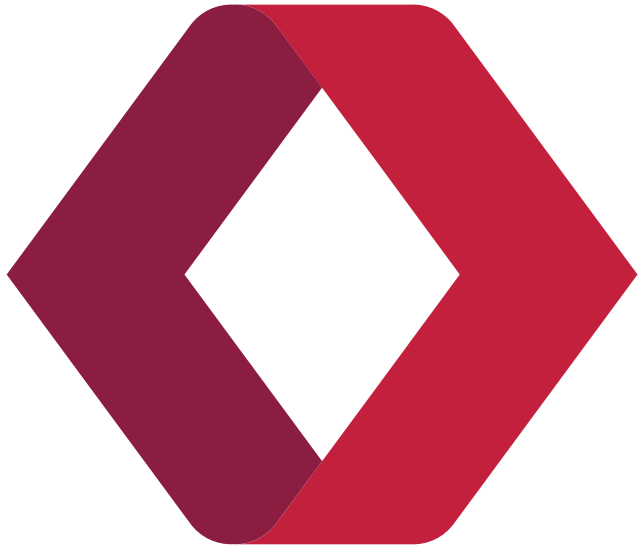




**LE MOUVEMENT  
D'ÉDUCATION ET  
DE DÉFENSE DES  
ACTIONNAIRES**

**BANQUES  
RÉPERTOIRE 2026  
DES PROPOSITIONS  
EN CIRCULAIRE**





**BANQUE  
CANADIENNE  
IMPÉRIALE DE  
COMMERCE**

# Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur sept propositions d'actionnaires du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, numéro de téléphone : [514 286-1155](tel:5142861155), courriel : [medactionnaires@gmail.com](mailto:medactionnaires@gmail.com).

## 1. MÉDAC – Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail.

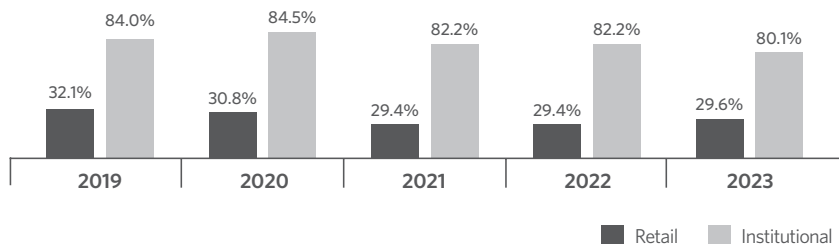
1. Amélioration de l'expérience de vote
  - Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
  - Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
  - Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.
2. Modernisation des communications
  - Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
  - Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
  - Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
  - Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).
3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle
  - Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
  - Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouverne d'entreprise (*gouvernance*) dans un format vulgarisé.
4. Documentation de la participation
  - Divulguer en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
    - i. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),
    - ii. le quorum,
    - iii. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
    - iv. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents et :
    - v. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

## Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

**Constat préoccupant :** les données issues du Broadridge Proxy Pulse Canada<sup>1</sup> révèlent :

### Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, **Transat A.T. inc.** a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé<sup>2</sup>, crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (parties prenantes). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son leadership en matière de gouvernance (*gouvernance*) moderne et inclusive.

<sup>1</sup> [https://www.broadridge.com/\\_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf](https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf)

<sup>2</sup> <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

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

La Banque CIBC encourage tous les actionnaires à prendre des décisions de vote éclairées et à participer à notre assemblée générale annuelle. Nous avons à cœur d'offrir à tous nos actionnaires des droits de participation égaux et d'assurer la tenue de notre assemblée générale annuelle d'une manière accessible, uniforme sur toutes les plateformes et en tous points conforme à nos règlements administratifs, à la *Loi sur les banques* ainsi qu'aux autres exigences réglementaires applicables. Pour ce faire, nous avons recours à une plateforme de vote en ligne moderne, nous offrons des méthodes de vote supplémentaires, comme le courrier postal ou le téléphone, et nous tenons une assemblée annuelle hybride qui offre des options de participation en personne et virtuelle.

