes et indirectes, par l'intermédiaire d'associations commerciales, de coalitions, d'alliances et d'autres organisations, afin de respecter son engagement de faire du lobbying « d'une manière conforme à [son] soutien des objectifs de l'Accord de Paris ».

Argumentaire

Cette résolution est conforme à la Global Standard on Responsible Corporate Climate Lobbying¹ et au Business Associations Climate Action Guide².

BMO s'est engagée à être carboneutre d'ici 2050. La modélisation de la décarbonisation par secteur de BMO montre qu'une politique gouvernementale de soutien est nécessaire pour que BMO atteigne ses propres cibles en matière de carboneutralité³.

Dans sa Déclaration relative aux contributions politiques et au lobbying, BMO indique qu'en s'engageant auprès des représentants élus, elle pourrait « chercher à le faire d'une manière conforme à notre soutien des objectifs de l'Accord de Paris »⁴.

Dans le cadre de son évaluation de l'état de préparation à la transition de ses clients, BMO prend les facteurs suivants en considération : la mobilisation à l'égard des politiques conforme aux objectifs de l'Accord de Paris, le résumé des activités de mobilisation, y compris les consultations et les partenariats ainsi que la divulgation des adhésions à des associations commerciales⁵.

Pourtant, malgré son engagement déclaré en matière de lobbying et les attentes de ses clients, BMO ne divulgue des informations que sur quelques cas de lobbying liés au climat, et uniquement pour BMO Gestion mondiale d'actifs⁶. BMO ne divulgue également que sa participation à certaines initiatives liées au climat, en omettant son adhésion à des associations aux objectifs divergeants⁷.

Par exemple, BMO est membre du Conseil canadien des affaires et de la Chambre de commerce du Canada qui, selon InfluenceMap, se sont engagés dans l'opposition aux politiques climatiques de l'économie réelle au Canada et dans le monde⁸. BMO ne divulgue pas ces adhésions et n'explique pas comment elle réconcilie cette contradiction.

BMO est également le commanditaire exclusif de la conférence annuelle de l'Association canadienne des producteurs pétroliers (ACPP). InfluenceMap a classé l'ACPP au 5^e rang mondial des associations industrielles les plus négatives et les plus influentes en matière de climat⁹. La commandite de BMO implique, pour l'investisseur raisonnable, un rapprochement avec l'ACPP.

Malgré l'analyse de BMO selon laquelle elle a besoin d'une politique gouvernementale de soutien pour atteindre ses cibles en matière de carboneutralité, la Banque est absente des débats publics sur les politiques climatiques importantes, telles que la tarification du carbone. La Banque n'indique pas si elle discute de ces enjeux politiques précis lors des réunions gouvernementales, ni quelles sont ses positions¹⁰.

Truist¹¹ et Barclays¹² sont des exemples de banques ayant publié des informations plus complètes sur le lobbying climatique. En outre, des entreprises du secteur de l'énergie telles que Enbridge fournissent davantage d'informations sur le lobbying climatique que BMO¹³.

Les actionnaires demandent à BMO de compléter ses informations sur le lobbying afin de remédier à ces lacunes et omissions.

1 <https://climate-lobbying.com/>

2 <https://exponentialroadmap.org/wp-content/uploads/2024/06/Business-associations-climate-action-guide-v-1.0-final.pdf>

3 Pages 47 à 50 à https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2024/04/BMO_2023_CR_FR_AODA.pdf

4 <https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2023/05/Statement-Political-Contributions-FR-ACC-feb2023.pdf>

5 Page 38 à https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2024/04/BMO_2023_CR_FR_AODA.pdf

6 Page 46 à https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2024/04/BMO_2023_SR_FR_AODA.pdf et page 28 à <https://bmo.bynder.com/m/1100ecce6ee7346b/original/rapport-annuel-sur-linvestissement-responsable-de-2023.pdf>

7 Pages 28 à 30 à https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2024/04/BMO_2023_CR_FR_AODA.pdf

8 <https://influencemap.org/report/Canada-s-Big-Five-Banks-26501>

9 https://influencemap.org/report/Corporate-Climates-Policy-Footprint-2022-20196?return_to=/report/Corporate-Climates-Policy-Footprint-2022-20196

10 BMO Gestion mondiale d'actifs indique qu'elle a envoyé une lettre à l'Environmental Protection Agency concernant la réglementation sur le méthane. Se reporter à la page 28 <https://bmo.bynder.com/m/1100ecce6ee7346b/original/rapport-annuel-sur-linvestissement-responsable-de-2023.pdf>

11 https://filecache.investorroom.com/mr5ir_truist/871/Truist2023ClimateLobbyingSummary.pdf

12 <https://home.barclays/sustainability/esg-resource-hub/reporting-and-dslosures/public-policy-engagement/>

13 https://www.enbridge.com/-/media/Enb/Documents/Reports/Sustainability-Report-2022/Climate_Lobbying_Report.pdf

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE L'APPROCHE DE BMO EN MATIÈRE DE PROMOTION DE POLITIQUES EST DÉJÀ DIVULGUÉE CONFORMÉMENT À LA RÉGLEMENTATION DES TERRITOIRES DANS LESQUELS ELLE ENTREPREND DES EFFORTS DE PROMOTION DE POLITIQUES. PAR AILLEURS, BMO DIVULGUE DÉJÀ SON ADHÉSION À DES ASSOCIATIONS DE PROMOTION DE POLITIQUES DONT LES CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES DÉPASSENT 50 000 \$.

Le lobbying est une activité réglementée et BMO respecte les lois et les règlements applicables, y compris en matière de divulgation, dans les territoires où elle exerce des activités de promotion de politiques. Les exigences en matière de divulgation varient d'un territoire à l'autre, mais peuvent comprendre une combinaison de divulgation des sujets sur lesquels nous faisons du lobbying auprès

des fonctionnaires et des détails de certaines réunions. En outre, BMO fait état de son adhésion à des associations commerciales plus importantes qui mènent des travaux de promotion de politiques lorsque sa contribution financière dépasse 50 000 \$. La participation de BMO à des associations commerciales est un élément nécessaire de notre stratégie d'entreprise.

Le fait que BMO soit membre de ces associations ou qu'elle leur apporte son soutien financier ne signifie pas forcément que nous soutenons leurs positions sur certaines questions. Lorsque nos positions ne concordent pas, nous exprimons nos préoccupations, au besoin, par l'intermédiaire des représentants de BMO qui participent à ces groupes, lorsque c'est nécessaire.

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

Proposition n° 7

Vancity Investment Management, 100 183 Terminal Avenue, Vancouver (B.C.) V6A 4G2 a soumis la proposition suivante à votre vote.

Déclaration des paramètres d'évaluation de la rémunération de la haute direction

Il est proposé que la Banque publie, selon des frais raisonnables et en omettant les informations exclusives, des informations approfondies sur les paramètres d'évaluation de la rémunération internes utilisés pour fixer la rémunération cible des membres de la haute direction, et qu'elle clarifie l'influence de ces paramètres sur la rémunération des membres de la haute direction. Les paramètres d'évaluation de la rémunération internes comprennent des ratios et des percentiles qui illustrent la comparaison de la rémunération entre les cadres et les employés non cadres. Ces informations doivent porter sur les points suivants :

- a. Une explication des paramètres d'évaluation de la rémunération spécifiques internes utilisés.
- b. Une analyse de la manière dont ces paramètres éclairent les décisions en matière de rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction.

Argumentaire

Au cours des dernières décennies, la rémunération des membres de la haute direction a largement dépassé celle des travailleurs moyens. En 2023, par exemple, la rémunération du chef de direction a augmenté de 11,3 % dans les plus grandes entreprises américaines, tandis que le salaire médian des travailleurs a diminué de 9,3 %¹. Ces écarts de rémunération croissants menacent la stabilité économique, érodent la cohésion sociale, aggravent les inégalités entre les sexes et les races, et peuvent diminuer la satisfaction des travailleurs, ce qui, en fin de compte, a une incidence sur la productivité et le maintien des effectifs². BMO étant une grande institution financière investie dans divers secteurs économiques et tributaire du capital humain, sa croissance et sa capacité à créer de la valeur pour ses actionnaires dépendent d'une gestion efficace de ces risques.

L'accent mis par BMO sur le lien entre la culture d'entreprise et le rendement des employés, en tant que partie intégrante de la stratégie d'entreprise, montre que l'entreprise comprend la valeur de l'investissement dans son personnel pour renforcer le capital humain. Des études démontrent que la comparaison sociale influence fortement le comportement, et la satisfaction des employés dépend souvent du sentiment d'une rémunération équitable³. Les actionnaires exigent une meilleure information sur les paramètres d'évaluation de la rémunération internes afin de déterminer si les structures de rémunération de BMO soutiennent cette stratégie.

Étant donné que la raison d'être et les objectifs stratégiques, y compris la promotion d'une « culture de réussite reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance », sont des éléments clés de la rémunération de la haute direction, les actionnaires souhaitent obtenir davantage de clarté sur la manière dont BMO évalue cet aspect, au-delà des enquêtes auprès des employés et des objectifs de représentation de la main-d'œuvre. Les attentes en matière de transparence augmentent, avec des initiatives telles que le groupe de travail sur l'inégalité et les

informations financières à caractère social (Taskforce for Inequality and Social-related Financial Disclosures ou TIFSD), qui travaille à l'élaboration de cadres susceptibles d'être adoptés conformément aux normes IFRS sur la durabilité⁴.

En expliquant les paramètres d'évaluation de la rémunération utilisés et leur rôle dans les décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction, BMO peut démontrer à ses actionnaires son engagement à mettre en œuvre les priorités stratégiques et à se préparer à la nouvelle réglementation. Bien que BMO indique que le comité des ressources humaines tient compte du ratio de rémunération du chef de la direction par rapport aux autres employés et du revenu familial médian au Canada, il ne précise pas de facteurs supplémentaires et n'explique pas comment ces paramètres influencent la rémunération cible.

Nous demandons au Conseil de présenter des informations, à tout le moins, sur les points suivants :

1. **Mesures d'équité salariale internes** : Décrire tous les paramètres d'évaluation ou ratios de rémunération utilisés pour évaluer la relation salariale entre les membres de la haute direction et les employés.
2. **Influence sur les décisions de rémunération** : Expliquer comment ces paramètres influencent l'établissement des salaires et l'évaluation du rendement du chef de la direction et des membres de la haute direction.

La communication de cette information ne vise pas à limiter la rémunération de la haute direction, mais plutôt à faire en sorte que les actionnaires possèdent les renseignements nécessaires pour évaluer la gestion de BMO des risques réglementaires et financiers importants. Une meilleure transparence profitera à la fois à BMO et à ses actionnaires en alignant la rémunération des membres de la haute direction sur la santé organisationnelle à long terme de l'entreprise.

1 <https://corp.gov.law.harvard.edu/2024/04/18/an-early-look-at-ceo-pay-trends-from-proxy-season-2024/>

2 <https://irpp.org/research-studies/whats-so-bad-about-increasing-inequality-in-canada/>

3 <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-ithout-consequences>

4 <https://www.tifsd.org/>

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO A CONFIANCE EN SON APPROCHE ÉQUITABLE ET CONCURRENTIELLE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DE SES EMPLOYÉS ET LA DIVULGATION DE CES INFORMATIONS SERAIT INUTILE COMPTE TENU DES PRATIQUES DE DIVULGATION DE LA RÉMUNÉRATION EXISTANTES DE BMO.

Dans le cadre de notre engagement à faire preuve de transparence et à offrir une rémunération équitable et concurrentielle à l'ensemble de nos employés, nous avons déjà publié suffisamment d'informations pour permettre aux actionnaires d'évaluer nos pratiques en matière de rémunération.

BMO fournit des informations détaillées sur nos stratégies et pratiques en matière de rémunération de la haute direction et de rémunération globale dans notre circulaire de sollicitation de procurations et notre rapport annuel. Chaque année, nous fournissons des informations détaillées sur les faits marquants de la performance et la composition de la rémunération des membres de la haute direction dans cette circulaire et nous sommes d'avis que les informations actuelles présentées à la rubrique sur la rémunération des membres de la

haute direction fournissent des données significatives et nécessaires aux actionnaires.

Les paramètres d'évaluation relatifs à la comparaison de la rémunération entre les cadres et les non-cadres, tels que les ratios de rémunération du chef de la direction et les percentiles, sont pris en compte (comme il est indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations), mais ne sont pas des facteurs de rémunération des membres de la haute direction. Par conséquent, les informations fournies par BMO sont suffisantes pour permettre aux actionnaires d'évaluer ses pratiques en matière de rémunération.

Le Conseil continue d'examiner et d'évaluer les ratios et les percentiles de rémunération dans le cadre de son évaluation annuelle de la rémunération des membres de la haute direction. Toutefois, il n'existe pas de méthode reconnue pour leur calcul, ce qui rend impossible leur analyse comparative et rend les comparaisons de ces données potentiellement inexactes, peu fiables et trompeuses.

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

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

Proposition retirée

Assemblées annuelles des actionnaires *en personne*

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

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹.

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

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

perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions² ».

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de Teachers³, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance* (CCGG)⁴ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (50,66 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

Réponse de BMO

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

Hormis lors de la pandémie de COVID-19, BMO a tenu de façon répétée des assemblées des actionnaires en personne et a une approche établie en ce qui concerne le déroulement d'assemblées d'actionnaires virtuelles offrant pratiquement les mêmes possibilités de participation que les assemblées en personne.

En outre, BMO s'est toujours consacrée à l'engagement des actionnaires, notamment en facilitant la présence des actionnaires aux assemblées des actionnaires. Au cours de l'année dernière, nous avons discuté avec les actionnaires de notre approche à l'égard des assemblées des actionnaires et nous continuons de le faire. Si nous avons reçu divers commentaires sur les avantages de tenir des assemblées des actionnaires virtuelles et des assemblées

en personne, nous n'avons pas reçu de retour négatif sur la manière dont BMO a géré les assemblées virtuelles ou sur les possibilités de participation des personnes qui y assistent virtuellement.

L'auteur de la proposition a demandé que nous nous engagions à tenir des assemblées en personne ou en mode hybride (sauf lors de circonstances extraordinaires). À l'heure actuelle, nous offrons aux actionnaires les options en personne et en mode virtuel et nous n'avons pas l'intention de tenir des assemblées uniquement virtuelles pour le moment, mais nous pensons que la possibilité d'organiser des assemblées uniquement virtuelles, y compris pour réagir à un cas de force majeure ou à des situations pouvant avoir des incidences en matière de sécurité physique ou de sécurité publique, est appropriée et importante. Par conséquent, nous n'avons pas accepté la demande de l'auteur de la proposition.

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

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

3 *Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable - Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers) [https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPPPProxyVotingGuidelines 2023 FR.pdf](https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPPPProxyVotingGuidelines%2023%20FR.pdf)

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

Proposition retirée

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts et d'investissements

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (*parties prenantes*) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Argumentaire

Le 11 mai 2023 entrain en vigueur *La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*¹. Cette Loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette Loi vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissement comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants²,

le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc. Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler.

Réponse de BMO

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

BMO a mis en place des politiques de gestion du risque environnemental et social qui prennent en compte les risques se rapportant aux tiers (y compris les clients) concernant les normes de travail et les droits de la personne.

BMO fournit des informations sur son approche dans sa Déclaration sur les droits de la personne et sa Déclaration contre l'esclavage moderne. La Déclaration contre l'esclavage moderne est publiée chaque année sur notre site Web et examiné par notre Conseil, par l'intermédiaire de son comité d'audit et de révision. La déclaration présente nos efforts visant à lutter contre l'esclavage moderne conformément à la *Modern Slavery Act 2015* du Royaume-Uni, à la *Modern Slavery Act 2018* de l'Australie et à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada (selon le cas).

En cas de risque de travail des enfants ou de travail forcé, les normes internationales, par exemple les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, indiquent que les entreprises doivent d'abord user de leurs moyens de pression pour atténuer et traiter ces risques. Ces normes n'exigent ni ne recommandent de mettre fin aux relations dans tous les cas. Lorsque ces risques sont définis et que la situation ne peut pas être corrigée ou ne le sera pas, la Banque a la possibilité de mettre fin aux relations d'affaires dans le cadre de sa réponse. La Banque est également assujettie à certaines obligations légales de rendre compte de son approche en matière de travail des enfants et de travail forcé, comme décrit il est ci-dessus. Au cours de l'exercice 2024, nous n'avons décelé aucun problème de ce type.

Nous publions une description de notre approche des risques environnementaux et sociaux dans notre information relative à la durabilité présentée. De plus amples renseignements sur notre approche à l'égard des droits de la personne et du développement durable figurent dans notre Déclaration sur les droits de la personne.

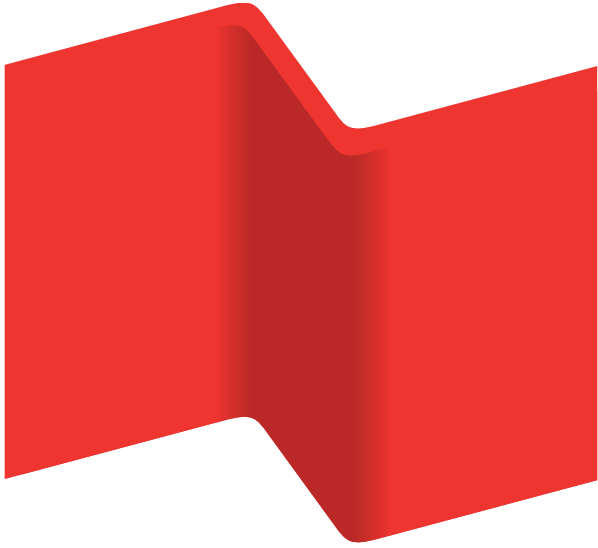
¹ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

² <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-enhausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

Proposition retirée

InvestNow a soumis la proposition voulant que la Banque se retire à la fois de l'Alliance bancaire Net Zéro (NZBA) et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ).

La Banque n'a jamais été membre de la GFANZ. Indépendamment de la proposition, la Banque s'est retirée de la NZBA le 17 janvier 2025. Comme la proposition ne s'appliquait plus, InvestNow a accepté de retirer sa proposition. La Banque a convenu avec InvestNow d'inclure cette proposition retirée dans la circulaire à titre informatif seulement. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.



**BANQUE NATIONALE
DU CANADA**

7.

Propositions d'actionnaires

Table des matières

Propositions soumises au vote	P. 148
N° 1 Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux	P. 148
N° 2 Vote consultatif sur les politiques environnementales	P. 150
N° 3 Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts	P. 152
N° 4 Systèmes d'IA générative avancés et Code de conduite	P. 154
N° 5 Divulgence des langues maîtrisées par les employés	P. 156
Propositions non soumises au vote	P. 158
N° 6 Acquisition de la Banque Canadienne de l'Ouest et décarbonation	P. 158
N° 7 Divulgence en lien avec l'énergie renouvelable	P. 160
Date limite pour l'assemblée ayant lieu en 2026	P. 162

Références

Le Rapport de durabilité, le Rapport climatique et notre Code de conduite sont disponibles sous « Codes et engagements » sur bnc.ca/gouvernance.

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

7. Propositions d'actionnaires

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

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

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 Canada a soumis six propositions en français (propositions n° 1 à 6) pour examen à l'assemblée annuelle. À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre au vote que les propositions n° 1 à 5 et a par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement et sans la soumettre au vote, la proposition n° 6. La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des six propositions présentées à la Banque par le MÉDAC, ainsi que la position de la Banque pour chacune d'entre elles.

Une proposition relative à notre engagement quant au financement des énergies renouvelables et à nos cibles climatiques a été soumise par Investors for Paris Compliance, au nom de Salal Foundation qui est représentée par Matt Price. À la suite de discussions avec la Banque, ces proposeurs ont accepté de retirer la proposition no 7. La Banque a convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement, cette proposition ainsi que la position de la Banque.

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

PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

Les 5 propositions suivantes ont été soumises au vote des actionnaires.

PROPOSITION N° 1 (soumise au vote des actionnaires)

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

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

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC – et aujourd'hui de *Vancity* – des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions en 2023, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

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

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

Or, selon le baromètre Edelman⁽¹⁾ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

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

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (11,90 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau. »

(1) https://www.edelman.ca/sites/g/files/aaatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

Position de la Banque

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

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

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

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

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

PROPOSITION N° 2 (soumise au vote des actionnaires)

« Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la Banque 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 (say on climate).

Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*⁽¹⁾, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : banque Royale : 28,2 G\$ US; banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US; banque de Montréal, 15,8 G\$ US; et banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société⁽²⁾.

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone⁽³⁾.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (17,48 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau. »

Position de la Banque

À la Banque, nous reconnaissons la responsabilité et le rôle que nous pouvons jouer pour soutenir la transition vers une économie faible en carbone et contribuer à la lutte contre les changements climatiques. Nous avons adopté des objectifs ambitieux au cours des dernières années, dont la réduction des émissions de GES de nos activités opérationnelles et de financement d'ici 2050.

En 2020, la Banque s'est engagée à réduire les émissions de gaz à effet de serre résultant de ses propres activités opérationnelles de 25 % d'ici la fin de 2025⁽⁴⁾ pour aider à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, soit l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris.

Depuis 2021, la Banque quantifie ses émissions financées pour les secteurs à forte intensité carbone. La Banque a des cibles intermédiaires de réduction vers l'atteinte du net-zéro pour ses portefeuilles de prêts dans les secteurs suivants :

- Réduction de 31% de l'intensité des émissions financées pour le sous-secteur des producteurs de pétrole et de gaz d'ici 2030⁽⁵⁾

(1) <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

(2) <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

(3) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

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

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

7. Propositions d'actionnaires

- Réduction de 50% de l'intensité des émissions financées du secteur immobilier commercial d'ici 2030 ⁽⁶⁾
- Réduction de 33% de l'intensité des émissions financées du secteur de la production d'énergie d'ici 2030 ⁽⁷⁾

Cette année, la Banque progresse également vers une nouvelle phase de sa stratégie de financement des énergies renouvelables, notamment par l'annonce d'un nouvel objectif visant à augmenter l'engagement total en prêts pour l'énergie renouvelable à 20 milliards \$ d'ici 2030.

La Banque vise également l'atteinte des normes les plus rigoureuses en matière de gestion du risque climatique. À ce titre, nous avons choisi de :

- Ne pas offrir ou consentir de nouveaux financements aux fins de l'exploration, de l'exploitation ou de la production de pétrole et de gaz dans l'Arctique.
- Ne pas accorder de financement pour de nouvelles activités d'extraction ou de traitement du charbon à des fins thermiques.
- Ne pas accorder de financement pour des activités d'extraction ou de traitement du charbon à des fins thermiques pour les client.e.s existant.e.s des secteurs miniers et producteurs d'énergie, à moins que ceux-ci se soient engagés à atteindre le net-zéro d'ici 2050 ou à se retirer progressivement de leurs activités liées au charbon thermique.

Nous savons qu'il est essentiel que nous travaillions en collaboration avec l'ensemble de nos parties prenantes afin de créer un environnement d'affaires qui considère les risques environnementaux et qui nous permet d'avoir un impact positif dans les efforts de transition énergétique et environnementale.

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

Finalement, nous entretenons un dialogue productif et efficace avec l'ensemble de nos parties prenantes. Nos actionnaires ont un accès direct auprès de la Banque pour discuter de toute orientation stratégique qui leur est d'intérêt, incluant en matière de climat. Nous considérons que notre approche répond entièrement au besoin soulevé par le MÉDAC dans sa proposition et que nous l'avons démontré depuis déjà plusieurs années.

La Banque décrit sa stratégie climatique dans le Rapport climatique et le Rapport de durabilité, disponibles sur bnc.ca/esg. Ces rapports sont mis à jour annuellement et divulguent les progrès réalisés par la Banque au cours de la période visée. D'ailleurs, la Banque prévoit publier dans les prochaines semaines les mises à jour annuelles de ces rapports.

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

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

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

PROPOSITION N° 3 (soumise au vote des actionnaires)

« Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (*parties prenantes*) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Argumentaire

Le 11 mai 2023 entrait en vigueur La *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*⁽¹⁾. Cette Loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette Loi vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants⁽²⁾, le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler. »

Position de la Banque

L'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes vont à l'encontre des valeurs et de l'éthique de la Banque. Les divulgations faites par la Banque reflètent bien cette position ferme.

Aux termes de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, la Banque a publié, en 2024, son Rapport et engagement à l'égard de la lutte contre l'esclavage moderne. Ce rapport énonce l'engagement de la Banque à prévenir l'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes dans ses activités et relations avec ses partenaires, et fait état des mesures que nous prenons pour y parvenir. Ce Rapport constitue également l'énoncé aux termes du paragraphe 54(1) de la Modern Slavery Act 2015 du Royaume-Uni et de l'article 14 de la Modern Slavery Act 2018.

(1) <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

(2) <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

7. Propositions d'actionnaires

La Banque adhère aux valeurs de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, aux Principes bancaires responsables des Nations Unies et à la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (notamment les Conventions 138 et 182 sur le travail des enfants) et applique une politique de tolérance zéro pour le travail des enfants.

À ce titre, la Banque énonce, dans sa Déclaration des droits de la personne, ses principes directeurs, ses engagements et ses attentes. Cette déclaration présente l'application des principes auxquels la Banque adhère dans l'exercice de ses activités et dans ses relations avec les différentes parties prenantes, quel que soit le rôle qu'elle occupe.

De plus, le Code de conduite de la Banque détaille les grands principes qui définissent notre éthique professionnelle. Il prévoit que les employés, dirigeants et administrateurs doivent respecter les lois et règlements qui sont applicables, partout où nous faisons affaire. L'intégrité, la confiance et l'honnêteté guident nos relations et nous appliquons les normes d'éthique les plus élevées dans la façon dont nous exerçons nos activités.

L'évaluation et l'atténuation du risque social font partie intégrante du cadre de la gestion des risques de la Banque. Les enjeux sociaux sont désormais au cœur du processus décisionnel et ils deviennent de plus en plus stratégiques pour la Banque. La prise en compte de ces risques contribue à promouvoir des pratiques exemplaires auprès de nos parties prenantes.

Le Conseil prend très au sérieux la question des droits de la personne. Le comité de gestion des risques supervise le programme de gestion des risques de la Banque, qui vise à s'assurer que nos politiques, procédures et contrôles sont adéquats pour gérer et maintenir les risques dans les limites de l'appétit pour le risque de la Banque. Le comité de gestion des risques doit de plus s'assurer que le cadre de gestion des risques tient compte des risques liés à l'ESG afin qu'ils soient identifiés et surveillés de manière adéquate et qu'ils soient intégrés aux processus de gestion des risques en place. L'intégration des critères ESG dans les portefeuilles de prêts se fait sous forme de vérification diligente dans le cadre du processus d'adjudication de crédit, en commençant par les grandes entreprises. Pour cette clientèle, le cadre d'analyse du risque ESG inclut, entre autres, des critères portant sur les politiques en matière d'ESG. Le comité de révision et de gouvernance, quant à lui, se tient au fait des pratiques exemplaires en matière d'ESG et supervise la stratégie de la Banque dans le domaine.

La capacité des personnes et organisations criminelles à avoir recours aux institutions financières pour s'adonner à des activités illégales, y compris le recyclage des produits de la criminalité et le financement d'activités terroristes (RPCFAT) et des crimes qui pourraient avoir un lien avec l'esclavage moderne ou la traite des personnes, demeure une préoccupation constante. La Banque prend toutes les mesures raisonnables et appropriées pour réduire le risque que ses produits et services soient utilisés à des fins de recyclage des produits de la criminalité et de financement des activités terroristes. Elle adhère à des normes l'obligeant à bien connaître ses clients afin de remplir ses exigences réglementaires, qui lui permettent ainsi d'évaluer le risque qu'un client faisant affaire avec la Banque s'adonne à des activités liées au RPCFAT. Elle a de plus, développé un programme de lutte contre le RPCFAT, un programme anticorruption et un programme sanctions visant à empêcher l'utilisation des produits et services de la Banque à des fins de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme ou d'activités sanctionnées.

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

PROPOSITION N° 4 (soumise au vote des actionnaires)

« Systèmes d'IA générative avancés et Code de conduite

Il est proposé que la banque adhère au Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés.

Argumentaire

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*⁽¹⁾. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration⁽²⁾ exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*⁽³⁾.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la banque adhère à ce Code de conduite. »

(1) <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/>

code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avances

(2) <https://futureoflife.org/open-letter/stoppons-les-experimentations-sur-les-ia-une-lettre-ouverte/>

(3) <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

Position de la Banque

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

La Banque supporte l'innovation et le développement de l'économie canadienne à l'aide notamment des données et des nouvelles technologies, tout en respectant l'environnement réglementaire en évolution. La Banque surveille de manière proactive les développements législatifs relatifs à l'encadrement de l'intelligence artificielle et reconnaît l'importance de suivre les meilleures pratiques d'intelligence artificielle responsable pertinentes à l'industrie bancaire, comme celles que nous retrouvons dans le Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés.

La Banque est soumise à un cadre réglementaire serré qui inclut notamment la ligne directrice E23 du Bureau du surintendant des institutions financières ainsi que les diverses lois en matière de protection des renseignements personnels. Elle a déjà en place un environnement de contrôles et de gouvernance des risques robuste, chapeauté par le comité de technologie de la Banque, dans le cadre de son mandat de supervision de la stratégie technologique de la Banque. Ainsi, le comité de technologie surveille l'intégration de l'intelligence artificielle dans la stratégie et les activités de la Banque et supervise les risques liés à son utilisation. Le mandat et les principales réalisations du comité de technologie sont présentés à la [partie 4](#) de la Circulaire.

Les membres du comité de technologie assistent à des formations afin de bien saisir les défis et les opportunités que présente l'intelligence artificielle. Notons que cette année, les membres des comités de technologie et de révision et de gouvernance ont assisté à une séance approfondie portant spécifiquement sur nos pratiques de gouvernance et d'encadrement de l'intelligence artificielle.

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

PROPOSITION N° 5 (soumise au vote des actionnaires)

« Divulgarion des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la banque a des activités.

Argumentaire

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la banque.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement. »

Position de la Banque

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

La Banque ne compile pas systématiquement les langues maîtrisées par ses employés. Toutefois, les employés sont invités, sur une base volontaire et selon leur auto-évaluation, à consigner à leur dossier les langues qu'ils maîtrisent. Ces informations nous permettent d'avoir un portrait global de la diversité des langues maîtrisées à la Banque et, éventuellement, de faire appel à ces connaissances linguistiques pour des initiatives s'adressant à des groupes ciblés. Cette information est présentée dans le Rapport de durabilité. En 2024, on comptait plus de 65 langues parlées par notre personnel, les plus fréquentes étant le français, l'anglais, l'espagnol, l'arabe, l'italien et le portugais.

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

PROPOSITIONS NON SOUMISES AU VOTE

La proposition suivante soumise par le MÉDAC n'a pas été soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION N° 6 (non soumise au vote des actionnaires)

« Acquisition de la Banque Canadienne de l'Ouest et décarbonation

Compte tenu que la Banque est déjà bien présente dans le financement de projets du secteur de l'énergie en Alberta, il est proposé que la Banque divulgue les actions qu'elle entend prendre pour contrebalancer l'impact de cette acquisition sur sa performance environnementale et durable.

Argumentaire

Lors de l'assemblée annuelle 2022, le président annonçait qu'il souhaitait réduire de 31 % l'intensité carbone de ses prêts accordés au secteur pétrolier et gazier d'ici 2030⁽¹⁾ par rapport à l'année de référence 2019. Cet objectif concerne les émissions de portée (scope) un, deux et trois, ce qui veut dire que l'objectif tient aussi compte de la combustion de pétrole par les utilisateurs finaux, comme les ménages et les entreprises.

Bien que nous ayons voulu que ces objectifs soient plus ambitieux, nous souhaitons exprimer notre préoccupation quant à l'atteinte de ces objectifs dans la perspective de cette acquisition⁽²⁾. Faisant référence à une publication du Ministère de l'économie, de l'innovation et de l'énergie⁽³⁾ qui fait référence à un article du *Forum on Corporate Governance de la Harvard Law School*⁽⁴⁾ :

« la diligence raisonnable en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) est désormais indispensable pour les transactions de fusions et acquisitions... Les évaluations ESG seraient cruciales non seulement pour atténuer les risques, mais également pour préserver et accroître la valeur des transactions ».

L'objectif de cette proposition vise donc à informer les actionnaires et les parties prenantes quant à l'impact de cette acquisition sur les objectifs de carboneutralité, de diversité et de développement durable de la Banque. »

(1) *Rapport climatique 2023* pour le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), page 13 <https://www.bnc.ca/content/dam/bnc/a-propos-de-nous/esg/pdf/rapportgifcc-2023.pdf>

(2) *La Banque Nationale autorisée à acquérir la Banque canadienne de l'Ouest*, Radio-Canada, 2024-09-26 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2107530/acquisition-banque-finance-achat-bn-cwb>

(3) *Une nouvelle pratique devient incontournable dans les fusions et acquisitions - la prépondérance des objectifs de carboneutralité*, Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie <https://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/vecteurs/vecteurs-economie-et-innovation-detail/unenouvelle-pratique-devient-incontournable-dans-les-fusions-et-acquisitions>

(4) *The Payoffs and Pitfalls of ESG Due Diligence*, Ferdinand Fromholzer, Dirk Oberbracht, and Jan Schubert, Gibson, Dunn & Crutcher LLP, 2024-05-25 <https://corpgov.law.harvard.edu/2024/05/15/thepayoffs-and-pitfalls-of-esg-due-diligence/>

Position de la Banque

À la Banque Nationale, nous prenons au sérieux notre performance en matière de durabilité et d'environnement. Nous nous engageons à traiter la performance environnementale de CWB de la même manière.

Compte tenu de la clôture récente de la transaction, le 3 février 2025, nous ne disposons pas encore des données détaillées concernant le portefeuille de CWB.

Au cours de l'année à venir, nous travaillerons activement à intégrer les émissions opérationnelles et financées de CWB dans notre propre calcul des émissions. Nous déterminerons ensuite les actions les plus efficaces pour continuer à progresser vers nos objectifs de réduction des émissions pour 2030 dans les secteurs clés.

Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre la proposition d'actionnaire à un vote lors de l'assemblée. Bien qu'aucun vote ne soit prévu sur cette proposition, celle-ci ainsi que la réponse de la Banque sont néanmoins présentées, et la Banque a accepté de soumettre et de tenir un vote sur cette proposition lors de sa prochaine assemblée annuelle des actionnaires, sans que le MÉDAC n'ait à soumettre à nouveau la proposition et malgré tout délai réglementaire à cet égard.

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

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

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

Argumentaire

C'est la deuxième année qu'est déposée cette proposition. Elle a été retirée l'an dernier en faveur de discussions, mais malgré un dialogue poli, la banque n'a rien changé.

En 2021, la Banque Nationale s'est engagée à atteindre un niveau net zéro dans ses émissions financées d'ici 2050. Elle a aussi fixé des objectifs sectoriels pour 2023 dans ses portefeuilles de prêt commerciaux, aux secteurs du pétrole et du gaz et à celui de l'électricité.

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

Alors que l'utilisation d'un critère financier par la Banque Nationale à cet égard est louable, la construction actuelle de celui-ci rend impossible de le relier à ses objectifs pour 2030 parce que les deux facteurs – énergie renouvelable et énergie non renouvelable – ne sont pas rapportés numériquement à un modèle climatique.

Tel qu'ils sont présentés actuellement, les prêts pour l'énergie non renouvelable peuvent continuer d'augmenter tant que les prêts pour de l'énergie renouvelable augmentent plus vite. Ainsi, les émissions financées peuvent augmenter et non diminuer. C'est ce qui s'est produit en 2023 où les prêts au secteur de l'énergie non renouvelable ont augmenté de 0,2 % et ceux au secteur de l'énergie renouvelable, de 0,5 %, ce qui s'est soldé par une augmentation de 1,5 mégatonne.

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

En 2022, BloombergNEF a publié un rapport de référence, *Investment Requirements of a Low-Carbon World: Energy Supply Investment Ratios*, et qui agrège les scénarios climatiques pour conclure que le ratio d'investissement dans des sources d'énergie bas carbone comparativement aux combustibles fossiles doit atteindre un minimum de 4 pour 1 d'ici 2030.⁽¹⁾ Il a conclu que le ratio de la Banque Nationale en 2022 était de 1 à 1:1.

D'autres banques fixent des objectifs financiers pour le numérateur (énergie renouvelable) et pour le dénominateur (combustibles fossiles) dans un tel ratio. Par exemple, BNP Paribas a fixé pour 2030 l'objectif « [d']avoir atteint 40 milliards d'euros d'exposition de crédit à la production d'énergies bas carbone, essentiellement renouvelables », et, à l'horizon 2030, celui voulant que « le financement de l'extraction et de la production pétrolière soit réduit de 80 % et représente moins de 1 milliard d'euros au total ». ⁽²⁾

Depuis le dernier dépôt, RBC a aussi fixé un objectif de 35 milliards \$ de prêts au secteur bas carbone d'ici 2030, notamment en triplant le financement de l'énergie renouvelable, porté à plus de 15 milliards \$.⁽³⁾

Sans une analyse comparative financière du même genre par la Banque Nationale, les investisseurs ne savent pas si ni comment l'engagement de la Banque Nationale en matière de prêts au secteur de l'énergie se rapporte aux scénarios climatiques et à ses objectifs de financement des émissions, ce qui soulève la perspective de risques de transition non anticipés.

(1) <https://drive.google.com/file/d/1mF3VQWJyNh6Enw9UStMj1phGa-snFtOX/view?usp=sharing>

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

(3) www.rbc.com/collectivite-impact-social/_assets-custom/pdf/rapport-climatique-2023.pdf

L'acquisition de la Canadian Western Bank (CWB) ne devrait pas entraver les progrès de la Banque Nationale. En fait, CWB est proportionnellement moins exposée à des prêts dans le domaine des combustibles fossiles.

Les actionnaires demandent par conséquent des informations plus complètes de la Banque Nationale concernant ses engagements de financement de l'énergie renouvelable par rapport à l'énergie non renouvelable, y compris les relations avec les scénarios climatiques et ses objectifs pour 2030, ainsi que sur le rôle de la souscription (évaluation du risque). »

Position de la Banque

La Fondation Salal, représentée par Investors for Paris Compliance, a accepté de retirer sa proposition, à la suite d'échanges constructifs avec la Banque. À la Banque Nationale, nous avons la conviction de jouer un rôle essentiel dans l'avancement de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, tout en soutenant la résilience économique et l'économie canadienne dans son ensemble. Nous attachons une grande importance au dialogue avec nos parties prenantes et reconnaissons que la transparence ainsi que des divulgations rigoureuses concernant nos engagements climatiques et notre performance en la matière sont essentielles pour démontrer les progrès accomplis.

La Banque, la Fondation Salal et Investors for Paris Compliance ont poursuivi le dialogue important déjà entamé l'an dernier et nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés dans l'alignement des pratiques de financement avec nos cibles sectorielles. Il reste encore du travail à fournir, notamment en ce qui concerne les industries à forte intensité de carbone. Nous poursuivrons ce dialogue alors que nous continuerons à adapter nos pratiques de financement afin d'atteindre pleinement les objectifs que nous nous sommes fixés, tout en tenant compte des défis économiques et des évolutions du marché.

Depuis notre engagement à appliquer les recommandations Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), nous avons franchi plusieurs jalons, qui sont décrits dans notre Rapport climatique, disponible sur bnc.ca/esg.

En 2019, la Banque a pris l'engagement d'augmenter la proportion de prêts liés à l'énergie renouvelable à un rythme plus rapide que les prêts associés à l'énergie non renouvelable. En 2023, pour la première fois, l'exposition totale aux prêts pour l'énergie renouvelable a dépassé celle des prêts pour l'énergie non renouvelable, marquant une étape importante dans notre parcours pour contribuer à un avenir énergétique durable. Au cours de cette période, nous avons triplé notre financement des énergies renouvelables, atteignant 15 milliards \$ d'engagements de prêts totaux, ce qui reflète une approche délibérée et rigoureuse pour accroître les investissements dans l'énergie propre.

Cible de financement des énergies renouvelables introduite en 2025

Afin de faire progresser la prochaine phase de notre stratégie de financement des énergies renouvelables, la Banque a fixé un nouvel objectif visant à augmenter l'engagement total en prêts pour l'énergie renouvelable à 20 milliards \$ d'ici 2030. En tenant compte de l'amortissement et des remboursements attendus du portefeuille d'énergies renouvelables existant jusqu'en 2030, ce nouvel objectif se traduit par près de 10 milliards de dollars supplémentaires en engagements de prêts pour l'énergie renouvelable sur cette période. Par cet engagement, la Banque réaffirme sa volonté de soutenir le secteur des énergies renouvelables, notamment en contribuant à renforcer les capacités pour les projets à grande échelle dans les secteurs de l'éolien, du solaire et de l'hydroélectricité.

Ce nouvel objectif s'ajoute aux cibles et engagements que nous avons pris dans le cadre de nos efforts pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, tant pour nos activités opérationnelles que pour nos activités de financement, comme déjà exposé dans notre rapport climatique.

Notre stratégie climatique continue d'intégrer à la fois les efforts de réduction des émissions et la gestion des risques liés au climat. Pour renforcer cet engagement, les progrès réalisés par rapport à notre objectif de croissance dans le secteur des énergies renouvelables font partie des critères de performance intégrés à la rémunération variable des dirigeants.



2026

Propositions d'actionnaires

La date limite à laquelle la Banque devra avoir reçu les propositions de ses actionnaires en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires devant avoir lieu en 2026 est le 21 novembre 2025 à 17 h (HNE).

Coordonnées :

Banque Nationale du Canada
a/s : Premier vice-président,
Affaires juridiques et secrétaire corporatif
Place Banque Nationale,
800, rue Saint-Jacques
Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada
conseildadministration@bnc.ca



**BANQUE DE
NOUVELLE-ÉCOSSE**

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

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

La proposition n° 1 a été présentée en anglais par la Shareholder Association for Research and Education (SHARE), un organisme sans but lucratif sis au 401 Richmond Street West, local 401, Toronto (Ontario) M5V 3A8, et traduite par la Banque Scotia. SHARE agit dans le cadre de cette proposition comme intermédiaire pour le compte de la fondation Hamilton Community Foundation, qui était propriétaire véritable, et qui a détenu en propriété véritable de façon ininterrompue pendant au moins un an, des actions de la banque d'une valeur minimale de 2 000 \$. La banque a maintenu un dialogue constructif avec SHARE tout au long de l'année au sujet de la proposition, mais il a été décidé que la proposition serait néanmoins soumise au vote.

Les propositions nos 2 à 6 ont été présentées en français par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), sis au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Les propositions et argumentaires ont été imprimés comme ils ont été présentés. Le MÉDAC détenait 37 actions la veille de la date de la présentation de ses propositions. Nous souhaitons préciser que, comme pour les années précédentes, le MÉDAC a choisi de présenter ses propositions, y compris celles qui seront soumises au vote cette année, dans le cadre du processus de présentation des propositions d'actionnaire uniquement. Il a indiqué préférer recourir au processus de présentation de propositions d'actionnaires plutôt que de se prévaloir de la possibilité offerte aux actionnaires de discuter avec la banque tout au long de l'année.

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

PROPOSITION N° 1

IL EST RÉSOLU que les actionnaires demandent au conseil d'administration de superviser un audit indépendant sur l'équité raciale analysant les incidences défavorables de La Banque de Nouvelle-Écosse (la « Banque Scotia ») sur les parties prenantes non blanches et les communautés de couleur et d'en publier les résultats. La contribution des organisations de défense de l'équité raciale, des employés et des clients devrait être prise en compte pour déterminer les questions précises à analyser. Le rapport devrait être préparé à un coût raisonnable et omettre les informations de nature confidentielle et exclusive.

Argumentaire

Les pratiques financières et en matière d'emploi de la Banque Scotia ne tiennent pas compte des données démographiques ni des obligations légales qui évoluent rapidement au Canada au chapitre de l'équité en matière d'emploi et d'accès aux services financiers. Statistique Canada prévoit que, d'ici 2041, deux canadiens sur cinq appartiendront à un groupe racial minoritaire¹, la population des peuples autochtones croissant au moins deux fois plus vite que celle des Canadiens non autochtones². La Banque Scotia reconnaît la discrimination comme une menace pour « l'avenir de sociétés, d'organisations

¹ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/groupe-examen-loi/chapitre-1html#h2.5>

² <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220921/dq220921a-fra.htm>

et d'économies prospères et saines³ ». La déclaration sur les droits de la personne de la Banque Scotia reconnaît par ailleurs les risques inhérents aux pratiques en matière de prêts et de gestion d'actifs, aux droits des peuples autochtones et à la discrimination en milieu de travail et envers la clientèle, ainsi que les occasions qui peuvent découler de ce qui précède⁴.

Malgré tout, les efforts de la Banque Scotia pour cerner les risques liés à la discrimination systémique et lutter contre ceux-ci et pour mettre au point des produits et services financiers concurrentiels et inclusifs demeurent insuffisants comparativement aux efforts déployés par d'autres banques canadiennes, notamment BMO, RBC, la Banque Nationale et CIBC, qui mènent actuellement toutes des audits sur l'équité raciale.

Par exemple, le plan d'action pour la vérité et la réconciliation de la Banque Scotia (le PAVR) reconnaît « les obstacles que le système financier a créés pour les peuples autochtones »⁵, mais ne prévoit aucun engagement relatif aux activités d'investissement de la Banque Scotia. Les actionnaires sont peu informés sur les efforts déployés par la Banque Scotia pour favoriser la réconciliation avec les communautés autochtones dans le cadre de ses activités d'investissement. Au contraire, ses homologues comme RBC⁶ et BMO⁷ ont adopté des lignes directrices en matière de droits des peuples autochtones et certaines banques font même référence à la DNUDPA dans leurs considérations d'investissement socialement responsable.