Nous échangeons chaque année avec notre agent des transferts et notre fournisseur de technologies pour passer en revue le processus de vote et le déroulement de l'assemblée générale annuelle, notamment pour évaluer les améliorations possibles grâce à l'amélioration des technologies. Bien que les plateformes de vote en ligne et les options de participation virtuelle se soient considérablement perfectionnées au cours des dernières années, la sécurité, la fiabilité et l'intégrité du processus de notre assemblée générale annuelle et de toute solution technologique demeurent pour nous des priorités essentielles.

Nos communications destinées aux actionnaires sont conçues pour assurer un haut degré de rigueur, de fiabilité et de clarté. La circulaire présente un ordre du jour complet et facile à suivre pour l'assemblée générale annuelle, fournit des instructions claires pour la participation tant virtuelle qu'en personne, et contient les propositions des actionnaires reproduites telles qu'elles ont été soumises pour en assurer l'exactitude et la conformité à la *Loi sur les banques*. Des ressources d'aide, telles qu'une ligne d'assistance et la possibilité de demander des copies papier des documents relatifs à l'assemblée, sont également offertes aux personnes moins familières ou moins à l'aise avec les technologies numériques ou le processus de vote. De plus, notre circulaire est conforme à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* de l'Ontario, et tant nos options de participation en personne que de participation virtuelle offrent le service de sous-titres.

Pour encourager la participation, des rappels de vote annuels sont envoyés aux actionnaires non inscrits par l'entremise de Broadridge, notre intermédiaire, ainsi qu'aux employés de la Banque CIBC qui détiennent des actions dans le cadre de notre régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE). Par ailleurs, nous nous conformons à nos obligations réglementaires et nous veillons à l'accessibilité pour tous par la publication chaque année de renseignements logistiques sur notre assemblée générale annuelle dans les journaux et en ligne.

Bien que l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle soit fixe, des sujets d'intérêt pour la Banque CIBC et pour les actionnaires — notamment des questions stratégiques, des tendances pertinentes ainsi que les perspectives de la banque — sont souvent abordés. De plus, tous les actionnaires sont invités à poser des questions au conseil et à la direction de la Banque CIBC durant la période de questions de l'assemblée générale annuelle, et tout actionnaire ayant soumis une proposition d'actionnaire a la possibilité de présenter sa proposition lors de l'assemblée générale annuelle.

Enfin, la Banque CIBC fournit déjà des renseignements sur la participation et le vote dans l'ensemble de ses documents d'information publics, notamment le nombre total de votes exprimés pour chaque point à l'ordre du jour, les exigences en matière de quorum et le nombre d'actions avec droit de vote en circulation.

### 2. MÉDAC - Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.

### Argumentaire

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

## Propositions d'actionnaires

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouverne d'entreprise (*gouvernance*) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (*parties prenantes*).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouverne d'entreprise (*gouvernance*), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain.

---

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

La politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC décrit le processus appliqué par le conseil à la relève des administrateurs, qui met l'accent sur la recherche des meilleurs candidats possédant le complément souhaité de compétences, d'expertise, d'expérience et de perspectives pour aider le conseil à remplir les obligations qui lui incombent et à surveiller efficacement les priorités stratégiques de la Banque CIBC.

Le conseil cherche également à accroître la mesure dans laquelle ses membres reflètent les effectifs de la Banque CIBC, de même que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert, tout en s'assurant que les compétences, l'expertise et l'expérience collectives des membres du conseil permettent de répondre aux exigences réglementaires, notamment que le secteur financier soit correctement représenté et qu'il existe une expertise en gestion des risques. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs à la page 27 de la présente circulaire. Parmi ces candidats, 46 % s'identifient comme des femmes, 8 % s'identifient comme membres des peuples autochtones, 15 % s'identifient comme des personnes de couleur et 8 % s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ+.