Bien que la déclaration sur les droits de la personne de la Banque Scotia cible les pratiques en matière de prêts et les droits des Autochtones comme étant prioritaires, le PAVR de la Banque Scotia repousse jusqu'en 2028 la prise de toute mesure pour combler les lacunes en matière de produits financiers pour les clients autochtones⁸. Ce délai va à l'encontre des appels urgents lancés par les organisations autochtones, qui continuent de dénoncer la discrimination systémique et l'accès restreint aux capitaux au sein du secteur financier comme un obstacle durable à la réconciliation sur le plan économique^{9, 10, 11}.

Les efforts déployés par la Banque Scotia pour pallier l'accès restreint au crédit et aux capitaux par les autres groupes raciaux minoritaires, comme l'injection de 100 millions de dollars dans son Programme de financement des entreprises dirigées par des Noirs¹², ne sont pas présentés avec suffisamment de détails sur les progrès réalisés, ce qui empêche les actionnaires d'évaluer le bien-fondé et l'efficacité de ces produits.

Un audit sur l'équité raciale des activités de la Banque Scotia et de ses pratiques en matière d'emploi, mené conformément aux pratiques exemplaires actuelles, ferait en sorte qu'il soit plus facile pour la Banque Scotia de cerner, d'atténuer et de prévenir les risques d'ordre juridique, réglementaire et réputationnel inhérents à la discrimination systémique et de lutter contre ceux-ci. Un tel audit augmenterait également la compétitivité de la Banque Scotia sur le marché en lui permettant de créer davantage de produits financiers inclusifs afin de répondre à une clientèle qui se diversifie rapidement, ce qui mettrait la Banque Scotia en bonne posture pour créer de la valeur à long terme pour ses actionnaires.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ LES EFFORTS PROACTIFS QUE LA BANQUE A DÉPLOYÉS ET QU'ELLE CONTINUE DE DÉPLOYER POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS DE L'AUDIT SUR L'ÉQUITÉ RACIALE PROPOSÉ.

À la Banque Scotia, nous continuons de faire avancer notre nouvelle stratégie pour la concrétiser. Afin de soutenir ce travail et de promouvoir la haute performance, nous avons adopté un nouveau cadre pour notre culture d'entreprise, le LienScotia, qui énonce les valeurs fondamentales à respecter et les principaux comportements à adopter pour nous aider à façonner un avenir meilleur pour nos clients, nos actionnaires et nos BanquiersScotia partout dans le monde. Les valeurs mises de l'avant par le LienScotia, à savoir la primauté du client, l'intégrité, l'inclusion et la responsabilité, guident nos décisions et nos interactions au quotidien. Ces valeurs nous aident à offrir une expérience unique qui crée de la valeur pour notre clientèle, à prendre les bonnes décisions pour nos clients, nos collègues et la banque, ainsi qu'à valoriser et à mettre à profit les différences et la diversité des points de vue.

Nous estimons qu'investir dans notre personnel représente notre investissement le plus important qui soit. Nous nous efforçons d'instaurer une culture inclusive dans laquelle chaque employé est outillé pour se réaliser pleinement et où tous les aspects de sa personne sont respectés. Nous avons comme priorité d'attirer, de former et de maintenir à notre service les meilleurs talents. Notre engagement en matière d'inclusion comprend l'adoption de pratiques équitables et impartiales qui outillent nos employés afin qu'ils atteignent leur plein potentiel. Nous travaillons aussi très fort pour agir avec respect et de façon inclusive et réactive,

³ https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/corporate/Documents/Banque_Scotia_Rapport_ESG_2023_Final.pdf

⁴ https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/canada/fr/documents/Scotiabank_Human_Rights_Statement_French_final_signed_FR.pdf

⁵ https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/canada/common/truth-reconciliation/Truth-and-Reconciliation_Action-Plan_French.pdf

⁶ <https://www.rbcgam.com/documents/fr/other/rbc-gam-proxy-voting-guidelines-f.pdf>

⁷ https://bmo.bynder.com/m/2aeb55548b10f3b7/original/social_equality_approach_policy_fr.pdf

⁸ https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/canada/common/truth-reconciliation/Truth-and-Reconciliation_Action-Plan_French.pdf

⁹ <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2024/05/sdp2024-4fr.pdf>

¹⁰ <https://www.sac-isc.gc.ca/fr/1712932096213/1712932133185>

¹¹ https://fnfmb.com/sites/default/files/2024-01/2023-10-16_jdb_pre-scoping_study_final_report.pdf

¹² <https://www.scotiabank.com/ca/fr/petites-entreprises/bancaires-dentreprises/prets-et-credit-bail/pfedn.html>

ainsi que pour dépasser les attentes de nos clients, peu importe où nous exerçons nos activités. Cette approche comprend le fait d'offrir du soutien et une représentation aux collectivités et aux cultures diversifiées que nous servons, de nous assurer que nos systèmes et nos processus sont exempts de préjugés et de servir nos clients dans le respect de leur culture tout en demeurant à leur disposition. En tenant compte de ces valeurs, la Banque Scotia a déjà entrepris de façon proactive de nombreuses démarches qui soutiennent les objectifs d'un audit sur l'équité raciale.

La Banque Scotia reconnaît sa responsabilité de donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, particulièrement à l'appel à l'action 92, qui demande au secteur des entreprises du Canada d'adopter la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) en tant que cadre de réconciliation. En octobre 2024, nous avons officiellement lancé notre plan d'action pour la vérité et la réconciliation (PAVR), qui explique en détail notre cheminement vers la réconciliation. Ce plan rassemble 37 engagements initiaux, qui touchent plus de 12 secteurs d'activité de la banque, et comprend les six piliers stratégiques que sont le leadership et la gouvernance, l'éducation, l'emploi, la communauté, l'expérience client et fournisseur et l'impact social et environnemental. Ensemble, ces engagements initiaux permettront de traiter des enjeux clés, notamment les pratiques en matière de services bancaires aux particuliers et d'investissement, l'accès au logement, la souveraineté des données, le consentement libre et éclairé, les femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées et la durabilité. Nous sommes déjà passés de la parole à l'acte pour plusieurs engagements, comme en fait état notre Rapport de durabilité 2024. Nous reconnaissons la position dans laquelle nous nous trouvons comme l'une des principales institutions financières au Canada et la responsabilité qui nous incombe de lutter contre les disparités économiques chez nos clients autochtones en leur offrant des produits, des services et des conseils plus inclusifs. Notre PAVR incarne cette vision et inclut des engagements à l'égard de notre chaîne d'approvisionnement et de l'autonomisation économique; la plupart de ces engagements devant être réalisés avant la fin de l'exercice 2026. Nous prévoyons offrir des mises à jour sur notre progression annuellement.

En plus de notre PAVR, la banque boucle actuellement un examen des systèmes d'emploi (*employment systems review* ou *ESR*), une obligation en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada à laquelle sont tenues de se conformer l'ensemble des sociétés de compétence fédérale tous les trois à cinq ans. L'examen des systèmes d'emploi comprend un examen approfondi de nos systèmes, de nos politiques, de nos stratégies et de nos pratiques en matière de ressources humaines (RH), notamment de toutes les initiatives récentes, en cours et à venir portant sur la diversité en milieu de travail, ainsi qu'un examen des systèmes de RH pertinents et des documents officiels qui énoncent les politiques, les stratégies, les pratiques et les procédures de la Banque Scotia faisant la promotion d'une culture d'inclusivité en milieu de travail et de l'équité en matière d'emploi. Cet examen prévoit en outre des échanges avec plusieurs employés de la Banque Scotia dans le cadre d'entretiens individuels, de groupes de discussion et d'un sondage numérique. L'examen des systèmes d'emploi permet d'évaluer les écarts au chapitre de l'équité en matière d'emploi pour les personnes de couleur, les personnes handicapées, les Autochtones et les femmes. Nous avons l'intention d'aller au-delà de cette obligation réglementaire en incluant également dans notre examen les membres de la communauté 2ELGBTQIA+ et les personnes noires. Les conclusions de cet examen permettront à la banque d'élaborer ses plans pour l'équité en matière d'emploi ainsi que sa stratégie d'inclusion mondiale à plus long terme.

Au Canada, notre analyse de la rémunération continue à comprendre les personnes de couleur et les Autochtones. Nous présentons chaque année l'écart salarial ajusté pour les personnes de couleur dans le Rapport de durabilité (auparavant, le rapport ESG) et dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi. En 2024, nous avons indiqué que les personnes de couleur touchaient un salaire égal pour tous les échelons d'emploi et au sein de notre personnel n'occupant pas un poste de haute direction. Pour les postes de haute direction, nous observons une variation négligeable de 1 %. Bien que nous effectuions un examen similaire pour les Autochtones, la petite taille de l'échantillon rend difficile toute interprétation utile des données. Les écarts salariaux non ajustés pour les personnes de couleur et les Autochtones sont accessibles publiquement par le biais de l'outil de visualisation pour la transparence en matière de paie du gouvernement du Canada, *EquiVision*.

De plus, comme présenté dans notre rapport ESG 2023, la banque prévoit se soumettre à un examen indépendant axé sur les droits de la personne, qui comprendra une enquête sur le travail juste et équitable de nos clients et de nos employés.

Afin de nous assurer que les résultats des audits en matière de pratiques commerciales au Canada offrent des renseignements utiles, exhaustifs et cohérents pour nos parties prenantes, nous discutons activement avec nos homologues bancaires par l'intermédiaire de l'Association des banquiers canadiens afin de mieux comprendre les pratiques en constante évolution en matière d'audit sur l'équité raciale dans le contexte commercial. Entre-temps, la Banque Scotia a déjà mis sur pied plusieurs initiatives pour éliminer les obstacles et améliorer l'accès aux services financiers pour les groupes ciblés, notamment la division des services financiers aux Autochtones, le programme *StartRight* pour les nouveaux arrivants au Canada et le Programme de financement des entreprises dirigées par des Noirs.

Nous continuons à évaluer si un audit sur l'équité raciale concernant nos pratiques d'emploi serait susceptible d'offrir une plus-value par rapport à nos engagements et initiatives existants, dont nos engagements aux termes du PAVR, les renseignements communiqués dans le cadre de l'examen sur les systèmes d'emploi et dans notre rapport sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que dans notre examen axé sur les droits de la personne. En ce qui concerne les pratiques commerciales, nous continuerons à

échanger avec nos homologues et avec l'Association des banquiers canadiens afin d'explorer les avenues possibles pour approfondir la compréhension collective du secteur de la façon dont les audits sur l'équité raciale concernant les pratiques commerciales sont menés aux États-Unis et ainsi être davantage à l'affût de la meilleure approche à adopter pour l'avenir, soit celle qui serait la plus susceptible de donner des résultats significatifs. Nous avons présenté les engagements et les initiatives en cours de la banque en ce qui concerne notre culture inclusive. Toutefois, le proposant a posé des conditions supplémentaires au retrait de la proposition qui n'avaient pas été soulevées lors de nos discussions et qui étaient exagérément contraignantes. Nous estimons que nous traitons déjà suffisamment les préoccupations qui sous-tendraient un audit sur l'équité raciale dans le cadre de nos pratiques en matière d'emploi, et que le fait d'entreprendre un audit de nos pratiques commerciales avant la fin des démarches en cours avec l'Association des banquiers canadiens et en l'absence d'une approche cohérente pour l'ensemble du secteur ne serait que d'une utilité limitée pour nos actionnaires à l'heure actuelle.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 2

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (*parties prenantes*) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Argumentaire

Le 11 mai 2023 entrain en vigueur *La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*¹³. Cette *Loi* exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette *Loi* vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants¹⁴, le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE PUBLIE DÉJÀ UN RAPPORT SUR L'ESCLAVAGE MODERNE QUI SATISFAIT AUX EXIGENCES DE COMMUNICATION DE CETTE PROPOSITION.

La Banque Scotia s'est engagée à respecter les droits de la personne. La banque a adopté des politiques, des procédures et des pratiques conçues pour atténuer les risques liés à l'esclavage moderne. La Déclaration de la Banque Scotia sur l'esclavage moderne, qui s'applique à l'ensemble de l'entreprise, est actuellement publiée chaque année conformément aux lois sur la lutte contre l'esclavage moderne en vigueur dans les territoires où nous exerçons des activités. Il est entendu que notre utilisation du terme « esclavage moderne » dans la Déclaration de la Banque Scotia sur l'esclavage moderne renvoie à l'esclavage moderne, au travail forcé, au travail des enfants et à la traite des personnes.

La loi de l'Australie intitulée *Modern Slavery Act 2018* (Cth) et la loi du Royaume-Uni intitulée *Modern Slavery Act 2015* exigent des sociétés qu'elles présentent la totalité de leurs activités relatives aux clients à l'échelle de l'entreprise, y compris les prêts et les investissements, en plus des renseignements sur les chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, depuis 2021, la Déclaration de la Banque Scotia sur l'esclavage moderne traite des activités menées par la banque pendant la période de déclaration dans le but de cerner, d'évaluer et d'atténuer les risques liés à l'esclavage moderne auprès de nos fournisseurs et de nos clients et dans le cadre de nos investissements.

¹³ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

¹⁴ <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

L'ensemble des activités de la banque qui sont pertinentes sous l'angle de l'esclavage moderne, du travail forcé, du travail des enfants et de la traite des personnes sont déjà présentées dans la Déclaration de la Banque Scotia sur l'esclavage moderne de 2024, qui a été publiée en même temps que la présente circulaire et qui est accessible sur notre site Web au www.scotiabank.com/modernslaveryreport, conformément aux exigences réglementaires. Par conséquent, le conseil estime que cette proposition n'est pas nécessaire puisque la banque estime qu'elle communique déjà les renseignements demandés par le proposant dans sa déclaration annuelle sur l'esclavage moderne.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 3

Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est proposé que la banque adhère au Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés.

Argumentaire

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés¹⁵. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration¹⁶ exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*¹⁷.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la société adhère à ce *Code de conduite*.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE A DÉJÀ MIS EN ŒUVRE DES PROCESSUS DE GOUVERNANCE ET DES CADRES DE GESTION DU RISQUE SOLIDES AFIN DE GÉRER ET D'ATTÉNUER EFFICACEMENT LES RISQUES LIÉS À L'UTILISATION DES DONNÉES ET DE L'IA.

La banque soutient le développement sécuritaire et responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) ainsi que leur utilisation éthique. La puissance de l'analytique, de l'IA et de l'apprentissage automatique (AA) est en train de transformer le secteur bancaire, et l'avènement des systèmes d'IA générative avancés comme ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney devrait accélérer ce bouleversement. À mesure que de nouvelles technologies sont adoptées, les organisations doivent impérativement passer en revue et mettre à jour leurs propres cadres de gestion des données, d'éthique et de gestion du risque afin que ceux-ci demeurent adéquats et efficaces. La banque continue d'intégrer les technologies d'IA/AA dans le but de concevoir de meilleurs produits et services pour ses clients tout en s'assurant qu'elle a mis en place les cadres requis pour que ces mêmes clients se sentent à l'aise de confier leur argent et leurs données à la Banque Scotia.

La banque sait à quel point il est important que les entreprises de partout au Canada s'engagent à respecter des normes strictes. La Banque Scotia a passé en revue le Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des

¹⁵ <https://ised-isde.canada.ca/site/isede/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avancees>

¹⁶ <https://futureoflife.org/open-letter/stoppons-les-experimentations-sur-les-ia-une-lettre-ouverte/>

¹⁷ <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

systèmes d'IA générative avancés du Canada (le code)¹⁸, et elle perçoit, dans les principes généraux et les résultats attendus, d'importantes similarités avec des aspects de son propre cadre. Cette observation s'applique notamment aux principaux résultats attendus du code en matière de responsabilisation, de justice et d'équité, de sécurité, de transparence et de surveillance humaine.

Nous avons tenu des discussions avec le gouvernement fédéral et nous comprenons l'intention qui sous-tend le code. La banque considère le code comme faisant partie d'un ensemble plus large de normes à adhésion volontaire qu'elle continuera d'étudier et d'intégrer, selon les besoins, dans son propre cheminement en matière d'IA. Elle affecte actuellement des ressources à s'assurer qu'elle respecte d'importantes obligations réglementaires et que ses employés comprennent l'Engagement envers l'éthique des données de la Banque Scotia. Nous continuerons d'examiner les occasions qui se présentent à nous et d'évaluer la possibilité que la banque adopte le code ultérieurement.

La banque estime que ses structures de gouvernance sont bien adaptées pour assurer une supervision efficace de l'utilisation éthique de l'IA, qui s'accorde avec l'objectif premier du code. Contrairement à la majorité des signataires du code, la banque est une entité sévèrement réglementée qui doit déjà satisfaire à de multiples exigences légales et réglementaires applicables à l'intégration des technologies d'IA. Au Canada, ces règles comprennent notamment les exigences réglementaires du bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) sur les risques liés à la modélisation, à la cybersécurité, aux tiers et à la sous-traitance, les obligations en matière de pratiques commerciales de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC), ainsi que les lois fédérales et provinciales en matière de protection de la vie privée. Ainsi, la banque doit s'assurer qu'elle respecte les normes les plus exigeantes en matière d'utilisation des données et d'éthique des données, ce qui nécessite un processus de gouvernance approfondi qui mobilise l'ensemble de l'organisation, à commencer par le conseil.

La surveillance des questions d'éthique des données et des questions connexes (ce qui englobe l'IA) fait partie des responsabilités des comités du conseil et est établie dans chacune des chartes officielles des comités :

- le comité de gouvernance évalue l'approche de la banque en matière de gouvernance, en plus de formuler des recommandations sur les politiques qui régissent la mission, la culture et la stratégie de la banque;
- le comité d'évaluation des risques surveille la promotion et le maintien d'une solide culture de gestion du risque dans l'ensemble de la banque et surveille les risques non financiers de la banque, y compris les risques liés aux données et à l'IA;
- le comité d'audit et de révision fixe des normes de conduite en matière de comportement éthique, supervise les révisions en matière de conduite, la culture de gestion du risque et le risque d'inconduite, et surveille l'exposition de la banque aux risques importants liés au comportement et à la culture de gestion du risque;
- le comité des technologies nouvellement constitué examine et approuve (si nécessaire) les principaux cadres technologiques de la banque, les politiques et les normes afférentes ainsi que les contrôles internes de la banque en matière d'éthique des données, notamment l'utilisation responsable et éthique des technologies, des données et de l'IA, et examine et surveille les risques liés à l'utilisation de la technologie, y compris les risques liés aux données et à l'IA.

En outre, le conseil et le comité d'évaluation des risques reçoivent des rapports trimestriels sur le risque d'entreprise, qui traitent des principaux risques actuels et des risques émergents, y compris les risques liés aux données et à l'IA et les risques liés aux modèles. Cette année, le conseil et le comité d'évaluation des risques ont aussi participé à une séance de formation sur l'IA et les grands modèles de langage, ainsi qu'à une discussion de groupe sur les incidences commerciales de l'IA.

La banque atténue le risque découlant de ses activités d'exploitation par le déploiement de lignes directrices, d'outils et de processus, et sa gouvernance et ses pratiques responsables en matière de données et d'IA sont guidées par des normes et des politiques officielles. L'approche de la banque s'appuie sur le Code d'éthique de la Banque Scotia et sur les principes d'éthique des données établis dans nos normes relatives aux données à l'échelle de l'entreprise, et elle est régie par notre cadre et notre politique de gestion du risque lié aux données. La banque a établi des lignes directrices de conduite relatives aux données, qui s'ajoutent aux exigences réglementaires, et elle déploie actuellement des outils et des processus pour aider les professionnels à intégrer de façon proactive l'éthique dans leur travail. Il s'agit d'une autre preuve de notre engagement à agir de façon responsable lors de la collecte, de la gestion, de l'utilisation et de la communication des données de clients.

La banque compte aussi sur des équipes mandatées pour gérer certains risques spécifiques à l'échelle de l'entreprise qui sont inhérents à l'intégration de l'IA, d'une façon qui s'accorde avec les résultats attendus du code. Au sein de la direction, les équipes chargées du risque lié aux données et à l'IA et de l'éthique des données assurent une supervision et déterminent l'appétence de la banque pour le risque lié aux données. La banque a été l'une des premières institutions financières à intégrer à ses activités d'exploitation l'éthique des données comme fonction centralisée et à l'échelle, et a été l'une des premières institutions à rendre public son engagement en matière d'éthique des données. L'équipe chargée de l'éthique des données de la Banque Scotia a mis en place une pratique qui s'appuie sur un cadre et par laquelle elle examine l'utilisation, la gestion, la protection et la communication responsables des données par la banque. Dans le cadre de son engagement en matière d'éthique des données,

¹⁸ <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avances>

la Banque Scotia a établi des lignes directrices en matière de conduite relatives aux données, qui vont au-delà de ce qui est exigé par la réglementation, et elle déploie actuellement des outils et des processus pour aider les professionnels à intégrer de façon proactive l'éthique dans leur travail. Les préoccupations éthiques sont pleinement intégrées dans nos pratiques de conception, et nous avons mis au point des procédures et des pratiques pour rendre plus équitable l'issue des décisions. De plus, nous comptons sur une équipe de validation des modèles qui fournit un examen indépendant des principaux modèles couverts par notre politique de gestion du risque lié aux modèles.

Parmi les exemples d'intégration de principes éthiques à notre travail de conception figure l'*Assistant en éthique, Trusted AI*, que la Banque Scotia a lancé à l'interne en mars 2022. Celui-ci aide à réduire le risque posé par les conséquences inattendues, comme les partis pris et la discrimination dans le cadre des décisions prises par un algorithme, notamment les décisions en matière de prêt et de crédit. Grâce à cet outil, tous les cas d'utilisation de l'IA sont soumis à un examen approfondi qui sert à en déterminer le risque lié à l'éthique ainsi que les stratégies d'atténuation de ce risque. Si nécessaire, les cas d'utilisation sont signalés au conseil des données d'entreprise de la banque et à notre chef de la conformité. L'*Assistant en éthique, Trusted Data Use*, est un autre outil qui sert à protéger les données de nos clients et leur utilisation dans le cadre des initiatives en matière de données.

Enfin, nous souhaitons mentionner que le travail accompli par la banque à ces égards a été souligné par des tiers. En 2024, la Banque Scotia a reçu la distinction du meilleur programme d'IA responsable (*Best Responsible AI Program*), qui lui a été décernée par DataIQ, et a été l'un des lauréats du prix de transformation numérique (*Digital Transformation Award*) de IT World Canada dans la catégorie grandes entreprises du secteur privé pour le développement de son robot conversationnel avec les clients fondé sur l'intelligence artificielle. Nous occupons actuellement le quatrième rang sur 50 parmi nos homologues bancaires dans le palmarès *Evident AI* par Evident Insights¹⁹ pour la transparence des activités d'IA responsables.

Bien que nous poursuivions notre travail, qui nous rapproche d'une adhésion au code, en attendant l'adoption d'une réglementation officielle, nous estimons que nos processus rigoureux de gouvernance, notre rigoureux cadre de gestion du risque, notre expertise en matière d'éthique liée à l'IA et de gestion du risque ainsi que nos capacités primées en matière d'éthique liée à l'IA démontrent que nous gérons et atténuons efficacement les risques inhérents à l'utilisation des données et de l'IA.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 4

Divulgence des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la société a des activités.