L'âge n'est pas un facteur d'exclusion pour les nominations aux postes d'administrateurs; cependant, la complexité et le caractère hautement réglementé de nos activités exigent que les administrateurs possèdent une vaste expérience dans diverses compétences essentielles, expérience qui est généralement acquise au terme de carrières prolongées et de l'exercice de fonctions de haute direction. Le comité de gouvernance évalue d'ailleurs régulièrement les compétences et l'expertise de nos administrateurs pour veiller à ce que la composition du conseil soit alignée tant sur les besoins actuels que sur les priorités stratégiques à long terme de la banque. Dans le cadre de notre processus d'évaluation annuelle du conseil, chaque administrateur et membre de la haute direction remplit un questionnaire portant notamment sur l'évaluation de la diversité des points de vue au sein du conseil, l'âge pouvant constituer un facteur contributif à cet égard.

Bien que la Banque CIBC ne souscrive pas à l'établissement d'une cible de représentation des personnes de 35 ans et moins au sein de son conseil, diverses mesures sont en place pour veiller à ce que le conseil et la direction se tiennent au courant de la perspective des générations plus jeunes, dont les suivantes :

- En 2025, le conseil a reçu une formation sur l'approche de la Banque CIBC en matière de planification stratégique de la main-d'œuvre, laquelle nous permet de prévoir les besoins futurs en personnel en fonction du bassin de candidats disponibles. Ce cadre permet à la Banque CIBC d'être bien positionnée pour atteindre ses priorités stratégiques et de demeurer agile face à l'accélération du rythme des changements dans l'environnement externe, notamment les avancées technologiques et l'évolution des préférences de la clientèle et des employés.
- Les membres du conseil ont également pris part à une séance de formation portant sur la gestion des enjeux de transformation des effectifs dans le contexte de l'évolution des attentes d'une main-d'œuvre multigénérationnelle, qui a mis en lumière les facteurs de valeur propres aux générations plus jeunes ainsi que l'importance d'investir de manière ciblée dans les talents.
- Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine chaque année les résultats du sondage annuel auprès des employés de la Banque CIBC pour faire connaître les perspectives propres à divers segments de la main-d'œuvre, notamment selon les groupes d'âge, et d'identifier les tendances et les besoins à combler en matière d'expérience.

Nous soutenons également le perfectionnement professionnel des aspirants administrateurs de sociétés au moyen de nos activités internes de développement des talents, ainsi que par l'aide aux frais de scolarité offerte aux employés qui souhaitent suivre une formation officielle. Notre engagement global envers nos équipes est d'ailleurs reconnu par la distinction de la Banque CIBC comme l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens en 2026, une reconnaissance que nous nous méritons pour la 14<sup>e</sup> année consécutive.

Globalement, nos pratiques permanentes nous permettent de prendre en compte les perspectives et les priorités des générations plus jeunes dans nos mécanismes de gouvernance et nos processus décisionnels, tout en assurant un juste équilibre avec la nécessité de compter sur une expérience approfondie au sein du conseil d'administration.

### 3. MÉDAC – Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque.

#### Argumentaire

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (*parties prenantes*), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

1. Alignement avec la performance et l'équité interne
2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonus, incitatifs à long terme) devrait **suivre des balises claires et comparables**, notamment :
  - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;
  - la croissance médiane des salaires des employés;
  - l'évolution du dividende versé par action.

Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.
3. Plafond temporaire en période de pression économique
  - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex. : 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).
4. Transparence accrue dans les rapports publics
5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :
  - la progression de la rémunération des hauts dirigeants;
  - la croissance salariale médiane des employés;
  - les indicateurs de performance financière et extrafinancière.

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouverne d'entreprise (gouvernance) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable.

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

Notre programme de rémunération comprend un salaire de base annuel et des primes d'encouragement variables. Notre structure interne applicable au salaire de base définit la fourchette salariale à chaque échelon, et notre régime d'encouragement variable est uniforme pour la grande majorité de nos employés, y compris les membres de notre haute direction, et assure l'harmonisation entre la rémunération incitative et le rendement global de la Banque CIBC. La philosophie de rémunération de la banque repose sur le principe de la rémunération au rendement, le traitement équitable de tous et l'harmonisation de la rémunération incitative à tous les échelons avec les priorités stratégiques et le rendement financier de la banque, grâce au régime incitatif Objectifs Rendement Succès (ORS).

Notre philosophie de rémunération est renforcée par le fait que notre chef de la direction, tous les membres de notre haute direction à l'échelle mondiale, de même que la majorité de nos employés (89 %) <sup>(1)</sup>, participent au même régime incitatif, le régime ORS. Le régime ORS met l'accent sur la rémunération au rendement et repose autant sur le facteur de rendement opérationnel (FRO) que sur le rendement individuel. Notre FRO se compose de paramètres financiers clés – dont le résultat par action (RPA) dilué ajusté, le levier d'exploitation ajusté et la croissance des produits ajustés – ainsi que de priorités en matière d'expérience client et de durabilité, dont la pondération varie de 0 % à 125 %. Les paramètres financiers, qui représentent 65 % de notre FRO, permettent de calculer dans quelle mesure nous réalisons notre stratégie. Notre formule tient compte directement du rendement absolu par rapport à nos objectifs (75 %) et du rendement par rapport à nos pairs (25 %) pour chacun des paramètres financiers. Cette structure permet de veiller à ce que le calcul de la rémunération versée aux membres de la haute direction et aux employés repose sur l'application d'une formule plutôt que d'un pouvoir discrétionnaire. Les primes d'encouragement sont liées, de façon systématique et transparente, au rendement réel de la banque ainsi qu'au rendement individuel, ce qui s'inscrit dans l'objectif de rémunération responsable, alignée sur la performance, mis de l'avant dans la proposition.

La Banque CIBC estime que ces mesures financières sont les bons paramètres pour lui permettre d'évaluer le rendement global, de mesurer les progrès réalisés dans la concrétisation de sa stratégie, et de démontrer l'harmonisation entre le rendement et la rémunération. La direction procède chaque année à une analyse comparative sur la conception du FRO, et le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction l'examine régulièrement pour en assurer l'alignement continu sur les priorités stratégiques et maintenir un lien clair avec notre rendement financier. De plus, dans des circonstances extrêmes, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ramener le FRO, ou une attribution au titre des ORS, à zéro afin d'assurer l'harmonisation de la rémunération avec le rendement. Cet exercice d'évaluation continu, combiné à la possibilité d'exercer un pouvoir discrétionnaire, soutient directement l'application de pratiques de rémunération responsables, qui reflètent le rendement réel et les conditions du marché.

## Propositions d'actionnaires

La Banque CIBC maintient une structure salariale interne qui définit les fourchettes du salaire de base pour la majorité de ses employés, y compris les membres de sa haute direction. Cette structure offre des possibilités de rémunération cohérentes aux employés exerçant des fonctions de valeur comparable, ainsi qu'une distinction appropriée entre les postes de différents niveaux, et est alignée sur les possibilités de rémunération sur le marché pour des fonctions similaires. La Banque CIBC suit de près l'équité interne, en veillant à ce que les salaires de base pour les membres de la haute direction n'augmentent pas à un rythme supérieur à celui des employés. En outre, depuis 2022, nous avons investi environ 60 millions de dollars dans nos équipes, par la mise à jour de nos échelles salariales à tous les échelons professionnels et l'atteinte de notre engagement audacieux d'augmenter le taux de rémunération minimal des employés admissibles à une augmentation au mérite au Canada et aux États-Unis à 25 \$ l'heure en 2025. Ces investissements témoignent de notre appui aux principes de salaire décent et de notre engagement envers l'équité interne et une juste rémunération.