Argumentaire

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la société.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PUISQUE LA RÉCOLTE DE CES DONNÉES REPOSERAIT SUR UN PROCESSUS DE DÉCLARATION VOLONTAIRE PAR LES EMPLOYÉS IMPOSSIBLE À VÉRIFIER, ET LA COMMUNICATION DE CES DONNÉES POURRAIT NÉCESSITER LE CONSENTEMENT DES EMPLOYÉS. LA BANQUE ESTIME QU'UNE TELLE MESURE N'EST NI APPROPRIÉE NI SUSCEPTIBLE D'ÉCLAIRER LES DÉCISIONS DE NOS ACTIONNAIRES.

En tant qu'organisation multinationale, la banque a comme mission d'offrir à ses clients une expérience exceptionnelle en leur prodiguant des conseils et en finançant des initiatives qui facilitent leurs relations avec elle. Pour atteindre cet objectif, la banque

¹⁹ <https://evidentinsights.com/ai-index/>

a mis en place des processus visant à assurer une combinaison appropriée de compétences par ses employés, ce qui comprend la maîtrise des langues. Les renseignements comme la maîtrise des langues et le choix de la langue de communication peuvent être recueillis au moment de l'embauche, et les employés peuvent les mettre à jour à tout moment pendant la durée de leur emploi auprès de la banque. L'employé choisit s'il communique ces données ou non. Le service des ressources humaines et la direction peuvent, s'ils ont été recueillis, utiliser ces renseignements dans le cadre de leurs démarches continues de recrutement de talents, de perfectionnement, de planification de la relève et d'évaluation à l'égard de nos employés, le cas échéant.

Bien que la connaissance de plusieurs langues ne soit pas nécessaire pour connaître du succès dans tous les emplois, nos employés maîtrisent la ou les langues requises pour s'acquitter des responsabilités inhérentes à leurs postes. Nous demeurons résolus à nous conformer à l'ensemble des lois et des règlements applicables aux affaires dans les collectivités où nous sommes présents. Il n'existe à l'heure actuelle aucune exigence d'information concernant les compétences langagières des employés en vertu des lois et des règlements applicables. En outre, acquiescer à cette proposition nous forcerait à mettre en œuvre et à tenir à jour un sondage à l'intention de notre personnel à l'échelle mondiale et, étant donné la nature sensible des renseignements recueillis, la participation à ce sondage serait nécessairement volontaire et confidentielle. De plus, puisque ces réponses seraient fournies volontairement, elles ne pourraient donc pas être vérifiées. La communication publique de ces renseignements pourrait aussi nécessiter le consentement de chaque employé. Pour ces motifs, nous n'estimons pas qu'il soit approprié de présenter cette information, et nous ne croyons pas que celle-ci serait susceptible d'éclairer la prise de décisions de nos actionnaires.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 5

Vote consultatif sur les politiques environnementales

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 (say on climate).

Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*²⁰, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : banque Royale : 28,2 G\$ US; banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, banque de Montréal, 15,8 G\$ US et banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société²¹.

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone²².

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (12,87 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

Position de la banque

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

La Banque Scotia a déployé des efforts considérables en lien avec les changements climatiques au cours des dernières années. En 2022, nous avons publié notre premier rapport Virage carboneutre, puis nous avons publié des mises à jour de nos plans et de nos progrès réalisés vers l'atteinte de nos cibles intermédiaires de carboneutralité dans notre rapport ESG paru en mars 2023. En 2024, nous avons publié notre premier Rapport sur le climat, qui présente plus en détail les progrès que nous avons réalisés vers l'atteinte de nos cibles en matière de climat.

²⁰ <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

²¹ <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

²² <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

Les institutions financières au Canada sont désormais également soumises à une réglementation en matière de lutte contre les changements climatiques depuis la publication de la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF (la ligne directrice B-15 du BSIF) en mars 2023, qui s'appliquera à compter du présent exercice aux fins de la présentation de l'information financière. En 2024, nous avons aussi progressé dans notre travail en matière climatique par la mise sur pied d'un comité de direction sur la transition climatique et l'élaboration d'un plan de transition climatique. Dans le cadre de notre plan de transition climatique, nous mettrons sur pied un cadre d'échange avec les clients sur les questions climatiques et nous adopterons une méthode permettant d'intégrer les paramètres climatiques à la prise de décisions bancaires. La ligne directrice B-15 du BSIF oblige les institutions financières à se doter de procédures de gestion des risques rigoureuses et à présenter un certain nombre d'indicateurs de rendement clés, en plus de fournir un énoncé qualitatif portant sur le recensement et la gestion des risques et des occasions liés au climat à court, à moyen et à long termes. Nous estimons que nous avons mis en place les structures de gouvernance appropriées afin de surveiller notre conformité à cette réglementation. Nous sommes de plus déterminés à entretenir une discussion dynamique toute l'année avec nos actionnaires et d'autres parties prenantes sur ces questions. Toutefois, nous ne croyons pas approprié d'adopter une politique de vote consultatif ni de tenir un vote annuel sur nos cibles et notre plan d'action en matière d'environnement et de changements climatiques (vote consultatif sur le climat) puisque cela aurait pour effet de faire porter indûment cette responsabilité à nos actionnaires plutôt qu'au conseil et à la direction et serait contraire aux pratiques de saine gouvernance.

Nous comprenons l'importance des risques liés au climat ainsi que la nécessité de se doter d'une stratégie pour lutter contre les changements climatiques. Notre conseil est chargé de surveiller la stratégie générale de la banque et les mesures que la banque prend pour gérer le risque, y compris celles qui ont trait aux changements climatiques, et de faire rapport sur ces questions aux actionnaires. La Banque Scotia s'acquitte de ces responsabilités en publiant de l'information sur la stratégie et les risques dans son rapport annuel ainsi que dans son rapport Virage carboneutre de 2022, son Rapport de durabilité 2024 et son rapport ESG 2023, ses Rapports sur le climat 2023 et 2024 selon le cadre de travail du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC) et ses réponses fournies dans le cadre du Carbon Disclosure Project. Comme indiqué ci-dessus, notre Rapport sur le climat 2024 contiendra des renseignements étoffés afin de satisfaire la ligne directrice B-15 du BSIF. La normalisation et la réglementation du secteur appuient par ailleurs l'approche en matière de gouvernance en place, contrairement à un vote des actionnaires à l'égard des plans en matière de lutte contre les changements climatiques de la banque.

Nous sommes fiers de notre programme complet d'engagement envers nos parties prenantes, qui est à leur disposition tout au long de l'année et qui repose sur notre philosophie d'amélioration continue. Nos parties prenantes savent qu'elles peuvent échanger avec nous sur tous les sujets, en tout temps. Comme par les années passées, dans le cadre de notre engagement de cette année, plusieurs parties prenantes ont démontré de l'intérêt pour nos piliers en matière de climat et les ont appuyés. Toutefois, la tenue d'un vote sur le climat n'a pas obtenu d'appuis clairs au fil des discussions. L'appui d'un vote consultatif sur le climat vient généralement des parties prenantes d'autres pays que le Canada et les États-Unis, où la tenue de tels votes est plus fréquente. D'autres parties prenantes adoptent un point de vue différent et ont fait part de leur opinion selon laquelle ce type de vote consultatif a l'effet d'usurper le rôle du conseil et de transférer la responsabilité du conseil aux actionnaires. En outre, certains de nos actionnaires ont choisi de s'abstenir de voter à l'égard de cette proposition au cours des deux dernières années afin de manifester leur opposition à la tenue d'un vote consultatif sur la question des changements climatiques tout en soutenant les principes qui sous-tendent les mesures prises pour lutter contre les changements climatiques et à l'égard de la gérance environnementale. De plus, bon nombre de nos parties prenantes continuent de manifester de l'intérêt pour notre engagement envers elles à l'égard de cette question, mais par d'autres moyens qu'un vote consultatif.

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

Au cours des trois dernières années, la majorité des actionnaires et les sociétés de services-conseils en matière de procurations étaient en accord avec la position de la direction. Les facteurs qui ont contribué à ce résultat sont, entre autres, la présentation actuelle de l'information par la banque, notamment son rapport Virage carboneutre, son Rapport de durabilité 2024 et son rapport ESG 2023 et ses Rapports sur le climat 2023 et 2024, la conformité des renseignements déclarés par la banque aux recommandations du BSIF, la communication par la banque de ses émissions de type 1 et 2, et la communication partielle de ses émissions de type 3, lesquelles sont visées par des procédures d'assurance limitée menées par un auditeur indépendant, de même que les échanges constructifs de la banque avec ses parties prenantes sur les questions et les stratégies relatives à la transition climatique. Nous avons par ailleurs remarqué que les commentaires du cabinet de services-conseils en matière de

procurations Glass Lewis s'inscrivaient en ligne droite avec sa politique de vote communiquée publiquement, qui prétend que l'adoption d'une résolution relative à un vote consultatif sur le climat constituerait une violation des principes fondamentaux de la gouvernance, car elle permettrait au conseil de transférer aux actionnaires ses responsabilités de surveillance en matière de stratégie d'entreprise en permettant effectivement aux actionnaires de dicter une telle stratégie par la tenue d'un vote. De plus, Glass Lewis a émis une réserve, soutenant que la stratégie du vote consultatif sur le climat se substituerait à un dialogue soutenu avec les actionnaires, soit exactement la raison pour laquelle le MÉDAC a proposé la tenue d'un vote consultatif sur le climat.

Trois années se sont écoulées depuis que le MÉDAC a présenté cette proposition pour la première fois. Le MÉDAC ne donne pas suite à nos demandes pour en discuter en dehors du processus de présentation de propositions d'actionnaire, pas plus qu'il ne nous a transmis de commentaires précis sur nos piliers et nos plans d'action en matière de climat. Par ailleurs, le MÉDAC a fait valoir qu'un vote consultatif sur le climat visait à remplacer des échanges continus tout au long de l'année. Nous ne sommes pas d'accord avec ce point de vue puisque nous considérons que cette proposition, dans sa forme actuelle, ne constitue pas une solution de rechange constructive au dialogue permanent avec nos parties prenantes. Nous avons fait preuve de transparence au sujet de nos avancées jusqu'à ce jour en lien avec nos plans de transition climatique dans l'information que nous communiquons, et nous continuerons de partager avec nos parties prenantes notre progression vers l'atteinte de ces objectifs et de notre stratégie en matière de climat. Nous ne considérons pas qu'un vote consultatif constitue une solution de rechange constructive à notre programme d'engagement envers nos parties prenantes.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 6

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

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

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — et aujourd'hui de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions en 2023), la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

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

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

Or, selon le baromètre Edelman²³ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

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

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (9,89 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

Position de la banque

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

En 2022, la Banque Scotia est devenue la première société du secteur bancaire au Canada (et le demeure à la date d'impression de la présente circulaire) à présenter le ratio de rémunération du chef de la direction dans sa circulaire de sollicitation de

²³ https://www.edelman.ca/sites/g/files/aaatus376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

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

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

En tant que banque multinationale, la Banque Scotia s'est dotée d'une structure claire de responsabilité, de mécanismes de gouvernance rigoureux et d'une forte culture de gestion du risque dans l'ensemble de ses activités. Nous nous efforçons de maintenir des pratiques rigoureuses de gestion des risques fiscaux, avec pour objectif que la banque se conforme à toutes les obligations en matière de dépôt et les exigences de communication fiscale dans l'ensemble des territoires où elle est présente. Nous sommes déterminés à fournir de l'information pertinente tout en tenant compte de la nécessité de ne pas communiquer d'information concurrentielle confidentielle et exclusive susceptible de placer la banque dans une position défavorable. Notre information fiscale est conforme aux obligations de déclaration légales ainsi qu'aux normes de communication volontaire, dans la mesure où cette communication est pertinente, bénéfique et instructive pour nos actionnaires.

Le processus de gestion des risques fiscaux de la Banque Scotia est régi par son cadre mondial de gestion des risques fiscaux, qui s'applique à l'ensemble des succursales de la banque ainsi qu'à ses filiales directes et indirectes. Le cadre est harmonisé avec le cadre de gestion des risques pour l'ensemble de l'entreprise. Il présente l'approche de la banque en matière de gouvernance des risques fiscaux, d'appétence aux risques fiscaux et de recensement, d'atténuation et de signalement des risques fiscaux. Comme le présente notre corpus de données et indices sous l'onglet PAS, nous avons payé 3,7 milliards de dollars d'impôt, soit 32,1 % de notre bénéfice avant impôts, pour l'exercice 2024. Cette somme représente environ 1 \$ pour chaque tranche de 2,66 \$ que nous gagnons à l'échelle mondiale.

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

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

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

Compte tenu de la communication par la banque du ratio de rémunération du chef de la direction, qui comprend des rapprochements entre la rémunération totale du président et chef de la direction et la rémunération médiane et moyenne des employés canadiens de la banque, ainsi que des renseignements fiscaux non confidentiels détaillés présentés par la banque dans son rapport annuel, la communication des déclarations pays par pays de la banque aux fins du calcul des ratios de rémunération et de la lutte contre les paradis fiscaux n'est pas nécessaire.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

DISCUSSIONS SUR LES PROPOSITIONS RETIRÉES

InvestNow, sise au 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, a présenté une proposition dans laquelle elle demandait à la banque de se retirer à la fois de l'Alliance bancaire Net Zéro (NZBA) et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero. Après le retrait de la banque de la NZBA en janvier 2025, InvestNow a accepté de retirer sa proposition.

La Shareholder Association for Research and Education (SHARE), pour le compte de Robert Forrest Smith, un actionnaire de la banque, conjointement avec la IBVM Foundation of Canada Inc. et PFA Pension, Forsikringsaktieselskab, en tant que proposants conjoints, ont présenté une proposition dans laquelle ils demandaient que soit communiqué le ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique de la banque. À la suite de discussions fructueuses menées avec SHARE, la banque a accepté de communiquer son ratio du financement des sources d'approvisionnement, qui se définit comme le financement total accordé, sous forme de capitaux propres, de titres de créance, de prêts et de financement de projets, à des sources d'approvisionnement énergétique à faibles émissions de carbone par rapport à celui accordé à des sources d'approvisionnement énergétique provenant des combustibles fossiles. La banque communiquera son ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique avant le 1^{er} juin 2026, y compris les détails sur la méthode employée pour calculer celui-ci. La banque a accepté de maintenir le dialogue avec les proposants à l'égard des questions soulevées dans leur proposition jusqu'à la publication du ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique. Nous continuerons de travailler à l'adoption d'une méthode de calcul normalisée à l'échelle du secteur bancaire. Pour cette raison, les proposants ont accepté de retirer leur proposition.



**BANQUE ROYALE
DU CANADA**

Annexe A :

Propositions d'actionnaires

Les huit propositions d'actionnaires suivantes ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle et extraordinaire 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* (Canada).

Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 183 Terminal Avenue, 8th Floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français), qui sera soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 1

Qu'il soit résolu que les actionnaires demandent à RBC de présenter, moyennant un coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs, plus d'information sur les paramètres de rémunération internes utilisés au moment de la fixation de la rémunération cible de la haute direction et de préciser l'influence de ces paramètres sur cette rémunération. Les paramètres de rémunération internes comprennent de l'information sur le ratio et les centiles illustrant où se situe la rémunération des membres de la haute direction par rapport à celle des autres employés. Cette information doit présenter :

- 1. une explication des paramètres de rémunération internes utilisés;*
- 2. une discussion sur la façon dont ces paramètres influent sur les décisions en matière de rémunération dans le cas du chef de la direction et des membres de la haute direction.*

Argumentaire

Au cours des dernières décennies, la rémunération des membres de la haute direction a connu une hausse beaucoup plus rapide que celle du travailleur moyen. En 2023, par exemple, la rémunération des chefs de la direction a augmenté de 11,3 % au sein des plus grandes sociétés américaines, tandis que la rémunération médiane des travailleurs diminuait de 9,3 %¹. Ces écarts salariaux s'accroissant, qui posent des risques pour la stabilité économique, érodent la cohésion sociale et accroissent les iniquités fondées sur le genre et la race, peuvent engendrer de l'insatisfaction chez les travailleurs et nuire éventuellement à la productivité et au maintien en poste². Comme RBC est une grande institution financière qui investit dans tous les secteurs de l'économie et dépend du capital humain, sa croissance et sa capacité à créer de la valeur pour les actionnaires sont tributaires de la gestion efficace de ces risques.

Selon le Cadre de la raison d'être 2023 de RBC récemment lancé, les inégalités croissantes représentent l'un des trois principaux défis sociétaux auxquels la banque veut s'attaquer, ce qui démontre qu'elle reconnaît l'importance stratégique de lutter contre ces inégalités croissantes en matière de revenus et de richesse. L'attention portée par la haute direction à l'établissement d'une corrélation entre les membres du personnel et les investissements, d'une part, et les plus hautes priorités de l'organisation, d'autre part, démontre qu'elle comprend l'importance d'investir dans ses gens afin de renforcer son capital humain. Les actionnaires doivent disposer de plus d'information sur les paramètres de rémunération internes pour évaluer si les structures de rémunération de RBC favorisent ces stratégies.

Puisque les objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris « Créer une expérience exceptionnelle et stimulante pour les employés » et « Permettre la croissance économique inclusive » sont des éléments clés de la rémunération des membres de la haute direction, les actionnaires demandent une plus grande transparence sur la façon dont RBC évalue l'atteinte de ces objectifs au-delà des sondages auprès des employés, des récompenses obtenues en guise de reconnaissance et des événements organisés. Les attentes envers une plus grande transparence augmentent et des initiatives voient le jour, comme le groupe de travail sur les inégalités et l'information financière à caractère social (Taskforce for Inequality and Social-related Financial Disclosures) (TIFSD) qui œuvre à l'établissement de cadres pouvant être adoptés aux termes des normes relatives au développement durable de IFRS³.

Une divulgation plus étoffée sur les paramètres de rémunération internes démontrerait l'engagement de RBC envers ses priorités stratégiques et son état de préparation pour se conformer à la nouvelle réglementation. Bien que RBC indique que le comité des ressources humaines tient compte de certains ratios de rémunération verticaux lorsqu'il formule des recommandations concernant la rémunération du chef de la direction, y compris une comparaison de la rémunération directe annuelle médiane et totale de tous les employés et l'évolution de ce ratio au fil du temps, elle ne précise pas tous les facteurs dont elle tient compte ni n'explique en quoi ces paramètres influent sur la rémunération cible.

Nous demandons au conseil de présenter, à tout le moins, de l'information sur les sujets suivants :

1. *Les paramètres internes relatifs à l'équité salariale : Décrire tous les paramètres ou ratios de rémunération utilisés pour évaluer le rapport entre celle des membres de la haute direction et celle des employés.*
2. *L'influence sur les décisions en matière de rémunération : Expliquer comment ces paramètres ont une influence sur la rémunération et les évaluations du rendement du chef de la direction et des membres de la haute direction.*

La présentation de cette information ne vise pas à limiter la rémunération de la haute direction, mais à faire en sorte que les actionnaires disposent de l'information nécessaire pour évaluer la gestion que RBC fait des risques importants d'ordre réglementaire et financier. Une plus grande transparence sera bénéfique tant pour RBC que pour les actionnaires en liant la rémunération de la haute direction à la santé et à la vision stratégique à long terme de l'organisation.

1) <https://corpgov.law.harvard.edu/2024/04/18/an-early-look-at-ceo-pay-trends-from-proxy-season-2024/>

2) <https://irpp.org/research-studies/whats-so-bad-about-increasing-inequality-in-canada/>

3) <https://www.tisfd.org/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 1

Chez RBC, nous nous engageons à maintenir des pratiques de rémunération concurrentielles, transparentes et équitables qui concordent avec nos objectifs stratégiques. Notre approche en matière de rémunération de la haute direction vise à assurer une concordance avec les intérêts à long terme des actionnaires, à récompenser le rendement, à refléter une gestion saine des risques, à offrir une expérience exceptionnelle aux clients et à recruter et à maintenir en poste les personnes talentueuses.

Le comité des ressources humaines est chargé de conseiller le conseil à l'égard de la rémunération et de la gestion du risque lié à la rémunération. Le comité fait ses recommandations au conseil concernant la rémunération annuelle du président et chef de la direction, des membres du groupe de la direction et des chefs des fonctions de surveillance qui ne sont pas membres du groupe de la direction, à la lumière de l'évaluation qui est faite de leur rendement par rapport aux buts et objectifs approuvés pertinents pour leur rémunération. Le comité retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant externe doté de connaissances approfondies en rémunération afin de lui fournir des conseils sur la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction ainsi que sur les principaux programmes de rémunération. En 2024, le comité a rencontré le conseiller en rémunération indépendant externe, sans que la direction soit présente, à chacune des réunions où la rémunération des membres de la haute direction était à l'ordre du jour.

Comme il est décrit aux pages 75 à 79 de cette circulaire, notre processus décisionnel en matière de rémunération tient compte de divers paramètres financiers, non financiers et liés au risque, de perspectives externes ainsi que de ratios de rémunération choisis, s'il y a lieu. L'accent mis par la proposition sur les paramètres de rémunération internes simplifie exagérément la complexité des décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction. Bien que certains ratios de rémunération soient pris en compte, s'il y a lieu, ils comportent des limitations intrinsèques puisqu'ils ne peuvent prendre en compte de façon appropriée les circonstances particulières applicables à nos gens de talent, dont leur rendement, leurs compétences spécialisées et l'étendue de leurs fonctions ainsi que la conjoncture en matière de risque et de marché.

Les informations demandées dans la proposition risquent de dresser un portrait déformé et incomplet de nos pratiques de rémunération, ce qui, en fin de compte, nuirait à l'objectif de transparence et de responsabilité. En outre, en l'absence d'exigences de divulgation prescrites au Canada, la communication volontaire de paramètres de rémunération internes par les sociétés individuellement ne donnerait pas aux actionnaires d'information uniforme, comparable ou fiable.

Notre objectif est de nous assurer que l'information que nous présentons fournit une explication claire, cohérente et transparente de nos pratiques de rémunération, permettant aux actionnaires de comprendre comment la rémunération s'harmonise avec le rendement et crée de la valeur à long terme pour les actionnaires. RBC estime que l'information figurant à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » de cette circulaire offre un aperçu complet des facteurs pris en compte pour établir la rémunération totale du chef de la direction et des autres membres de la direction visés, y compris leur rémunération cible.

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 sept propositions suivantes qui seront soumises au vote des actionnaires.

PROPOSITION 2

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (parties prenantes) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Argumentaire

Le 11 mai 2023 entrant en vigueur La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement¹. Cette Loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette Loi vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants², le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler.

1) <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

2) <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 2 :

Comme il est indiqué dans notre Énoncé sur l'esclavage moderne annuel (disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg)), RBC ne tolère pas l'esclavage dans ses activités ou dans celles de ses fournisseurs et sous-traitants. L'esclavage moderne, notamment le travail forcé et le travail des enfants¹, va à l'encontre de la raison d'être de RBC, de sa vision et de son Code de déontologie². Nous respectons les normes les plus élevées et nous nous attendons à ce que les employés, employés contractuels et membres du conseil de la Banque Royale du Canada et de toutes ses filiales agissent avec intégrité et se conforment en tout temps aux lois applicables dans les territoires où nous exerçons nos activités.