Pour les membres de la haute direction, une proportion accrue de la rémunération est variable et à risque, et ce, pour tenir compte de leur capacité à influencer sur le rendement global de la banque. Cette approche renforce l'importance du FRO dans le calcul des attributions de rémunération incitative, qui sont alignées sur le rendement de la Banque CIBC et les intérêts des actionnaires. D'ailleurs, par le passé, la Banque CIBC a parfois appliqué un pouvoir discrétionnaire à la baisse à la rémunération des dirigeants lorsque les circonstances le justifiaient, ce qui s'est traduit par des primes d'encouragement réduites (en espèces et en actions) pour les dirigeants, y compris les membres de la haute direction. De plus, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue chaque année le ratio de rémunération médian et moyen entre la rémunération des employés canadiens équivalents temps plein et la rémunération du chef de la direction, de même que les tendances historiques et les écarts par rapport à cette mesure, pour déterminer la rémunération du chef de la direction. Cette approche variable et fondée sur le risque nous permet de nous assurer que la rémunération des dirigeants demeure sensible tant au rendement qu'aux réalités économiques plus larges, ce qui fait écho aux notions de modération salariale et de responsabilité mises de l'avant dans la proposition.

La direction procède à des analyses comparant le rendement financier de la Banque CIBC à la rémunération des dirigeants et en présente les résultats dans la rubrique Analyse de la rémunération de la présente circulaire. Le ratio du coût de gestion (RCG) résume la rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC en tant que pourcentage du bénéfice net ajusté et déclaré pour les trois derniers exercices. Ce ratio est demeuré inférieur à 1 % de façon constante. L'analyse rétroactive de la rémunération totale des membres de la haute direction visés comparativement au rendement total pour les actionnaires (RTA) permet de comparer le rendement de nos actions (avec le réinvestissement des dividendes) à celui de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques, de même qu'à la rémunération des membres de la haute direction visés, pour démontrer l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction visés au rendement de la Banque CIBC tout au long de la période de mesure. De plus, les renseignements que nous énonçons dans la présente circulaire indiquent la comparaison de notre rendement financier d'une année à l'autre et un historique sur trois ans des données pour chacun des membres de la haute direction visés. Nos pratiques rigoureuses en matière de présentation de l'information font directement écho aux demandes formulées dans la proposition, soit une transparence accrue et une communication claire des résultats en matière de rémunération par rapport au rendement.

La Banque CIBC remplit toutes les obligations de déclaration de la rémunération dans les territoires qui en imposent et se conforme aux normes réglementaires et aux normes d'information de chaque région. Nous assurons une surveillance continue pour répondre aux changements réglementaires à venir en matière de présentation de l'information sur la rémunération, de manière à nous assurer en tout temps de respecter les exigences applicables. En maintenant une conformité rigoureuse et en nous adaptant à l'évolution de la réglementation, nous appuyons les principes de gouvernance responsable et de transparence mis de l'avant dans la proposition.

La Banque CIBC estime que sa philosophie et son cadre de gouvernance en matière de rémunération, tels qu'ils sont énoncés dans la présente circulaire et dans les autres déclarations obligatoires sur la rémunération, offrent des explications claires et complètes sur notre approche en matière de rémunération, dont les paramètres de rendement financier et non financier compris dans notre régime incitatif ORS, sur la façon dont ils assurent le lien entre les priorités stratégiques de la banque et les intérêts de nos actionnaires, et sur la manière dont nous rémunérons annuellement nos membres de la haute direction visés.

(1) Donnée calculée en fonction des employés réguliers actifs admissibles à toucher une attribution de rémunération incitative annuelle au 31 octobre 2025.

### 4. MÉDAC – Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

## Argumentaire

Cette politique prévoira notamment

1. La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :
  - Le climat et la durabilité;
  - L'équité sociale et raciale;
  - Les relations avec les peuples autochtones;
  - L'éthique de l'intelligence artificielle;
  - L'impact communautaire et les investissements responsables.
2. L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.