RBC s'engage à respecter les droits de la personne, y compris ceux de tous les clients, employés et tiers avec lesquels nous faisons affaire ou qui pourraient être touchés par nos activités commerciales, directement ou indirectement, et à prendre les mesures décrites dans notre Approche RBC des droits de la personne (disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg)) afin d'assumer nos responsabilités en ce qui a trait au respect des droits de la personne tels qu'ils sont définis dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (Principes directeurs de l'ONU). Le programme sur les droits de la personne de la banque, qui s'applique à l'échelle de l'entreprise, tient compte de la rétroaction découlant de la communication continue avec les représentants aux échelons supérieurs des principales unités d'exploitation et fonctions et englobe la supervision de nos risques liés aux droits de la personne, l'examen de nos politiques et de nos méthodes de vérification diligente et l'évaluation de l'efficacité de notre approche en matière de droits de la personne.

Notre politique d'entreprise sur les risques environnementaux et sociaux sert de fondement à notre approche applicable au repérage et à la gestion des risques environnementaux et sociaux découlant de nos activités, c'est-à-dire la possibilité qu'une question environnementale ou sociale – y compris les droits de la personne – associée à RBC, à un client, à une opération (comme les prêts aux clients), à un produit, à un fournisseur³ ou à une activité, ait une incidence négative sur la banque⁴. Cette politique est étayée par d'autres politiques et procédures relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux, y compris l'obligation d'effectuer une évaluation des risques environnementaux et sociaux à l'égard de certains clients des marchés des capitaux et des services bancaires aux entreprises⁵. Cette évaluation des risques comprend des questions précises concernant l'implication passée ou actuelle, réelle, potentielle ou présumée, de l'emprunteur dans des violations des droits de la personne, y compris la question de savoir si l'emprunteur est reconnu comme ayant commis ou a commis des violations des droits de la personne dans le passé, s'il a fait l'objet d'une perception publique négative significative en matière de droits de la personne et s'il a fait l'objet de poursuites judiciaires en cours pour

violation des droits de la personne. Nous effectuons une vérification diligente supplémentaire en fonction des conclusions de cette évaluation. De plus, nous évaluons les risques associés aux pays dans lesquels un client exerce ses activités.

En tant que signataire des Principes de l'Équateur⁶, nous avons également établi une procédure qui décrit nos modes de gouvernance entourant la gestion des risques environnementaux et sociaux associés à certaines opérations liées au financement de projets, y compris l'évaluation des risques et incidences liés aux droits de la personne comme le travail des enfants et l'esclavage moderne aux termes des Principes directeurs de l'ONU. Selon le résultat de nos enquêtes, nous pouvons exiger de clients qu'ils gèrent ou atténuent des enjeux environnementaux et sociaux avant que nous ne leur octroyions le financement.

Lorsque les conclusions de ces évaluations des risques sont soumises à une vérification diligente additionnelle ou nécessitent d'autres mesures de la part des clients, les résultats de ces mesures additionnelles peuvent déclencher la transmission des opérations en cause à l'échelon des cadres dirigeants et, avec l'appui de Gestion des risques du groupe, au comité de surveillance du risque lié à la réputation pour une évaluation et la prise de décisions additionnelles.

De plus, notre programme de lutte contre les crimes financiers à l'échelle de l'entreprise vise à prévenir, à repérer et à signaler les cas présumés de blanchiment d'argent et de financement d'activités terroristes ou d'activités suspectes et à atténuer les risques liés au blanchiment d'argent, au financement d'activités terroristes, à la corruption et aux sanctions économiques, y compris les risques associés à l'esclavage moderne et à la traite de personnes, qui peuvent constituer une infraction sous-jacente au blanchiment d'argent ou au financement d'activités terroristes. RBC respecte les lois et règlements applicables en matière de crimes financiers, dont les mesures de signalement des activités suspectes aux autorités compétentes en vue de cerner les activités criminelles, telles que l'esclavage et la traite de personnes. En outre, nos mesures de lutte contre la corruption visent à maintenir l'intégrité et à éviter des répercussions négatives sur les droits de la personne ou à éviter d'y contribuer.

Enfin, la banque a mis en place une voie de communication pour les pratiques commerciales et les droits de la personne à l'échelle mondiale permettant à nos parties prenantes de signaler toute préoccupation sur les pratiques commerciales de RBC, n'importe où dans le monde, qui pourraient ne pas correspondre à notre déclaration des droits de la personne. Cette voie de communication est sécurisée, administrée par un tiers et peut être utilisée en tout temps. Elle permet ainsi de signaler une inconduite et d'en faire le suivi de façon anonyme.

Le conseil est d'avis que le rapport exigé par cette proposition d'actionnaires n'est pas nécessaire compte tenu de l'engagement de RBC à prévenir l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, ainsi que des politiques, des procédures et des pratiques en place, y compris celles décrites ci-dessus, pour soutenir l'engagement de RBC.

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

1) Au sens de l'article 2 de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada).

2) Le conseil d'administration de la banque approuve le Code de déontologie tous les deux ans. Les manquements présumés ou avérés à notre Code de déontologie, y compris à l'égard des droits de la personne, doivent être signalés afin que des mesures appropriées puissent être prises pour passer en revue et résoudre les incidents. Comme il est décrit à la page 32 de cette circulaire, le comité de la gouvernance, qui reçoit régulièrement des rapports sur la culture et la conduite, y compris sur les infractions au Code de déontologie, est également à l'affût des tendances et des meilleures pratiques dans le cadre de sa gestion globale de ces enjeux.

3) Notre Code de déontologie à l'intention des fournisseurs exige également des fournisseurs et des sous-traitants qu'ils respectent la législation applicable sur les normes d'emploi, le travail, la discrimination et les droits de la personne. Les fournisseurs doivent notamment être en mesure de démontrer qu'ils ont mis en place des politiques et des procédures pour confirmer que le travail des enfants, le travail forcé ou le travail obligatoire n'a pas cours dans leur entreprise; et que la discrimination basée sur les droits de la personne et le harcèlement sont interdits. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous rendre à l'adresse rbc.com/approv.

4) Pour de plus amples renseignements sur la manière dont RBC gère les risques environnementaux et sociaux, veuillez visiter notre site Web à l'adresse rbc.com/risque-es.

5) Cette évaluation des risques environnementaux et sociaux est effectuée au moment du montage du crédit, du renouvellement du crédit ou des demandes d'augmentation de limite de crédit.

6) Rendez-vous à l'adresse <https://equator-principles.com/>.

PROPOSITION 3

Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est proposé que la banque adhère au Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés.

Argumentaire

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés¹. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration² exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*³.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la Loi sur l'intelligence artificielle;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la société adhère à ce Code de conduite.

1) <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avances>

2) <https://futureoflife.org/open-letter/stoppons-les-experimentations-sur-les-ia-une-lettre-ouverte/>

3) <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 3 :

RBC connaît les risques entourant l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA). Nous reconnaissons que l'IA doit être intégrée aux activités commerciales de manière éthique et responsable et, à ce titre, nous soutenons activement le développement par RBC d'outils, de produits et de plateformes d'IA responsables.

Bien que RBC soit généralement favorable aux mesures législatives et réglementaires prises par les gouvernements pour veiller à ce que l'IA générative soit utilisée de manière éthique et responsable, le conseil d'administration estime que cette proposition d'actionnaires est trop contraignante et que l'adhésion au *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés* (le Code volontaire) ne modifierait pas de manière significative les mesures déjà prises par RBC. Compte tenu de l'évolution rapide de la technologie de l'IA et de son utilisation croissante dans les services financiers, RBC a mis en place des processus internes pour l'utilisation de l'IA, orientés par les Principes de l'IA responsable de RBC, qui reposent sur nos valeurs et le Code de déontologie de RBC. Ces principes de l'IA responsable reflètent l'accent mis par RBC sur la protection des renseignements personnels et la sécurité, la responsabilisation, l'équité ainsi que la transparence et la divulgation responsable (comme il est décrit plus en détail à l'adresse [rbc.com/intelligence-artificielle](https://www.rbc.com/intelligence-artificielle)).

RBC a la responsabilité de veiller au respect des normes de prêt équitable et de voir à ce que les modèles que la banque utilise, notamment ceux utilisés pour détecter la fraude, analyser les cybermenaces ou calculer les risques associés aux prêts, donnent les résultats escomptés. Conformément aux lignes directrices de multiples territoires dans le cadre d'un environnement réglementaire mondial complexe, RBC est soumise à des exigences rigoureuses en matière de gestion du risque lié aux modèles pour les tests, la validation et le suivi des modèles, notamment celles de la Federal Reserve des États-Unis, de la Prudential Regulation Authority du Royaume-Uni et du Bureau du surintendant des institutions financières au Canada. Comme il est décrit dans notre rapport annuel 2024, les applications utilisant l'IA sont soumises à des exigences accrues en matière de gouvernance et de validation des modèles, et sont évaluées en parallèle avec les autres fonctions de gestion des risques pertinentes. Nous perfectionnons sans cesse notre structure de gouvernance du risque lié aux modèles pour tenir compte de tout nouveau facteur de risque que pourrait causer l'utilisation croissante de méthodes et d'applications IA dans nos modèles partout dans l'organisation.

Le conseil d'administration supervise l'orientation, les plans et les priorités stratégiques de la banque et s'assure qu'ils correspondent à notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque que le conseil approuve chaque année. Le conseil reçoit périodiquement des rapports de la part des responsables des secteurs d'exploitation et des unités fonctionnelles, notamment au sujet des initiatives axées sur l'utilisation de l'IA. Le comité de gestion des risques du conseil examine les risques importants de même que les risques principaux et émergents, dont ceux liés à l'adoption et à l'utilisation de l'IA. Le comité de gestion des risques examine périodiquement des rapports sur le risque lié aux modèles, qui portent notamment sur les enjeux liés à l'IA. En outre, les membres du conseil reçoivent des présentations de la part de membres de la haute direction sur divers sujets, notamment sur des aspects spécialisés et complexes de nos entreprises et activités d'exploitation, comme, en 2024, une séance d'information de RBC Borealis sur les données et l'IA chez RBC et une présentation sur les progrès accomplis en matière de gestion et de gouvernance des données.

Pour superviser et soutenir la mise en œuvre de pratiques d'IA responsable dans l'ensemble de l'organisation, RBC a créé un centre d'excellence sur l'IA responsable. De plus, dans le cadre de notre engagement à promouvoir l'avancement de l'IA responsable et de l'apprentissage machine, RBC et son centre de recherche spécialisé en IA, RBC Borealis, ont créé RESPECT AI^{MC}, une plateforme en ligne qui met à la disposition de la communauté de l'IA un code source ouvert, des tutoriels, des programmes et des publications universitaires, contribuant ainsi à rendre l'IA éthique accessible à tous, y compris les entreprises et les développeurs qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour mettre en œuvre l'IA de façon sécuritaire et éthique.

Quand elle étudie la question de se joindre volontairement à des organisations ou de s'engager à respecter des normes comme le Code de conduite volontaire, la banque se concentre sur celles qui s'harmonisent le plus avec ses stratégies d'affaires et son approche en matière de gestion des risques et les soutiennent le plus étroitement. Après sa publication, la banque a examiné attentivement le Code volontaire et a conclu que certaines de ses exigences n'étaient pas claires, surtout lorsqu'on les lit conjointement avec le texte du projet de loi C-27¹ qu'il devait accompagner, et qu'elles ne s'appliquaient pas directement au contexte des services financiers. Au moment de la publication du Code volontaire, on s'attendait à ce que le projet de loi C-27 apporte rapidement des précisions, bien que ce processus ait traîné en longueur depuis. La structure et les processus de gouvernance que la banque a adoptés au lieu de signer le Code volontaire sont propres aux obligations de RBC en tant qu'institution financière réglementée, équilibrant la conformité tout en soutenant l'innovation. Par conséquent, RBC continue de penser qu'il n'est pas dans l'intérêt de l'organisation ou de ses parties prenantes d'adhérer au Code volontaire pour le moment.

RBC, qui jouit d'un héritage de confiance depuis plus de 155 ans, a fait de l'IA responsable un élément crucial de ses activités. Le conseil est convaincu que la structure et les processus de gouvernance décrits ci-dessus permettent déjà une utilisation et une gestion responsables des systèmes d'IA chez RBC, y compris l'IA générative avancée, et qu'il n'est donc pas nécessaire d'adhérer au Code volontaire.

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

1) Loi édictant la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, la Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et la Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois (Canada) (projet de loi C-27). Au moment de la prorogation du Parlement du Canada le 6 janvier 2025, le projet de loi C-27 n'avait franchi que l'étape de la deuxième lecture à la Chambre des communes.

PROPOSITION 4

Divulgence des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la société a des activités.

Argumentaire

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la société.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 4 :

RBC est une institution financière mondiale, servant plus de 18 millions de clients au Canada, aux États-Unis et dans 27 autres pays. Conformément à notre raison d'être, à notre vision et à nos valeurs, y compris notre valeur qui est de faire passer le client avant tout, nous nous efforçons d'offrir des services en étant soucieux des collectivités et des contextes culturels dans lesquels nous exerçons nos activités, et nous reconnaissons que la langue constitue un aspect important de la culture ainsi qu'une compétence pour communiquer avec nos clients et nos collectivités.

Nos employés sont tenus de parler la ou les langues nécessaires pour interagir avec nos clients, investisseurs et parties prenantes, selon leurs fonctions respectives. RBC propose de nombreux postes qui nécessitent une langue autre que l'anglais comme langue de travail principale ou complémentaire. Les exigences en matière de compétences linguistiques sont déterminées par le gestionnaire responsable de l'embauche après une évaluation du poste et d'autres exigences du ressort territorial, y compris les lois et règlements applicables. Si une langue complémentaire est exigée, elle est indiquée dans l'affichage de poste (interne et externe).

Notre personnel parle plusieurs langues : 22,4 % de notre personnel parle une autre langue que l'anglais¹. Les cinq principales autres langues parlées par nos employés sont le français, le chinois, l'hindi, le pendjabi et l'espagnol.

Il s'agit de la quatrième année consécutive où le MÉDAC présente une proposition d'actionnaires portant sur les langues parlées par les administrateurs, les dirigeants ou les employés de la banque. La banque a déjà convenu de divulguer de façon continue des données agrégées sur les compétences linguistiques des membres du conseil et du groupe de la direction. Toutefois, le conseil n'appuie pas la proposition d'actionnaires soumise cette année, car il estime que cette proposition est trop contraignante étant donné qu'elle exige la divulgation des compétences linguistiques des employés par pays, État et province. Cette proposition ne fournirait pas d'information significative aux actionnaires à l'appui de leurs décisions de placement, étant donné que les compétences linguistiques des employés sont uniques à leurs fonctions ou aux exigences territoriales qui s'appliquent à eux et changent continuellement en fonction des impératifs commerciaux ainsi que des besoins de nos clients et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

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

1) Employés qui, au 31 octobre 2024, avaient des compétences linguistiques globales ou orales de niveau intermédiaire ou supérieur dans une langue autre que l'anglais. Les paramètres sont fondés sur l'identification volontaire des employés et le calcul exclut les étudiants et les étudiants stagiaires, ainsi que les employés occasionnels, contractuels et en formation. Ces données excluent City National Bank et RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.

PROPOSITION 5

Vote consultatif sur les politiques environnementales

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 (say on climate).

Argumentaire

*Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*¹, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : banque Royale : 28,2 G\$ US; banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, banque de Montréal, 15,8 G\$ US et banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.*

*Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société².*

*Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de *Bloomberg NEF* publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone³.*

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (15,10 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1) <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

2) <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

3) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 5 :

C'est la quatrième année consécutive où le MÉDAC soumet une proposition d'actionnaires demandant un vote consultatif sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques. Lors de l'assemblée annuelle 2024, une forte majorité des actionnaires et des fondés de pouvoir ont rejeté cette proposition et le pourcentage des voix en faveur de cette proposition est en baisse constante depuis qu'elle a été soumise pour la première fois en 2022.

Le conseil est toujours d'avis que l'interaction continue avec nos actionnaires constitue le moyen le plus approprié et le plus efficace d'éclairer la stratégie de RBC en matière de changements climatiques. Nous apprécions les interactions continues que nous avons tout au long de l'année avec les actionnaires et les autres parties prenantes, qui leur permettent d'exprimer leurs points de vue sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques. Les commentaires formulés au cours de ces discussions ont contribué à orienter la stratégie de la banque en matière de changements climatiques et l'information connexe présentée au fil des ans. Le conseil d'administration est fermement convaincu que ce dialogue est plus pertinent

qu'un vote consultatif annuel sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques, qui ne constituerait pas un moyen efficace pour la banque de recueillir des commentaires sur un sujet aussi complexe quand on le compare aux conversations avec les actionnaires.

De plus, un tel vote, même s'il n'était pas contraignant, entraînerait la création d'une nouvelle structure de gouvernance aux fins de l'approbation d'une composante importante de la stratégie de la banque, ce qui serait incompatible avec les responsabilités et la reddition de comptes incombant au conseil comme elles sont énoncées dans la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise adoptée par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et avec les responsabilités du conseil relatives à la supervision et à la gestion des risques climatiques, comme il est énoncé dans la ligne directrice B-15 du BSIF – *Gestion des risques climatiques*.

Le conseil est responsable de la stratégie, des priorités, du plan d'affaires, de l'appétit pour le risque et de la culture de la banque. Il examine comment répartir les ressources actuelles et futures de la banque entre l'atteinte des objectifs d'affaires, la mise en œuvre et l'exécution des priorités stratégiques climatiques de cette dernière dans le cadre de sa stratégie à court, à moyen et à long terme et l'équilibre des intérêts des actionnaires, des employés, des clients, des créanciers et des collectivités que nous servons. Il lui incombe également de surveiller la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et des plans d'exploitation approuvés. En outre, par l'intermédiaire de ses comités, le conseil supervise la gestion des risques, notamment les risques climatiques, et la communication d'information sur la durabilité aux parties prenantes, y compris les actionnaires.

Pour assurer l'efficacité de la surveillance des questions climatiques et satisfaire à l'engagement du conseil, les administrateurs doivent suivre l'évolution rapide du contexte complexe entourant les changements climatiques. En janvier 2025, le conseil a approuvé la stratégie climatique mise à jour de la banque, le Plan directeur sur le climat RBC (disponible à l'adresse [rbc.com/notre-impact](https://www.rbc.com/notre-impact)), qui met à profit son expertise et sa compréhension des activités de la banque, des marchés dans lesquels elle exerce ses activités, des risques et occasions qui se présentent à elle, des activités commerciales de ses clients et des intérêts de ses parties prenantes, y compris les collectivités qu'elle sert, ainsi que de sa raison d'être, de sa vision et de ses valeurs.

Le conseil se fie également aux connaissances très techniques de la direction concernant la complexité des activités et de l'exploitation quotidiennes de la banque dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie climatique de la banque. Tout au long de l'année, le conseil et ses comités communiquent fréquemment avec la direction en ce qui a trait aux questions climatiques relevant de leurs champs de responsabilités respectifs. Ainsi, le conseil et la direction sont les mieux placés pour évaluer pleinement en temps opportun le caractère approprié des multiples composantes de la stratégie de la banque, y compris sa stratégie climatique.

RBC s'efforce constamment d'améliorer et de compléter les informations qu'elle publie sur le climat (disponibles à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg)).

Selon son approche en matière de gouvernance, RBC cherche sans cesse à s'améliorer et elle suit de près les nouvelles pratiques exemplaires qui visent à établir un lien plus étroit entre les objectifs climatiques et les intérêts de la banque et de ses parties prenantes, dont ses actionnaires. RBC souscrit au principe de la communication ouverte et responsable avec ses actionnaires et elle entretient activement des discussions avec ses investisseurs et différents intervenants actifs en matière de gouvernance tout au long de l'année. Les commentaires de ces parties prenantes sont pris en compte par la banque et, s'il y a lieu, éclairent son orientation stratégique en matière climatique. Le conseil est d'avis que cette approche réactive est la manière la plus appropriée et la plus efficace de solliciter l'avis des actionnaires sur l'approche de RBC en matière de changements climatiques, une position systématiquement soutenue par une grande majorité d'actionnaires chaque année où cette proposition a été soumise au vote.

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

PROPOSITION 6

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

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

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC – et aujourd'hui de Vancity – des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions en 2023, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

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

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

Or, selon le baromètre Edelman¹ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

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

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (10,70 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1) https://www.edelman.ca/sites/g/files/oatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 6 :

RBC est une institution financière mondiale dotée d'un modèle d'affaires diversifié, au service de clients et de collectivités partout dans le monde. En tant que l'une des plus grandes banques du Canada et du monde d'après sa capitalisation boursière, RBC est résolue à maintenir les normes les plus élevées d'éthique commerciale qui soient dans ses activités.

RBC appuie fermement les mesures législatives qui visent à contrer l'évasion fiscale et l'évitement fiscal, la fraude fiscale ainsi que le blanchiment d'argent au Canada et dans les autres territoires où nous exerçons nos activités. Nous examinons régulièrement nos activités, dont celles de nos filiales, afin de nous assurer qu'elles satisfont aux règles fiscales applicables et aux autres formes de réglementation fiscale. En outre, RBC soutient activement les initiatives menées par des organisations internationales, telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui visent à renforcer les politiques et les règles régissant le système financier mondial, y compris celles qui sont conçues pour favoriser une plus grande transparence fiscale pour les autorités fiscales. Par exemple, nous respectons pleinement nos obligations de déclaration annuelle pays par pays en vertu des règles adoptées par le Canada en réponse à l'Action 13 du projet BEPS (érosion de la base d'imposition et transfert de bénéfices) de l'OCDE.

RBC est résolue à atteindre l'équilibre entre la transparence et la protection des renseignements confidentiels et exclusifs. RBC divulgue des renseignements fiscaux aux termes de cadres existants en conformité avec toutes les obligations d'information prescrites dans les territoires où nous exerçons nos activités. Ajouter volontairement dans nos pratiques en matière de communication publique notre déclaration pays par pays pourrait donner lieu à la divulgation de renseignements sensibles sur le plan de la concurrence concernant nos activités, désavantageant potentiellement RBC dans un marché mondial de plus en plus concurrentiel. De plus, les données que renferme notre déclaration pays par pays sont préparées à des fins réglementaires et ne comprennent pas de données sur la rémunération pertinentes pour la préparation de calculs de ratios de rémunération significatifs et détaillés. Nous sommes également soucieux du risque que la divulgation publique des données incluses dans notre déclaration pays par pays entraîne une interprétation erronée de celles-ci en raison de la complexité de nos activités, et ce risque s'en trouverait exacerbé si seulement certaines parties de la déclaration complète étaient divulguées.

En ce qui concerne la lutte contre les paradis fiscaux, nous notons que, en réponse aux préoccupations concernant les entreprises multinationales qui pourraient exploiter les disparités des règles fiscales pour transférer des bénéfices de territoires à imposition plus élevée vers des territoires à imposition plus faible et échapper légalement à l'impôt, le Cadre inclusif OCDE/G20 sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) a conçu une « solution à deux

pilliers » pour réformer en profondeur le système fiscal international afin de mieux l'aligner sur l'économie numérique et mondiale d'aujourd'hui tout en supprimant les lacunes perçues. Le pilier deux de la réforme soumet une entreprise multinationale dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 750 millions d'euros, telle que RBC, à un taux d'imposition effectif minimum de 15 % convenu au niveau multilatéral dans chaque territoire où elle exerce ses activités. Le 20 juin 2024, le Canada a adopté les règles du pilier deux dans le cadre de la promulgation de la *Loi sur l'impôt minimum mondial*. RBC et ses filiales sont assujetties à ce nouvel impôt minimum mondial à partir de l'année d'imposition 2025.

RBC reste fidèle à son engagement de transparence et de respect de la réglementation, mais est résolue à protéger ses renseignements confidentiels et exclusifs. L'information publique demandée dans cette proposition n'offre pas d'avantages significatifs aux actionnaires, risque d'être mal interprétée et pourrait révéler des renseignements sensibles sur le plan de la concurrence.

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

PROPOSITION 7 :

Économie circulaire

Il est donc que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire et des mesures qu'elle entend prendre afin de développer l'expertise nécessaire pour valoriser correctement ces entreprises.

Argumentaire

Selon une étude de l'Institut Climatique du Canada¹, l'économie circulaire pourrait conduire à réduire les émissions de 45 % à l'échelle mondiale. Jusqu'à maintenant, les mesures visant à réduire les gaz à effet de serre ont surtout visé le secteur de l'énergie, que ce soit par l'augmentation de la production d'énergie propre ou l'électrification des transports. Cette perspective plutôt étroite ne tient pas compte du fait que les émissions dans un secteur de l'économie peuvent être générées ailleurs.

Il y a lieu d'explorer de nouveaux modèles, qui prennent en considération l'économie plus globalement, comme le concept d'économie circulaire et c'est cet objectif que nous visons avec cette proposition. En divulguant les efforts faits par la plus importante banque canadienne, nous croyons qu'ils pourraient servir de modèle aux autres institutions bancaires canadiennes. Soulignons que cette divulgation peut autant prendre la forme des prêts consentis que des directives émises à ses équipes de prêts commerciaux de débusquer les meilleures opportunités dans ce domaine.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (11,15 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1) <https://institutclimatique.ca/publications/contribution-circularite-reduction-des-emissions-au-canada/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 7 :

Il s'agit de la cinquième année consécutive où le MÉDAC soumet une proposition d'actionnaires demandant cette communication d'information. Lors de l'assemblée annuelle 2024, une forte majorité des actionnaires et des fondés de pouvoir ont rejeté cette proposition et le pourcentage des voix en faveur de cette proposition a diminué depuis qu'elle a été soumise pour la première fois en 2021.

RBC estime qu'un modèle d'économie circulaire offre une approche intéressante pour faire progresser les objectifs environnementaux clés, comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la protection de la biodiversité. En fait, grâce aux mesures qu'elle a en place, RBC soutient ses clients qui cherchent à réaliser des activités d'économie circulaire et surveille l'activité financière – dont l'activité de prêts – qui correspond à ces objectifs. Plus précisément, l'approche de la banque consiste à considérer que les produits, technologies de production et processus adaptés à l'économie circulaire font partie de ses activités de finance durable.

La valeur du financement associé à l'économie circulaire est mesurée à l'interne. La surveillance des activités vertes admissibles permet à la banque de favoriser et d'appuyer l'accroissement de ces activités dans l'ensemble de ses équipes de services bancaires et de mieux comprendre si leur financement pose des défis.

Le conseil est d'avis que grâce à l'approche dont il est question ci-dessus, la banque peut contribuer de manière efficace à la réalisation des objectifs environnementaux mis de l'avant par l'économie circulaire et surveiller la manière dont elle soutient ses clients et les collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités à cet égard. En outre, grâce à des investissements dans les collectivités, RBC, RBC Fondation et RBC Foundation USA soutiennent des projets menés par des organismes caritatifs et sans but lucratif qui contribuent à faire progresser l'économie circulaire, ce qui permet à la banque de contribuer davantage à ce volet de l'économie. RBC demeure disposée à collaborer avec tous les secteurs de l'économie, avec les gouvernements, avec d'autres institutions financières et avec des tiers pour promouvoir la cohérence et la comparabilité et à adapter sa méthodologie en fonction de l'évolution du marché.

Malgré l'interaction continue que la banque a eue avec le MÉDAC au cours des cinq dernières années, le MÉDAC persiste à demander que RBC accepte d'adhérer aux Principes pour une banque responsable des Nations Unies ou à Circular Economy Leadership Canada comme condition au retrait de sa proposition, en plus de satisfaire aux exigences de la proposition elle-même. Quand elle étudie la question de s'engager à respecter des normes ou de se joindre à des organisations sectorielles en matière de climat et de durabilité, la banque se concentre sur celles qui s'harmonisent le plus avec ses stratégies et qui les appuient le plus étroitement. Après un examen minutieux, la banque a conclu que l'adhésion à ces organisations n'est pas nécessaire pour soutenir ses stratégies en matière de climat et de durabilité et qu'il n'est donc pas dans son intérêt ni dans celui de ses parties prenantes de se joindre à elles.

Le conseil croit que cette proposition est redondante compte tenu des efforts déjà déployés par la banque. De plus, le conseil estime que les mesures décrites ci-dessus démontrent que la banque reconnaît l'économie circulaire comme un élément important de sa stratégie globale en matière de climat et qu'elle concorde essentiellement avec l'objectif visé par cette proposition d'actionnaires.

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

PROPOSITION 8 :

Assemblées annuelles des actionnaires en personne

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

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹.

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

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions². »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de Teachers³, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)⁴ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage très élevé (47,13 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

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

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

3) Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers') https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf

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

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 8 :

La *Loi sur les banques* (Canada) ne permet pas aux institutions financières telles que RBC de tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement. Cette année, notre assemblée annuelle des actionnaires a lieu tant en personne qu'en mode virtuel. La banque reconnaît qu'un pourcentage considérable des voix ont été exprimées en faveur de cette proposition l'an dernier; toutefois, puisque RBC n'est actuellement pas autorisée à tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement, la proposition d'actionnaires visant à exiger un volet en personne pour les assemblées annuelles des actionnaires est superflue et non nécessaire.

L'assemblée annuelle des actionnaires de RBC offre à ces derniers l'occasion d'échanger avec les membres du conseil et de la direction. Surtout, les actionnaires qui y assistent en mode virtuel disposent des mêmes droits et possibilités de participation que ceux dont ils pourraient se prévaloir au cours d'une assemblée en personne. Les actionnaires peuvent voter et soumettre des questions en temps réel, et ceux qui ont soumis une proposition peuvent la présenter à l'assemblée. RBC continue d'investir dans l'amélioration de l'expérience virtuelle afin d'assurer une expérience intéressante et équitable pour ceux qui se joignent à l'assemblée de façon virtuelle et demeure résolue à permettre une expérience conviviale dans l'avenir.

En tant qu'organisation mondiale dont les actionnaires se situent au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, nous croyons qu'un mode virtuel adopté pour les assemblées offre aux actionnaires souplesse et accès et reflète les pratiques modernes en matière d'assemblées des actionnaires en supprimant les obstacles logistiques et géographiques. En permettant aux gens qui n'assistent généralement pas ou qui ne peuvent pas assister à l'assemblée annuelle des actionnaires en personne d'y avoir accès, le mode virtuel adopté pour les assemblées accroît la participation au-delà du nombre limité d'actionnaires locaux qui y assistent en personne, ce qui étend la mobilisation des actionnaires. Les assemblées en mode virtuel s'inscrivent également dans nos efforts en vue de réduire notre empreinte carbone globale, puisqu'elles entraînent moins de déplacements de la part du conseil, de la direction et des actionnaires et de réduire les coûts de production globaux associés à la tenue d'une assemblée annuelle des actionnaires.

RBC s'est depuis longtemps engagée à interagir de façon transparente avec nos actionnaires lors des assemblées annuelles et tout au long de l'année (se reporter à la page 41 pour de plus amples renseignements sur nos interactions avec les actionnaires et les autres parties prenantes). Le conseil estime que le respect de cet engagement exige une certaine souplesse pour adapter la manière dont nous tenons les assemblées annuelles des actionnaires. Prescrire un volet en personne pour les assemblées annuelles des actionnaires impose des contraintes indues, ne tient pas compte des pratiques modernes en matière d'assemblées des actionnaires et du virage mondial vers la communication virtuelle et n'est pas dans l'intérêt des actionnaires.

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

Mise à jour sur les propositions retirées en 2024

Ratio de l'approvisionnement en énergie

Le bureau du contrôleur de la ville de New York avait accepté de retirer la proposition relative au ratio d'approvisionnement en énergie qu'il avait présentée au nom de plusieurs régimes de retraite de la ville de New York à la suite de l'engagement pris par la banque de divulguer un ratio d'approvisionnement en énergie dans l'information qu'elle présente sur le climat pour 2024.

À la suite de l'assemblée des actionnaires 2024, la banque a rencontré à maintes reprises des représentants du bureau du contrôleur de la ville de New York pour discuter de l'élaboration par la banque de la méthodologie relative au ratio d'approvisionnement en énergie et leur demander de la rétroaction sur les faits nouveaux dans le secteur s'y rapportant. La banque prévoit donner de l'information sur la méthodologie relative au ratio d'approvisionnement en énergie dans ses documents d'information sur le climat de 2024 qui seront publiés cette année.

Audit sur l'équité raciale

B.C. General Employees' Union (BCGEU); la fondation Atkinson, la Hamilton Community Foundation, le Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et l'Église Unie du Canada, représentés par l'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation; et le Greater Manchester Pension Fund, représenté par Pension & Investment Research Consultants Ltd., avaient accepté de ne pas soumettre leur proposition au vote des actionnaires à la suite de l'engagement pris par la banque d'effectuer des audits sur l'équité raciale à l'égard de ses pratiques d'emploi et de ses pratiques commerciales et d'affaires.

De plus, BCGEU, avec l'appui de l'Union of British Columbia Indian Chiefs, avait également convenu de ne pas soumettre sa proposition au vote des actionnaires à la suite de l'engagement pris par la banque d'ordonner à l'auditeur responsable de l'audit sur l'équité raciale à l'égard des pratiques commerciales et d'affaires de la banque d'inclure dans la portée de son audit un examen des normes en matière de droits de la personne pour les peuples autochtones.

Après une évaluation exhaustive des fournisseurs et un processus de diligence raisonnable, RBC a choisi WeirFoulds LLP pour effectuer l'évaluation indépendante des pratiques d'emploi de la banque et a choisi Covington & Burling LLP pour effectuer l'évaluation indépendante des pratiques commerciales et d'affaires de la banque.

L'établissement de l'évaluation des pratiques d'emploi est terminé et l'évaluation est en cours. WeirFoulds prévoit mener à bien l'évaluation et publier son rapport au cours du premier semestre de l'année civile 2025. Le travail d'établissement de la portée de l'évaluation des pratiques commerciales et d'affaires de la banque, dont un examen des normes en matière de droits de la personne pour les peuples autochtones, est en cours et l'évaluation suivra. Covington devrait mener à bien l'évaluation au cours de l'année civile 2025.

Critères ESG et rémunération

Le MÉDAC avait accepté de ne pas soumettre sa proposition au vote des actionnaires par suite de l'engagement pris par la banque de considérer l'opportunité de mettre en place une nouvelle ligne directrice en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération des employés au rendement de la banque au regard de sa stratégie ESG.

Comme il est indiqué à la page 34 de cette circulaire, en 2024, RBC a formulé les mesures stratégiques au moyen d'un ensemble de plans directeurs qui sous-tendent les trois ambitions du Cadre de la raison d'être de RBC – *Des idées pour les gens et la planète*^{MC} : soutenir la transition vers une économie carboneutre, doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir et favoriser une prospérité plus équitable. RBC vise à soutenir ses ambitions et à produire un impact plus important en tirant parti de ses activités, de son exploitation, de ses investissements dans les collectivités, de ses recherches et de ses idées ainsi que de ses employés.

Les employés de RBC apportent une contribution essentielle à la réalisation des priorités de la banque puisque de nombreux objectifs sont fixés pour favoriser les actions stratégiques de la banque directement liées à leur poste, tout en garantissant leur responsabilité. La banque prévoit mettre à l'essai une approche comportant un cadre d'objectifs communs auprès d'un groupe d'employés dans l'ensemble de ses secteurs et fonctions mondiaux, ce qui comprendrait un objectif qualitatif lié aux trois ambitions. RBC s'efforcera de mettre en place un projet pilote à cet égard en 2025 et prévoit exploiter les enseignements qui en seront tirés pour établir les prochaines étapes appropriées.



**BANQUE TORONTO-
DOMINION**

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les neuf propositions ci-après ont été soumises par certains porteurs d'actions ordinaires de la banque aux fins d'examen à l'assemblée. Après un examen attentif de chaque proposition et des discussions avec les proposant, le conseil d'administration de la banque s'oppose à chacune de ces propositions et recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** chacune de ces propositions pour les raisons indiquées ci-après. Les propositions et les déclarations à l'appui ont été imprimées comme elles ont été présentées.

Proposition 1 :

La proposition 1 a été soumise par la Shareholder Association for Research and Education (SHARE) pour le compte du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, bureau 300, Toronto (Ontario) M8X 2Y4, avec les codéposants PFA Pension, forsikringsaktieselskab, Sundkrogsvej 4, 2100 København, Danemark et Fondation familiale Trotter, 1095, rue St. Alexandre, Montréal (Québec) H2Z 1P8.

Ratio d'approvisionnement en énergie

Il est résolu :

Que les actionnaires demandent à Toronto Dominion de présenter chaque année son ratio d'approvisionnement en énergie, défini comme son financement total sous forme de prise ferme de titres de capitaux propres et de titres de créance, et de financement de projets, dans l'approvisionnement en énergie à faibles émissions de carbone par rapport à celui de l'approvisionnement en énergie produite à partir de combustibles fossiles. La présentation de cette information, préparée à coût raisonnable et à l'exclusion de l'information confidentielle, doit décrire la méthodologie suivie par Toronto Dominion, y compris ce qu'elle considère comme des « faibles émissions de carbone » ou des « combustibles fossiles ». Toronto Dominion devrait inclure les prêts dans son ratio d'approvisionnement en énergie, si la méthodologie le permet.

Déclaration à l'appui :

En tant que grande banque mondiale, Toronto Dominion (TD) est largement exposée aux risques liés à la stabilité financière que posent les changements climatiques et a pris certains engagements liés au climat. Les banques qui harmonisent leurs activités avec leurs objectifs climatiques sont mieux préparées à gérer les risques, y compris les risques juridiques, de réputation et financiers associés aux changements climatiques, et à tirer parti des occasions associées à la transition énergétique mondiale.

Selon l'Agence internationale de l'énergie, pour parvenir à un niveau net zéro d'émission de gaz à effet de serre d'ici 2050, il faut rapidement s'éloigner des combustibles fossiles et tripler les investissements annuels mondiaux dans les énergies propres d'ici 2030.¹⁾ Le rythme auquel l'offre d'énergie à faibles émissions de carbone sera augmentée déterminera le rythme auquel les combustibles fossiles seront progressivement réduits.²⁾

TD serait l'un des plus importants bailleurs de fonds à l'échelle mondiale pour ce qui est des combustibles fossiles; elle s'est toutefois engagée à atteindre la cible de zéro émission nette dans ses activités de financement d'ici 2050 ainsi qu'une cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 milliards de dollars canadiens d'ici 2030.³⁾ Bien que TD communique efficacement sur le financement durable, les investisseurs ont besoin de renseignements supplémentaires pour évaluer ses activités de financement de l'énergie propre et le financement relatif des combustibles fossiles.

Le ratio d'approvisionnement en énergie (RAE), qui est une mesure en dollars, complétera les informations financières en matière de climat fondées sur les émissions existantes de TD, y compris les informations à fournir en vertu des exigences de communication de l'information de l'Union européenne et fournira de l'information utile à la prise de décisions sur les activités de TD et les progrès réalisés dans le respect de ses engagements publics. Au cours des dernières années, les banques auraient gagné davantage de commissions sur prêts et prise fermes provenant de projets d'énergie propre que provenant de projets de sociétés de pétrole, de gaz et de charbon.⁴⁾ Les investisseurs cherchent à déterminer si TD se positionne comme un chef de file dans le processus de transition énergétique.

Le RAE est devenu un indicateur clé de l'information sur le climat. Bloomberg fournit aux clients le RAE des banques mondiales, y compris TD, en utilisant une méthodologie normalisée avec des définitions claires pour les termes « faibles émissions de carbone » et « combustibles fossiles », elle ne peut toutefois pas inclure les prêts non divulgués.⁵⁾

1) <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach>

2) <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach/executive-summary>

3) <https://actualites.td.com/ca/fr/news/2023-03-16-le-groupe-banque-td-annonce-de-nouvelles-cibles-interm-c3-a9diai>

4) <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-10-18/green-fees-overtake-fossil-fuels-for-second-straight-year>

5) https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/Financing-the-Transition_Energy-Supply-Investment-and-Bank-FacilitatedFinancing-Ratios.pdf

Trois des plus grandes banques nord-américaines, soit Banque Royale du Canada, JPMorgan et Citibank, se sont engagées à divulguer le RAE et leur méthodologie, démontrant ainsi que la divulgation est possible et qu'elle constitue une pratique de marché de premier plan.

Les investisseurs sont d'avis que TD devrait également divulguer son RAE annuel pour lequel elle est responsable, fixer des cibles par rapport à une démarche normalisée du secteur pour le calcul et la déclaration du RAE et travailler à la renforcer. Bloomberg a publié un guide de mise en œuvre⁶⁾ et l'Institut de finances internationales, association sectorielle comptant 400 membres à l'échelle mondiale, a publié un livre blanc en 2024 qui présente un format pour la divulgation normalisée de la méthodologie.⁷⁾

Nous vous prions de voter POUR la proposition.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition étant donné que la banque, au moyen de son plan d'action sur les changements climatiques, divulgue déjà des mesures et des objectifs en matière de climat pour l'aider à gérer sa stratégie et ses risques liés aux changements climatiques, conformément aux meilleures pratiques du secteur. En outre, avec l'augmentation des exigences réglementaires en matière de divulgation, il y a une tendance à la normalisation des mesures et des méthodologies en matière de climat qui permettent la comparabilité dans l'ensemble du secteur. Par conséquent, l'information demandée n'a qu'une valeur limitée pour les parties prenantes en l'absence d'une méthodologie standard convenue et d'une obligation de divulgation pour toutes les banques. Pour de plus amples renseignements sur la durabilité et les initiatives liées au climat de la banque, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Durabilité et responsabilité d'entreprise chez TD » dans la présente circulaire et au rapport sur la durabilité annuel de la banque pour 2024 qui sera publié en mars et pourra être consulté à l'adresse www.td.com.

TD s'est engagée à promouvoir la durabilité au moyen de son plan d'action sur les changements climatiques et de sa cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 milliards de dollars. La banque rend compte de plusieurs paramètres qui suivent nos progrès en faveur de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. En 2023, TD a déclaré un montant de 69,5 milliards de dollars au titre de sa cible en matière de finance durable et de décarbonisation, y compris un sous-ensemble de 5,6 milliards de dollars d'activités commerciales axées sur l'énergie renouvelable. En outre, TD présente chaque année les actifs liés au carbone en tant que pourcentage du total des actifs, mesure liée au climat qui évalue l'exposition de TD aux actifs liés au carbone par rapport à l'ensemble de son exposition brute au risque de crédit. TD suit les lignes directrices sur les indicateurs, objectifs et plans de transition 2021 (*2021 Guidance on Metrics, Targets and Transition Plans*) du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) pour la définition des actifs liés au carbone. Le GIFCC est la principale norme du secteur pour la communication de l'information financière importante relative aux changements climatiques. Conformément à ces lignes directrices, l'exposition totale de TD aux actifs liés au carbone au 31 octobre 2023 s'établissait à 15,7 % de son crédit brut total.

La stratégie de TD consiste à utiliser des méthodes normalisées pour la déclaration des données sur le climat, le cas échéant. Bien que nous estimions que la transparence des activités commerciales qui démontrent des progrès est utile et que nous considérons que les composantes du ratio d'approvisionnement en énergie jouent un rôle dans cette transparence, une méthodologie acceptée par le secteur pour le ratio d'approvisionnement en énergie n'existe pas encore. En l'absence d'une norme convenue, la divulgation d'une mesure qui ne permet pas la comparaison est de peu d'utilité pour les parties prenantes.

Le cadre réglementaire est actuellement en pleine évolution, ce qui rend plus difficile l'engagement à poursuivre la divulgation sans orientations claires. Avec l'émergence d'exigences réglementaires en matière d'information relative aux changements climatiques, nous nous attendons à une normalisation accrue des mesures standard afin de permettre la comparabilité et la fiabilité.



Pour les raisons qui précèdent et parce que cette proposition est indûment contraignante et excessivement prescriptive, qu'elle exigerait de la banque qu'elle alloue des ressources pour préparer et produire de l'information qui n'est pas normalisée, et que la banque divulgue déjà des mesures liées au climat qui sont conformes aux pratiques exemplaires du secteur et aux obligations réglementaires, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

6) <https://assets.bhub.io/professional/sites/24/Energy-Supply-Banking-Ratios-Implementation-Guide.pdf>

7) https://www.iif.com/portals/0/Files/content/Regulatory/32370132_if_white_paper_energy_supply_ratio_september_2024_final.pdf

Proposition 2 :

La proposition 2 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts

Il est résolu :

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (*parties prenantes*) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Déclaration à l'appui :

Le 11 mai 2023 entrant en vigueur *La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*¹⁾. Cette *Loi* exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette *Loi* vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants²⁾, le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition étant donné que la banque a mis en place des mesures appropriées pour lutter contre à l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, que les questions présentées dans la proposition sont traitées de manière appropriée et efficace par la législation que la banque respecte et que les informations demandées peuvent actuellement être consultées par les actionnaires dans l'information déjà publique, y compris le rapport sur l'esclavage moderne et la traite des personnes annuel de la banque qui peut être consulté à l'adresse www.td.com.

TD est déterminée à soutenir et à respecter la protection des droits de la personne et s'oppose à toute forme d'esclavage moderne et de traite des personnes. Nous comprenons le rôle important que nous jouons dans le respect des droits de la personne et nous entendons éviter d'avoir une incidence négative sur les droits de la personne ou d'y contribuer.

Les questions que cette proposition vise à traiter sont traitées de manière adéquate par la législation existante en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « loi du Canada »), aux termes de laquelle la banque déclare les processus de diligence raisonnable et les autres mesures prises pour atténuer le risque d'être directement ou indirectement associé au travail forcé ou au travail des enfants.

1) <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

2) <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

TD divulgue actuellement les mesures qu'elle prend pour lutter contre l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, dans un certain nombre de rapports. Depuis 2017, la banque publie une déclaration sur l'esclavage et la traite des personnes annuelle conformément à la loi du Royaume-Uni intitulée *Modern Slavery Act 2015* (la « loi du Royaume-Uni »), qui exige des sociétés qu'elles rendent compte des mesures prises pour contrer le risque d'esclavage moderne et de traite des personnes dans leurs chaînes d'approvisionnement et leurs activités. La loi du Canada a été adoptée en 2023 et TD a depuis publié un rapport conjoint conformément à la loi du Royaume-Uni et à la loi du Canada qui a été déposé auprès du gouvernement fédéral et remis aux actionnaires avec nos états financiers annuels et qui peut être consulté sur la page Production de rapports sur la durabilité du site Web de la banque à l'adresse www.td.com.