3. La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouvernance (*governance*) se complexifient rapidement. Les questions liées à la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;
- Une anticipation plus fine des risques émergents;
- Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;
- Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes.

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

Le processus de renouvellement du conseil de la Banque CIBC met l'accent sur la recherche des meilleurs candidats possédant le complément souhaité de compétences, d'expertise, d'expérience et de perspectives pour aider le conseil à remplir les obligations qui lui incombent, à surveiller efficacement les priorités stratégiques de la Banque CIBC et à assurer la conformité aux obligations réglementaires.

Dans le cadre de ce processus, il incombe au comité de gouvernance d'établir les compétences et l'expérience recherchées chez les éventuels candidats aux postes d'administrateurs pour approfondir les connaissances collectives du conseil et appuyer la surveillance par le conseil de la réalisation de la stratégie de la Banque CIBC. Le comité de gouvernance examine aussi la mesure dans laquelle le conseil reflète les effectifs de la Banque CIBC et les clients et les communautés que sert la Banque CIBC, et veille à ce que le processus de renouvellement du conseil permette d'ajouter au bassin de talents des candidats aux postes d'administrateurs issus de ces communautés. Notre engagement envers le renouvellement continu s'est traduit par le recrutement de six nouveaux administrateurs au cours des cinq dernières années, qui ont tous été recrutés parmi un large éventail de profils personnels et professionnels, ce qui permet de veiller à ce que la composition du conseil évolue en parallèle avec les priorités stratégiques et l'encadrement voulu au sein de la Banque CIBC.

Chaque année, nous présentons dans notre circulaire la grille de compétences des administrateurs, laquelle énonce les champs de compétences précis représentés par chacun des candidats au conseil. Ces données sont le résultat d'une autoévaluation annuelle, dont le comité de gouvernance se sert pour identifier toute nouvelle occasion de rehausser les compétences collectives du conseil. En outre, le comité de gouvernance passe en revue régulièrement la grille de compétences comme telle pour veiller à ce qu'elle reflète les besoins actuels et à long terme du conseil. L'an passé, en réponse à l'intérêt manifesté par nos parties prenantes pour cette information, la Banque CIBC a rehaussé l'information au sujet de sa grille de compétences en y ajoutant des définitions pour chaque catégorie.

À titre de mécanisme supplémentaire favorisant l'efficacité du conseil, nous menons chaque année une évaluation du rendement du conseil, de ses comités et de chacun de ses administrateurs. Cette évaluation permet de recueillir les commentaires des administrateurs et des membres de la haute direction au sujet des domaines à cibler, de l'efficacité à aborder les enjeux critiques, et du caractère suffisant des compétences et de l'expérience représentées au sein du conseil. Cette évaluation a notamment permis de se pencher sur la surveillance exercée par le conseil au sujet des technologies émergentes et de l'intelligence artificielle, et sur la mesure dans laquelle la composition du conseil soutient la stratégie de croissance à long terme et les valeurs fondamentales de la Banque CIBC. Les résultats de cet exercice, de même que des entretiens individuels entre la présidente du conseil et chacun des administrateurs, servent à appuyer la planification de la relève au sein du conseil et de ses comités et à cerner les possibilités de perfectionnement continu des administrateurs.

Pour compléter davantage les compétences représentées au sein du conseil, le programme de perfectionnement des administrateurs de la Banque CIBC propose des occasions de formation continue pour aider les administrateurs à se tenir au courant des questions nouvelles et émergentes en matière de gouvernance et des faits nouveaux, notamment au chapitre de la réglementation, qui sont pertinents pour l'exercice de leurs responsabilités. Ce programme a ainsi permis de dispenser en 2025 des séances de formation sur des sujets comme la gestion des complexités de la transition énergétique, l'inclusion au travail et les occasions et la gouvernance en matière d'IA agentique. De plus, nous avons fait évoluer notre approche en matière de gouvernance et de supervision afin de suivre le rythme des développements rapides dans les domaines de la technologie et des capacités d'intelligence artificielle, en créant le comité de la technologie, lequel assiste le conseil dans la supervision des stratégies et de la gouvernance de la Banque CIBC en matière de technologie, de données et d'intelligence artificielle.