Comme l'exige la loi du Canada, le rapport comprend quatre sections principales :

1. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement de TD
2. Risques d'esclavage moderne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement
3. Mesures d'évaluation et de gestion des risques d'esclavage moderne, y compris
 - i. Politiques, programmes de formation et processus de diligence raisonnable concernant nos fournisseurs, nos employés et les services offerts à la clientèle
 - ii. Mesures correctives; et
 - iii. Évaluation de l'efficacité de notre approche
4. Processus de consultation et de gouvernance de TD pour la préparation du rapport

De plus, TD publie un énoncé de position à l'égard des droits de la personne, qui est mis à jour périodiquement et dont la dernière mise à jour date d'août 2024. L'énoncé de position à l'égard des droits de la personne réaffirme notre engagement à respecter les droits de la personne et décrit plus en détail notre démarche pour soutenir les droits de la personne. L'énoncé de position à l'égard des droits de la personne peut également être consulté sur la page Production de rapports sur la durabilité du site Web de la banque à l'adresse www.td.com.

TD applique une démarche fondée sur les risques dans le cours normal de ses décisions d'entreprise; les processus de repérage et d'évaluation des risques constituent un élément essentiel de la façon dont la banque gère le risque et ces processus sont intégrés dans les processus de gouvernance ainsi que les programmes et pratiques de gestion des risques dans toute l'organisation. Cette démarche comprend la réalisation d'une analyse fondée sur les risques pour tous les risques financiers et non financiers importants auxquels la banque est exposée, y compris le risque environnemental et social. À l'instar de tout autre risque financier ou non financier, la banque a mis au point des outils pour repérer, évaluer, surveiller, atténuer et déclarer les risques environnementaux et sociaux, y compris les risques liés aux droits de la personne et, plus particulièrement, à l'esclavage moderne. Pour les prêts autres que de détail, par exemple, l'outil d'évaluation de risque environnemental et social de TD contient des outils de diligence raisonnable qui intègrent des considérations relatives aux droits de la personne.



Pour les raisons mentionnées ci-dessus et parce que la banque n'a pas de controverse importante liée à ses pratiques en matière de travail forcé et de travail des enfants, que les questions présentées dans la proposition sont traitées de manière appropriée et efficace par la législation que la banque respecte, que la proposition est excessivement prescriptive et des informations raisonnables et suffisantes sont déjà à la disposition des actionnaires et des parties prenantes de la banque, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 3 :

La proposition 3 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est résolu :

Il est proposé que la banque adhère au *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés*.

Déclaration à l'appui :

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*¹⁾. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration²⁾ exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*³⁾.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la banque adhère à ce Code de conduite.

1) <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avances>

2) <https://futureoflife.org/open-letter/pause-giant-ai-experiments/>

3) <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition étant donné que la banque a mis en place les mesures appropriées pour faire face aux risques liés à l'IA et qu'elle continue d'améliorer ses capacités de gestion des risques, que le respect du Code n'est ni requis ni une pratique standard du secteur et que la proposition est excessivement prescriptive. Par conséquent, le conseil a examiné le Code de conduite volontaire de l'ISDE et a jugé qu'il n'était pas approprié à l'heure actuelle d'y adhérer.

La démarche de la banque en matière de développement et de gestion des cas d'utilisation de l'AI générative est solide et soutient les objectifs du Code de conduite volontaire d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE). La banque adopte également une démarche proactive et a récemment réalisé une évaluation, en tenant compte du cadre de gestion des risques liés à l'IA (*AI Risk Management Framework*) du National Institute of Standards and Technology et des pratiques exemplaires du secteur. Sur la base de cette évaluation et de la feuille de route des cas d'utilisation, nous continuerons à améliorer nos capacités de développement et de gestion des risques liés à l'IA. Un certain nombre d'organisations ont publié des principes en matière d'IA et défini des mesures qui pourraient s'appliquer aux systèmes d'IA. Notre démarche s'inspire de ces mesures publiées et les adapte pour répondre à nos besoins.

L'IA évolue rapidement et le Code de conduite volontaire de l'ISDE n'est qu'un des nombreux codes que nous examinons et évaluons activement. La banque est membre de l'Artificial Intelligence Safety Institute Consortium du National Institute of Standards and Technology, qui vise à soutenir le développement et le déploiement d'une IA sûre, sécuritaire et fiable.

Tous les modèles, y compris les modèles d'IA, de TD sont gérés au moyen du processus de gestion du cycle de vie des modèles de TD qui utilise une démarche de « trois lignes de défense » pour ce qui est de la gestion de l'IA qui met l'accent sur une solide surveillance indépendante, et qui l'équilibre, et qui comporte de multiples fonctions de surveillance avec des responsabilités claires à l'égard des risques liés au déploiement de systèmes d'IA et de la propriété de ces risques. Le cadre de gestion du risque de modèle et la politique de surveillance du modèle de conformité globale sont des exemples de notre processus exhaustif et à multiples facettes de gestion des risques, notamment la sécurité, l'équité, la surveillance et la validation.

De plus, TD s'est engagée à respecter ses obligations réglementaires au moyen de son programme de gestion de la conformité à la réglementation conformément à la ligne directrice E-13 du BSIF, qui prévoit le respect des obligations réglementaires applicables à ses systèmes d'IA et d'IA générative.



Pour les raisons qui précèdent et parce que cette proposition est excessivement prescriptive, qu'elle est déjà adéquatement traitée par les pratiques existantes de la banque qui sont conformes aux pratiques courantes du secteur et que la démarche de la banque en matière d'IA est conforme à la législation et à la réglementation applicables, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 4 :

La proposition 4 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Divulgarion des langues maîtrisées par les employés

Il est résolu :

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la banque a des activités.

Déclaration à l'appui :

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la banque.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition étant donné que TD a déjà mis en place une série de pratiques pour répondre adéquatement aux divers besoins de nos clients; de plus, la divulgation demandée est indûment prescriptive et contraignante et n'a qu'une valeur limitée pour nos actionnaires lorsqu'ils prennent des décisions éclairées sur des questions importantes en ce qui a trait à leurs décisions d'investissement et de vote.

Tout au long de l'exercice 2024, nos plus de 95 000 collègues aux antécédents, expériences et préférences divers (y compris la langue) ont renforcé leurs relations avec notre clientèle toute aussi diversifiée. Nous desservons fièrement un Canadien sur trois et plus de 10 millions de clients aux États-Unis et sommes une banque de gros de premier plan ayant des bureaux dans le monde entier. Dans l'ensemble de la banque, nous avons mis sur pied des équipes diversifiées et compétentes qui traduisent l'engagement de la banque à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ce qui comprend une importante diversité linguistique.

Les employés de TD sont notre plus grand atout. Ils ont une incidence importante sur les collectivités que la banque dessert et font en sorte que nos clients soient au cœur de toutes les activités de la banque. Pour aider à répondre aux besoins diversifiés de ses clients, les employés de la banque offrent des services aux clients et communiquent avec eux dans plus de 80 langues dans le réseau de succursales de TD et dans plus de 200 langues par téléphone. De plus, les guichets automatiques de la banque fonctionnent dans sept langues, un record sur le marché. La banque continue également à évaluer et à élaborer ses offres en matière de langues. Par exemple, depuis 2024, ses secteurs Gestion de patrimoine et Assurance ont élargi la fourniture de plans financiers au-delà de l'anglais et du français pour inclure des capacités linguistiques en chinois simplifié et traditionnel.

TD est également fière de soutenir les besoins financiers des nouveaux arrivants au Canada et de leur permettre de s'adapter aux services bancaires canadiens et de s'y sentir à l'aise. La banque offre des produits et des services adaptés aux nouveaux arrivants ainsi que des documents d'éducation financière pertinents dans plus de 10 langues dans tous les canaux en personne et numériques de la banque. Par exemple, TD propose des informations sur le système bancaire canadien et les termes clés qui y sont associés.

Le dévouement de TD envers les collectivités qu'elle dessert signifie en outre que ses équipes travaillent de façon continue à fournir des services bancaires, financiers et d'investissement pour répondre aux besoins des peuples autochtones. La banque offre une vaste gamme de produits et de services aux collectivités autochtones par l'intermédiaire de ses succursales canadiennes, dont cinq dans des réserves, et offre des services bancaires par téléphone en langue crie et inuktitut.

Bien que les employés soient invités à partager volontairement de l'information comme leurs compétences linguistiques relativement à leur emploi au moment de l'embauche et qu'ils puissent mettre à jour cette information à n'importe quel moment de leur parcours au sein la banque, TD n'exige pas de ses employés qu'ils divulguent ces informations personnelles et elle ne conserve pas non plus de données linguistiques exhaustives pour tous ses employés dans l'ensemble de l'entreprise. Il n'y a actuellement aucun mécanisme en place pour exiger ou fournir avec exactitude l'information demandée et la mise en œuvre d'un tel mécanisme serait excessivement contraignante et ne fournirait qu'une information limitée aux actionnaires qui est importante pour leurs décisions d'investissement et de vote.



Pour les raisons mentionnées ci-dessus et parce que la proposition est indûment contraignante et excessivement prescriptive, qu'elle va bien au-delà de la norme du secteur en matière de collecte ou de communication de ces informations personnelles et que des renseignements raisonnables et suffisants concernant les gammes de produits et de services de la banque sont déjà à la disposition des actionnaires, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 5 :

La proposition 5 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est résolu :

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 (*say on climate*).

Déclaration à l'appui :

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*¹⁾, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : banque Royale : 28,2 G\$ US; banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, banque de Montréal, 15,8 G\$ US et banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société²⁾.

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone³⁾.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (19,08 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition étant donné qu'un vote consultatif sur la question des changements climatiques n'est pas une pratique de gouvernance appropriée ou conforme aux normes du secteur, qu'il s'approprierait le rôle du conseil et de la direction dans la supervision et la mise en œuvre de stratégies environnementales et climatiques appropriées et qu'un tel vote est binaire et ne peut remplacer de façon appropriée une participation significative des parties prenantes à la stratégie environnementale et climatique de la banque.

TD contribue à un avenir plus durable. Au moyen du plan d'action sur les changements climatiques de la banque, TD s'efforce d'intégrer des considérations et des cibles climatiques dans ses secteurs d'activité, y compris à titre de mesure dans son plan de rémunération de la haute direction pour les décisions en matière de rémunération, et de saisir les occasions liées à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone tout en aidant à renforcer la résilience environnementale et commerciale à l'échelle de la banque. Toutefois, la banque estime qu'un vote consultatif sur sa stratégie environnementale et climatique

1) <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

2) <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

3) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

n'est pas approprié puisqu'il déplace indûment la responsabilité et l'obligation de rendre compte du conseil et de la direction envers les actionnaires sur des questions stratégiques importantes, ce qui est contraire aux bonnes pratiques en matière de gouvernance, aux obligations du conseil et de la direction et aux normes sectorielles.

Lorsqu'il approuve la stratégie de la banque, qui comprend les risques et les occasions d'ordre environnemental, le conseil prend en compte un large éventail d'informations provenant de diverses parties prenantes grâce à une bonne communication avec les actionnaires, les clients, les analystes, les autorités de réglementation, les agences de notation et les organisations non gouvernementales ayant un intérêt particulier dans divers aspects des stratégies et du rendement de la banque en matière d'enjeux ESG. TD est attachée à cet engagement et estime qu'il s'agit d'un aspect essentiel de l'établissement de la stratégie de la banque. Par exemple, en 2024, les administrateurs ont tenu des séances de communication avec les actionnaires institutionnels afin de recevoir les commentaires des investisseurs sur des questions, notamment de durabilité, de lutte contre le blanchiment d'argent, de gouvernance, de rémunération, y compris 25 réunions tenues par le président du conseil et le président du comité des ressources humaines avec les actionnaires institutionnels sur des questions de durabilité. Le président du conseil et les autres administrateurs ont tenu 23 réunions supplémentaires avec des investisseurs institutionnels au cours des deux derniers mois civils de 2024 et continuent de s'engager à cet égard. D'autres détails sur l'engagement du conseil en matière des questions de durabilité sont présentés à la rubrique « Engagement du conseil en matière de durabilité, de gouvernance et autres questions » à la page 35 de la présente circulaire et dans le rapport sur la durabilité de TD pour 2024. La banque a l'intention de maintenir cet engagement en 2025, notamment en organisant une journée des investisseurs au cours du deuxième semestre de 2025.

Dans le cadre de l'approbation de la stratégie de la banque, le conseil est également exposé à des informations pertinentes concernant la situation financière et concurrentielle de la banque et ses perspectives. Le volume, la complexité et la sensibilité concurrentielle de ces informations sont tels qu'il n'est pas pratique de les rendre toutes publiques. Par conséquent, le conseil estime qu'il ne serait pas possible, en pratique, de fournir aux actionnaires des informations suffisantes pour leur permettre de prendre une décision éclairée sur une résolution consultative binaire portant sur des questions stratégiques importantes et complexes, comme le suggère la proposition. Même si ces informations pouvaient être mises à la disposition des actionnaires, en l'absence d'une liste de choix à examiner, un tel vote ne donnerait pas lieu à un consensus concret de la part des actionnaires devant être examiné par le conseil.

Compte tenu de la complexité de la question, le cadre juridique de la gouvernance de la banque confère au conseil d'administration le pouvoir exclusif et la pleine responsabilité de l'approbation de la stratégie d'entreprise de la banque. Le cadre reconnaît également le dynamisme nécessaire à l'élaboration et à l'exécution de la stratégie, qui est un exercice répété plusieurs fois par année. L'instauration d'un vote consultatif sur la stratégie environnementale et climatique de la banque irait à l'encontre de ce cadre et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance établies en encourageant le conseil à déléguer ses responsabilités de surveillance et d'établissement de la stratégie d'entreprise aux actionnaires. Aux termes du cadre existant, les actionnaires qui ne sont pas satisfaits de la stratégie globale ou de la performance de la banque peuvent communiquer avec le conseil pour exprimer leurs préoccupations, et sont encouragés à le faire, et disposent d'autres mécanismes de recours, y compris le vote annuel sur l'élection des administrateurs.

Une proposition semblable a été soumise au vote à trois assemblées annuelles de la banque et les agences de conseil en vote et la majorité des actionnaires ont alors convenu qu'un vote consultatif sur les objectifs environnementaux et climatiques ne constitue pas un mécanisme de gouvernance approprié. La principale organisation de gouvernance au Canada et la voix des actionnaires institutionnels qui investissent dans des actions de sociétés ouvertes canadiennes — la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance — a rapporté en 2023, à la suite d'une table ronde tenue avec des investisseurs institutionnels de premier plan, que les votes consultatifs sur la question des changements climatiques étaient largement considérés comme une mesure radicale et que les investisseurs préfèrent un dialogue sur les questions climatiques et environnementales plutôt qu'un vote consultatif.¹⁾

La réglementation gouvernementale actuelle en matière d'environnement régit les objectifs climatiques et les normes de déclaration, que la banque continue de respecter, notamment en se conformant aux lignes directrices sur les indicateurs, objectifs et plans de transition 2021 du GIFCC. Le GIFCC est la principale norme du secteur pour la communication de l'information financière importante relative aux changements climatiques. De plus, la banque a adopté son propre plan d'action sur les changements climatiques qui s'harmonise avec les initiatives de carboneutralité dans ses activités et son financement, dont tous les détails sont résumés à la rubrique « Durabilité et responsabilité d'entreprise chez TD » dans la présente circulaire et qui peut être consulté dans le rapport sur la durabilité annuel de la banque pour 2024, qui sera publié en mars et pourra être consulté à l'adresse www.td.com.

1) Voir « CCGG Investor Perspective : Say on Climate Voting in 2022 » à l'adresse <https://ccgg.ca/policies/>



Pour les raisons qui précèdent et parce que la proposition est indûment contraignante et excessivement prescriptive étant donné que la banque respecte déjà ses obligations et exigences juridiques et volontaires, la proposition s'approprierait le rôle du conseil et de la direction dans la supervision et la mise en œuvre des stratégies environnementales et climatiques de la banque, que la démarche de la banque est conforme aux pratiques courantes du secteur et que la banque met déjà à la disposition des actionnaires des renseignements raisonnables et suffisants, y compris dans la présente circulaire et dans son rapport sur la durabilité annuel, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 6 :

La proposition 6 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

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

Il est résolu :

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

Déclaration à l'appui :

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — et aujourd'hui de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions en 2023, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

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

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

Or, selon le baromètre Edelman¹⁾ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

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

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (12,15 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1) https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition parce qu'elle est excessivement prescriptive et contraignante et qu'elle n'est pas nécessaire compte tenu de l'information déjà fournie par la banque, y compris le ratio de rémunération du chef de la direction de la banque qui est présenté dans la circulaire à la rubrique « Ratio de rémunération du chef de la direction » à la page 80, et dans la « Démarche en matière de rémunération totale du personnel » de la banque. Les récentes améliorations apportées à l'information sur le ratio de rémunération du chef de la direction témoignent de l'engagement de TD à l'égard de pratiques de rémunération transparentes qui correspondent aux intérêts des actionnaires tout en respectant les nouvelles exigences réglementaires.

La banque s'engage à fournir des informations détaillées et appropriées pour permettre aux actionnaires d'évaluer les plans, politiques et pratiques de rémunération de la banque. La législation et la réglementation actuelles obligent la banque à divulguer les informations demandées par la proposition et, plus particulièrement, la banque doit suivre les exigences appropriées en matière de déclaration des informations financières et de diligence raisonnable pour la transparence fiscale. Dans le cadre des informations supplémentaires fournies aux actionnaires, nous incluons désormais le ratio de rémunération de notre chef de la direction, une comparaison de la rémunération totale du président et chef de la direction et de la rémunération moyenne totale d'un employé équivalent à temps plein, qui se trouve à la page 80 de la circulaire. La banque fournit également des informations sur sa démarche en matière de rémunération totale du personnel, applicable à tous les employés de TD, qui se trouve à compter de la page 80 de la présente circulaire.

Dans le même ordre d'idées, TD s'est engagée à travailler de manière transparente et en collaboration avec les autorités fiscales et divulgue publiquement sa démarche en matière de gouvernance fiscale chaque année. De l'information pour 2024 figurera sur le site Web de la banque à l'adresse <https://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/esg/2024-tax-governance-fr.pdf> au début de mars 2025. Comme il y est indiqué, 97 % des impôts et taxes payés par la banque au cours de l'exercice 2024 l'ont été au Canada et aux États-Unis.

La banque respectera la directive de l'UE sur la publication d'informations pays par pays après l'entrée en vigueur de la législation applicable dans les États membres de l'UE où la banque exerce des activités. Les premières informations à publier en vertu de la directive le seront pour son exercice commençant le 1^{er} novembre 2024. La banque respectera également la législation applicable en matière de publication d'informations pays par pays au fur et à mesure qu'elle sera adoptée dans les autres territoires où elle exerce des activités. À l'heure actuelle, les ratios de rémunération du chef de la direction par rapport aux employés ne font pas partie des exigences pays par pays et nous ne prévoyons pas que cette information fera partie des informations connexes de la banque.



Pour les raisons qui précèdent et parce que la banque et d'autres sources publiques mettent déjà à la disposition des actionnaires des renseignements raisonnables et suffisants, y compris le ratio de rémunération du chef de la direction de la banque, que la démarche de la banque à l'égard de l'objet de cette proposition est conforme aux pratiques courantes du secteur, y compris parmi ses sociétés comparables, et est conforme aux exigences juridiques et réglementaires actuellement applicables et que la proposition est excessivement prescriptive et contraignante, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 7 :

La proposition 7 a été soumise par Jacques Paquet, 1779, rue Careau, app. 916, Québec (Québec) G1M 0C9.

Il est résolu :

Il est proposé que Monsieur Bharat Masrani soit congédié immédiatement en tant que conseiller et ne puisse occuper tout autre poste au sein de la Banque TD ainsi que dans ses filiales.

Déclaration à l'appui :

Voici les raisons pour lesquels la Banque TD ne peut se permettre de garder Monsieur Masrani comme conseiller ou à tout autre poste de la Banque TD et ses filiales :

TD Bank a accepté de plaider coupable et de payer \$3.9 milliards de dollar US d'amendes aux États-Unis et d'y limiter sa croissance pour les prochaines années.

De plus les enquêtes ne sont pas encore terminées.

Il s'agit de la plus grande banque à plaider coupable à de telles accusations criminelles dans l'histoire des États-Unis.

En rendant ses services plus accessibles aux criminels, la TD Bank est devenue l'une d'entre elles », a déclaré le procureur général Merrick B. Garland.

Les autorités américaines ont déclaré que les cadres supérieurs de la TD Bank étaient bien au fait du blanchiment d'argent.

La sénatrice Elizabeth Warren a affirmé qu'elle s'inquiétait du fait que les dirigeants de la TD ont été épargnés, n'ont pas été inculpés et que le procureur général n'a pas tenu les dirigeants responsable du blanchiment d'argent à grand échelle.

Avec cette affaire la TD a détruit la réputation du Canada et de tous les Canadiens tel que l'a dit le sénateur Canadien Colin Deacon :

“Quelle journée humiliante pour le Canada. Le monde peut maintenant désigner la Banque TD et cette affaire comme une preuve irréfutable que la fraude et d'autres crimes financiers ont été tolérés par les banques canadiennes et nos organismes de réglementation financière. Telle est la dure réalité de ce moment. La réputation du Canada en tant que pays où se trouvent les banques les plus fiables, les plus sûres et les plus réputées au monde a été humiliée et dévastatrice. Les faits dans cette affaire sont profondément troublants.”

La banque a aussi reçu une pénalité au Canada de plus de \$9 millions de dollars en vertu de la Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et des règlements connexes.

Depuis déjà quelques années la Banque TD fait les manchettes par la multiplication des poursuites et des recours collectifs contre eux entamé par des clients, des employés, des actionnaires et par les autorités financières autant américaines que canadiennes.

Les amendes, les condamnations monétaires et les ententes hors cours entre autres réduisent considérablement les résultats passés, présents et à venir pour les actionnaires qui demeurent ceux qui sont les plus pénalisés.

La rendement du titre de la banque TD depuis novembre 2014 à novembre 2024 est très loin du rendement du titre de la Banque Royale pour la même période tel que mentionné par certains experts de la finance

Monsieur Masrani qui est en poste depuis le 1^{er} novembre 2014, soit plus de 10 ans a offert une performance médiocre à la tête de la Banque TD pendant son mandat.

Ce qui a eu pour résultat que les actionnaires et les employés ont été pénalisés monétairement de la piètre performance du titre.

Monsieur Masrani a déjà coûté beaucoup trop cher aux actionnaires de la TD en perte monétaire.

Il semble évident que Monsieur Masrani lors de la dernière assemblée annuelle n'a pas dit tous les faits important aux actionnaires concernant l'enquête américaine et les vrai raisons de l'échec de l'achat de la banque First Horizon.

La Banques TD n'a surtout pas besoin de Monsieur Masrani comme conseiller pour poursuivre ses affaires mais plutôt de se distancer de sa gestion et de son incompétence.

Nous devons donc faire comme la Wells Fargo a fait lors de son scandale et remplacer Monsieur Masrani par une personne compétente, ayant l'expérience du système bancaire canadien et américain et surtout ne venant pas de la Banque TD.

Il est bien évident que la confiance envers la Banque TD autant pour les clients, les employés et les actionnaires ne reviendra pas en laissant les mêmes acteurs en place à la présidence ou à tout autre poste.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition pour les raisons suivantes : 1) M. Masrani a pris sa retraite le 1^{er} février 2025, a cessé d'être un dirigeant et un administrateur de la banque à ce moment et 2) dans le cadre de son rôle limité de conseiller postérieur à sa retraite, M. Masrani fournit un soutien pendant la période de transition du chef de la direction et aide la banque à mettre en œuvre son programme de redressement de la LCBA, au besoin. M. Chun dirige l'équipe de direction de la banque à titre de président du groupe et chef de la direction et fait appel à M. Masrani dans son rôle de conseiller au besoin.

Les banques d'importance systémique mondiale, comme TD, sont des organisations importantes et très complexes. Le conseil et M. Masrani ont convenu de lui confier un rôle consultatif pendant la période de transition de six mois du chef de la direction se terminant le 1^{er} juillet 2025 pour soutenir M. Chun et lui donner accès à l'étendue des connaissances institutionnelles de M. Masrani, à un moment critique où la banque tente de redresser de son programme de LCBA tout en reconstituant ses stratégies, sa gouvernance, sa culture et sa performance.

M. Chun est devenu président du Groupe et chef de la direction le 1^{er} février 2025. M. Chun compte des décennies d'expérience et de solides antécédents en matière de résultats et de mise en place d'équipes très performantes. Sous sa direction, TD alliera la continuité à une nouvelle orientation axée sur la clientèle, l'excellence de l'exploitation et le renouveau. M. Chun a déjà entrepris un vaste examen exhaustif des activités de TD qui permettra de cerner les points forts à mettre en œuvre et les possibilités d'amélioration. Une stratégie actualisée est en cours d'élaboration pour guider les dirigeants et les équipes de TD dans une nouvelle phase de croissance et d'innovation. Ce travail est guidé par trois principes fondamentaux : l'amélioration de l'expérience clients, la simplification des activités et l'excellence en matière d'exécution.



Pour les raisons qui précèdent et parce que la proposition est excessivement prescriptive, qu'elle s'approprierait le rôle du conseil dans la supervision de la relève du chef de la direction, qu'elle pourrait nuire aux intérêts véritables de la banque et de ses parties prenantes en compromettant la capacité de la banque de se conformer à son programme et aux exigences de remédiation aux États-Unis et que la demande du proposant a déjà été traitée de manière appropriée par la banque, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 8 :

La proposition 8 a été soumise par Jacques Paquet, 1779, rue Careau, app. 916, Québec (Québec) G1M 0C9.

Il est résolu :

Il est proposé que les administrateurs du conseil d'administration ne puissent plus siéger dès l'âge de 65 ans et que leur mandat ne soit pas plus de 7 ans sans possibilité de renouvellement.

Déclaration à l'appui :

Présentement les administrateurs peuvent siéger jusqu'à 75 ans et c'est beaucoup trop vieux.

Leur mandat est de 10 ans mais pouvant être renouveler jusqu'à 15 et ensuite jusqu'à 20 ans !!! C'est beaucoup trop longtemps.

Ça n'a aucun sens, les technologies et la vie aujourd'hui avance à la vitesse grand V et il est bien évident que l'on a besoin de personnes plus jeunes et mis au fait des dernières technologies et non des personnes qui devraient être retraitées.

On voit clairement que les comités d'audit et du risque n'ont pas été en mesure d'accomplir leurs principales responsabilités de 2014 à 2023 et ont laissé les actionnaires perdre beaucoup d'argent.

Ils ont failli à leur tâches c'est pourquoi il faut changer l'âge maximum des administrateurs et la durée de leur mandat.



Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la présente proposition pour les raisons suivantes : 1) aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance modifiées de la banque en vigueur en janvier 2025, la banque a apporté des modifications de premier ordre à sa politique relative aux limites du mandat des administrateurs de dix ans en réduisant la prolongation discrétionnaire de ce mandat de cinq à deux ans, ce qui constitue une avancée par rapport aux normes et pratiques du secteur; 2) avant cette modification, la politique relative aux limites du mandat de la banque aux termes des anciennes lignes directrices en matière de gouvernance de la banque était déjà conforme aux normes et pratiques du secteur, y compris celles des sociétés comparables de la banque; 3) la banque n'a pas de limite d'âge et l'imposition d'une limite d'âge arbitraire réduirait la marge de manœuvre de la banque pour attirer et maintenir en fonction des candidats aux postes d'administrateurs de haut niveau représentant une grande diversité de compétences, d'antécédents et d'expérience, en plus des autres raisons exposées ci-après. L'âge des candidats aux postes d'administrateurs de la banque se situe entre 47 ans à 69 ans, la durée moyenne de leur mandat s'établit environ à 2,2 ans et 11 membres du conseil (79 %) sont en poste depuis moins de trois ans.

TD reconnaît que le renouvellement du conseil est essentiel à une saine gouvernance et un moyen important d'améliorer la surveillance. Les mesures récentes et importantes prises par la banque dans le cadre du renouvellement continu de sa gouvernance témoignent de son engagement en faveur de la transparence et de la responsabilisation.

Dans le cadre de l'examen stratégique de la gouvernance de la banque en 2024 et de son engagement à améliorer continuellement ses pratiques en matière de gouvernance, le conseil a modifié ses lignes directrices en matière de gouvernance afin de réduire la durée de la prolongation éventuelle de cinq ans à deux ans. Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance modifiées en vigueur en janvier 2025, les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant une période maximale de 10 ans à condition qu'ils obtiennent de bonnes évaluations de rendement annuelles et qu'ils soient réélus chaque année par les actionnaires et que le conseil puisse approuver une prolongation du mandat d'une durée maximale de deux ans ou renoncer à la limite relative à la durée, laquelle prolongation ou renonciation n'est exercée que si elle est jugée dans l'intérêt véritable de la banque. Cette nouvelle politique relative aux limites du mandat constitue une avancée par rapport aux normes et pratiques du secteur, y compris parmi les sociétés comparables de la banque.

Par le passé, les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque prévoyaient que les administrateurs pouvaient siéger au conseil pendant une période maximale de 10 ans à condition qu'ils obtiennent de bonnes évaluations de rendement annuelles et qu'ils soient réélus chaque année par les actionnaires et que le conseil puisse approuver une prolongation du mandat d'une durée maximale de cinq ans ou renoncer à la limite relative à la durée, laquelle prolongation ou renonciation n'ayant été exercée que si elle était jugée dans l'intérêt véritable de la banque. Cette politique relative aux limites du mandat était et est conforme aux normes et pratiques du secteur, y compris celles des sociétés comparables de la banque.

La banque est d'avis que le conseil devrait être composé de personnes présentant un large éventail d'antécédents, d'expertise, d'expérience, d'âge, de perspectives et de mandat, entre autres caractéristiques, afin de permettre au conseil d'exercer ses responsabilités complexes et étendues et de maximiser l'efficacité de la surveillance et de la prise de décisions. À cet effet, le conseil établit un équilibre entre le besoin de nouvelles perspectives et compétences et le besoin de maintenir les connaissances institutionnelles et la continuité afin de superviser une entreprise bancaire multinationale complexe.

De plus, dans le cadre de son programme de renouvellement annuel, le conseil a activement recruté cinq nouveaux administrateurs qui possèdent de l'expertise en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques et de conformité à la réglementation pour se joindre au conseil, en plus des dix administrateurs en poste qui se représentent à l'élection. Les candidats proposés aux postes d'administrateurs par la banque représentent un large éventail d'âge, de 47 à 69 ans. Les candidats aux postes d'administrateurs de cette année ont siégé de zéro à environ 11 ans, 11 membres du conseil (79 %) étant en poste depuis moins de trois ans et la durée moyenne d'un mandat au conseil étant d'environ 2,2 ans. De plus, M. Alan MacGibbon, l'actuel président du conseil, démissionnera de son poste de président du conseil et quittera son poste d'administrateur d'ici le 31 décembre 2025. Le conseil a commencé le travail nécessaire pour choisir un nouveau président du conseil. Jusqu'à ce qu'un nouveau

président du conseil soit choisi, M. MacGibbon assurera la continuité en menant le renouvellement du conseil et en soutenant une transition réussie du chef de la direction.

De l'avis de la banque, l'imposition d'une limite d'âge arbitraire aux administrateurs aurait une incidence défavorable sur la capacité de la banque d'attirer et de maintenir en fonction des administrateurs de haut niveau représentant une grande diversité de compétences, d'antécédents et d'expérience nécessaires pour assurer le leadership de la banque et de sa direction, et pourrait limiter le recrutement d'administrateurs et entraîner la perte de contributions précieuses de la part d'administrateurs très performants. De plus, la demande de réduction de la durée maximale du mandat a déjà été traitée de manière appropriée par la banque dans le cadre de la modification de ses lignes directrices en matière de gouvernance.



Pour les raisons qui précèdent et parce que la proposition est excessivement prescriptive, que les politiques et pratiques en matière de gouvernance du conseil répondent déjà de manière appropriée à la proposition, y compris en mettant en œuvre une modification de premier ordre à sa politique relative aux limites du mandat des administrateurs et que la proposition pourrait porter nuire aux intérêts de la banque et de ses actionnaires en les empêchant d'attirer et de maintenir en fonctions des administrateurs de haut niveau nécessaires à la gestion de la banque, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 9 :

La proposition 9 a été soumise par Jacques Paquet, 1779, rue Careau, app. 916, Québec (Québec) G1M 0C9.

Il est résolu :

Il est proposé de retourner Monsieur Raymond Chu à son ancien poste et engager un nouveau président venant de l'extérieure de la Banque TD.

Déclaration à l'appui :

Je crois que Monsieur Chu n'est pas la bonne personne pour remettre la TD sur le bon chemin.

Il vient directement du mode de gestion de Monsieur Masrani et que l'on sait tous qu'il a échoué au cours des 10 dernières années.

Il faut donc engager un nouveau président tel que la Wells Fargo l'a fait lors de son scandale.

Il faut que ce nouveau vienne de l'extérieur afin de changer complètement la gestion de la TD afin que de tel scandales ne se reproduisent pas et pour redonner confiance à la clientèle, aux employés et aux actionnaires.

Après une si longue période de transgression des lois et règlements par la TD ainsi que et toutes les poursuites, jugements, amendes, etc. des dernières années il est temps d'avoir du sang neuf venant de l'extérieure de la TD pour changer la gestion et la mauvaise direction donné par Monsieur Masrani.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE cette proposition parce que la décision de nommer M. Chun président du Groupe et chef de la direction 1) est une responsabilité principale du conseil et 2) découle d'un long et rigoureux processus de relève comprenant la recherche et l'évaluation de plusieurs candidats et la consultation de conseillers externes indépendants, qui a abouti à la sélection à l'unanimité de M. Chun par le conseil. Le conseil est d'avis que M. Chun est le bon dirigeant de la banque au bon moment pour mener à bien l'exécution de ses principales priorités stratégiques.

Le conseil a mis en œuvre un processus de planification de la relève robuste et concurrentiel qui a abouti à la sélection de M. Chun à titre de président du Groupe et chef de la direction, processus qui est conforme aux processus de planification de la relève menés par d'autres sociétés ouvertes de premier plan, y compris les sociétés comparables de la banque. Dans le cadre de la planification de la relève pour le poste de chef de la direction, qui est un processus continu, le comité des ressources humaines et le conseil, appuyés par des consultants externes indépendants, ont soigneusement cherché, examiné et évalué les capacités de plusieurs candidats internes et externes. Le conseil et le comité des ressources humaines ont soigneusement examiné et défini les qualités, les compétences et l'expérience dont le chef de la direction de la banque aurait besoin à court, à moyen et à long termes, y compris l'excellence de l'exploitation et une culture orientée vers le client, et se sont attachés à trouver un candidat au poste de chef de la direction qui

correspond à ce profil. Le profil a été revu et mis à jour régulièrement afin de s'assurer qu'il traduise fidèlement l'opinion du conseil.

La banque maintient un solide processus de planification de la relève pour tous les membres de l'équipe de haute direction, y compris le chef de la direction, qui est supervisé par le conseil. Le conseil examine régulièrement les plans de relève pour le chef de la direction, les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de contrôle et en discute afin de s'assurer que l'équipe de haute direction recherche d'éventuels candidats à la relève, suit les plans de perfectionnement pour ces candidats et favorise la profondeur de la direction en évaluant rigoureusement des candidats pour d'autres postes de haute direction. Ce processus continu est dirigé par le comité des ressources humaines, qui consacre beaucoup de temps à la planification de la relève et à la gestion des compétences. De plus, le conseil communique régulièrement avec les membres de la haute direction qui ont un fort potentiel, qui ont été nommés récemment et qui représentent des secteurs de compétences clés et des capacités fonctionnelles critiques afin que les administrateurs puissent mieux évaluer les capacités des candidats éventuels, y compris pour le poste de chef de la direction. La présente circulaire renferme de plus amples détails sur la démarche rigoureuse de la banque en matière de planification de la relève, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Planification de la relève de la direction et gestion des compétences ».

Les longs processus concurrentiels décrits ci-dessus ont donné lieu à la recommandation unanime du comité des ressources humaines et à la décision unanime du conseil de nommer M. Chun au poste de chef de l'exploitation, Groupe Banque TD à compter du 1^{er} novembre 2024 et d'accélérer la transition de M. Chun au poste de président du Groupe et chef de la direction à compter du 1^{er} février 2025, puisqu'il est le bon dirigeant pour la banque au bon moment.

M. Chun possède une connaissance approfondie de la banque dans tous les secteurs d'activité et a obtenu des résultats probants en faisant croître les activités dans l'ensemble du secteur et en dirigeant des régions, des équipes de produits et des activités. Au cours de ses 32 années de carrière auprès de la banque, où il a occupé des postes de direction de plus en plus importants dans divers secteurs bancaires essentiels, il a réussi à former des équipes et des dirigeants solides, à offrir une expérience clients exceptionnelle, à améliorer la performance et la solidité des entreprises qu'il a dirigées et à concevoir et déployer des stratégies visant à améliorer la position concurrentielle et la performance de la banque. Dans chaque rôle, M. Chun a constitué des équipes gagnantes, travaillant en collaboration avec ses pairs et se concentrant sur la prise de décisions stratégiques au profit de toute la banque.

M. Chun a déjà entrepris un vaste examen exhaustif de nos activités, alliant la continuité à une nouvelle orientation axée sur le client, l'excellence de l'exploitation et le renouveau. Cet examen permettra de cerner les points forts à mettre en œuvre et les possibilités d'amélioration et servira de fondement à la nouvelle stratégie de la banque. Le travail est déjà en cours et priorise trois principes fondamentaux : l'amélioration de l'expérience clients, la simplification des activités et l'excellence en matière d'exécution. M. Chun et son équipe de direction présenteront cette stratégie pour la mise en marché lors d'une journée des investisseurs qui aura lieu au cours du deuxième semestre de l'année. Ensemble, ils s'acquitteront de notre responsabilité réglementaire, feront avancer les choses et mettront en place une organisation performante qui répondra aux besoins de nos clients et créera de la valeur à long terme pour les actionnaires.

Le conseil est convaincu que M. Chun est le gestionnaire dont la banque a besoin en ce moment, un gestionnaire qui promeut une solide culture d'intégrité, de conformité, de transparence et de performance, au service de toutes les parties prenantes de la banque.



Pour les raisons qui précèdent et parce que la proposition est excessivement prescriptive et redondante, que le conseil a déjà entrepris un processus de relève rigoureux et a nommé M. Chun président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} février 2025, que la proposition s'approprierait la responsabilité du conseil à l'égard de la relève du chef de la direction, que la démarche de la banque en matière de relève du chef de la direction est conforme aux pratiques du secteur et la proposition porterait atteinte aux intérêts véritables de la banque et de ses actionnaires, le conseil vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Propositions d'actionnaires retirées

Même si ces propositions ne seront pas soumises au vote à l'assemblée, des détails des propositions retirées suivantes sont inclus à la demande des proposant dans le cadre de leurs conditions de retrait.

Proposition retirée A

InvestNow Inc. a soumis une proposition au nom de Gina Pappano, 7, Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, concernant l'adhésion de la banque à la Net Zero Banking Alliance (NZBA). InvestNow a accepté de retirer cette proposition à la suite du retrait de la banque de la NZBA. Le conseil remercie le proposant de son engagement à l'égard de cette proposition.

Proposition retirée B

La proposition retirée B a été soumise par Investors for Paris Compliance pour le compte de la Salal Foundation, 185-911, Yates Street, bureau 561, Victoria (Colombie-Britannique) V8V 3L5, avec les codéposants Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 183 Terminal Avenue, bureau 100, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2 et Green Century Capital Management, Inc., 114, State Street, bureau 200, Boston, MA 02109, É-U-A. La proposition et la déclaration à l'appui ont été imprimées comme elles ont été présentées.

Il est résolu :

Que les actionnaires demandent un examen indépendant des politiques en matière de gouvernance du conseil et des critères de sélection des administrateurs de TD afin d'améliorer la responsabilisation et la compétence à l'égard des principaux risques et des priorités émergentes.

Déclaration à l'appui :

En octobre 2024, TD Bank NA a plaidé coupable à des accusations de blanchiment d'argent et a convenu de payer aux autorités américaines des amendes de plus de 3 milliards de dollars américains. Le scandale en cours a fait échouer la tentative d'achat de First Horizon par TD en 2023 et, dans le règlement, la croissance des filiales américaines de TD sera plafonnée.

Il s'agit d'un échec de la gouvernance dont les actionnaires craignent qu'il ne soit de nature systémique. Un article paru dans un journal national canadien a conclu que les membres du conseil d'administration de TD avaient échoué et a remis en question leur maintien en fonction.¹⁾ M. Peter Routledge, surintendant des banques au Canada, a spécifiquement renvoyé les téléspectateurs à cet article lors d'une apparition à la télévision.²⁾

L'échec de la gouvernance de TD pourrait aller au-delà du blanchiment d'argent. Plusieurs évaluations indépendantes indiquent que la banque n'est pas en voie de respecter son engagement en matière de carboneutralité³⁾ et les administrateurs n'ont pas réagi aux nombreux votes des actionnaires demandant des précisions sur la façon dont la banque entendait répondre à ces préoccupations.⁴⁾

Les lignes directrices en matière de gouvernance de TD⁵⁾ décrivent le fonctionnement du conseil. À la rubrique « Rétroaction du conseil », les lignes directrices ne sont pas claires sur la question de la responsabilité des comités et ne traitent pas des conséquences des manquements ou d'un rendement insuffisant.

Les lignes directrices indiquent que les membres du conseil devraient posséder toute une gamme de compétences témoignant de la nature et de la portée des activités de la banque et renvoie à la grille des principaux secteurs de compétences / d'expérience présentée dans la circulaire de procuration annuelle de TD.⁶⁾

Toutefois, cette grille utilise des catégories générales qui laissent les actionnaires dans l'incertitude au sujet des compétences spécifiques. Par exemple, la catégorie « audit/comptabilité » n'inclut pas nécessairement des compétences liées au blanchiment d'argent et la catégorie « questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance » n'inclut pas nécessairement l'expérience liée à la carboneutralité.

Les lignes directrices considèrent que le défi soulevé à la rubrique « Autres postes d'administrateur et politique relative aux mandats parallèles » comme une question de gestion du temps des administrateurs et non pas comme un conflit d'intérêts systémique éventuel si les administrateurs doivent s'acquitter de leur obligation fiduciaire auprès d'entreprises apparemment incompatibles. TD a plus d'affectations croisées

1) David Milstead, « Opinion : TD's expensive board failed to fix years of... », Globe and Mail (15 oct. 2024).

2) Voir à la 11^e minute à l'adresse : www.bnnbloomberg.ca/video/shows/trading-day/2024/10/16/osfi-expresses-concern-over-td-banks-guilty-plea/.

3) Voir par exemple : TPI : www.transitionpathwayinitiative.org/banks; BloombergNEF, Financing the Transition (2023); WRI : www.wri.org/financial-institutions-net-zero-tracker.

4) En 2024, la proposition portant sur la divulgation des activités de transition pour atteindre une cible de zéro émission nette a reçu 28,6 % de votes favorables et 0,7 % d'abstentions et, en 2023, a reçu 23,5 % de votes favorables et 4,5 % d'abstentions.

5) Banque TD, Lignes directrice en matière de gouvernance (2023) : <https://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/2023-corporate-governance-guideline-fr.pdf>.

6) Banque TD, circulaire de procuration 2024, p.26.

d'administrateurs dans des sociétés de combustibles fossiles que toute autre banque canadienne malgré son engagement en matière de carboneutralité. Elle estime que deux de ces administrateurs respectent sa catégorie ESG dans sa grille de compétences / d'expérience des administrateurs.

Compte tenu de la difficulté pour un conseil de s'évaluer soi-même, les actionnaires demandent un examen externe des politiques en matière de gouvernance du conseil et des critères de sélection des administrateurs de TD afin d'améliorer la responsabilisation et la compétence des administrateurs à l'égard des risques existants et des priorités émergentes comme la carboneutralité, dont les résultats seront présentés dans la circulaire de procuration 2025 de la banque, ainsi que la réponse de la banque.

Réponse du conseil

Investors for Paris Compliance et les déposants Vancity Investment Management Ltd. et Green Century Capital Management, Inc., ont convenu de retirer cette proposition à la suite d'une interaction fructueuse avec la banque. Au cours des discussions concernant la proposition et les sujets qu'elle aborde, la banque a fait part de son engagement à faire ce qui suit :

1. améliorer l'information relative à la grille de compétences des administrateurs à compter de la circulaire de 2025 par a) l'ajout de descriptions pour les principaux secteurs d'expérience; et b) l'inclusion d'un renvoi explicite à « climat » dans la description des compétences « d'ordre environnemental et de durabilité sociale » (voir « Principaux secteurs de compétences/d'expérience » à compter de la page 28);
2. fournir des détails supplémentaires sur les compétences et les antécédents des candidats aux postes d'administrateurs dans le cadre des informations biographiques à compter de la circulaire de 2025 pour permettre aux actionnaires de se prononcer en toute connaissance de cause au moment de voter pour l'élection des administrateurs (voir « Profils des candidats aux postes d'administrateurs » à compter de la page 19); et
3. satisfaire à l'obligation de soumettre notre programme de gouvernance, y compris la structure et la composition du conseil, à un examen par un tiers indépendant dans le cadre de notre récente résolution avec la Federal Reserve Board concernant notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent aux États-Unis. Ce travail comprend un examen des structures, des processus et des pratiques du conseil et des comités, ainsi qu'un examen de l'indépendance des conseils dans la prise de décision. En outre, cet examen englobe une évaluation en bonne et due forme des compétences, de l'expérience et des capacités des administrateurs. L'examen est approfondi et est mené dans le contexte des activités commerciales de la banque et des pratiques de gouvernance en général.

Le conseil remercie les proposant de leur engagement à l'égard de cette proposition.