Ces pratiques exhaustives permettent à la Banque CIBC de veiller à ce que le conseil maintienne un ensemble diversifié et pertinent de compétences et de perspectives, ce qui favorise une supervision efficace des priorités stratégiques de la banque et témoigne de la capacité d'adaptation du conseil face à l'émergence des défis complexes en matière de gouvernance auxquels sont confrontés les conseils d'administration des institutions financières modernes.

## Propositions d'actionnaires

### 5. MÉDAC – Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.

#### Argumentaire

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :
  - Les inégalités économiques;
  - L'accès à la propriété;
  - Le climat et la transition énergétique;
  - La stabilité sociale et territoriale;
  - Les droits de la personne.
2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.
3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance (*governance*) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle *systémique*, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa *governance*) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

- D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives;
- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;
- De démontrer un *leadership* crédible en matière de finance responsable.

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés.

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

La Banque CIBC a à cœur de créer une valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes. Nous appliquons d'ailleurs des mécanismes permettant de définir les responsabilités et gérons les risques et les occasions d'importance pour la Banque CIBC et nos parties prenantes, y compris en ce qui concerne les enjeux systémiques d'envergure.

La Banque CIBC applique un cadre environnemental et social mondial et un cadre de gouvernance des facteurs ESG bien établis, qui, respectivement, énoncent la façon dont la Banque CIBC déploie ses initiatives de durabilité et définit les responsabilités à tous les échelons, que ce soit au niveau du conseil d'administration, des membres de la direction ou des équipes responsables des opérations quotidiennes de l'entreprise.

Au niveau du conseil, le comité de gouvernance supervise la conformité de la Banque CIBC à sa raison d'être, de même que sa stratégie globale en matière de durabilité, ce qui comprend sa stratégie climatique, et approuve chaque année son rapport intitulé *La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes*. Les autres comités du conseil assurent la surveillance d'aspects précis de nos priorités de durabilité : par exemple, le comité de gestion du risque assure la supervision de la détection, de la mesure, de la surveillance et de l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, comme les risques environnementaux, les risques à la réputation, les risques découlant de tiers, les risques liés à l'information et les risques de cybersécurité. Nous vous invitons à consulter la rubrique *Supervision des questions de durabilité par le conseil*, à la page 53 de la présente circulaire, pour obtenir de plus amples renseignements sur le rôle de chaque comité du conseil.

Au niveau de la direction, le Conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG assure le rayonnement de notre programme de durabilité, et fournit des orientations sur des enjeux tels que le climat, l'équité raciale et l'inclusion, ainsi que la finance durable. Cette instance est appuyée par des organes de gouvernance supplémentaires, dont notre Comité sur la gestion mondiale du risque, un comité de haute direction qui sert de mécanisme de discussion des risques, y compris la prise en compte des risques environnementaux, climatiques ou sociaux pertinents.

Par ailleurs, la Fondation CIBC, établie en 2021, est un organisme de bienfaisance enregistré et une entité juridique distincte qui verse des dons et soutient des partenariats et des initiatives favorisant les possibilités économiques pour tous, en mettant particulièrement l'accent sur le soutien à la lutte contre le cancer, les programmes destinés aux enfants et l'investissement dans la santé et le bien-être financiers des personnes issues de collectivités à faible revenu ou mal desservies.

La Banque CIBC publie déjà chaque année des données sur ses priorités en matière de durabilité, guidée par une évaluation formelle de l'importance relative entreprise en 2024. Ce processus a permis d'identifier des enjeux présentant une importance relative élevée du point de vue financier et du point de vue des retombées, comme les changements climatiques, les relations avec les collectivités, les services bancaires inclusifs et les droits de la personne, et oriente notre approche à la gestion des retombées, des risques et des possibilités liés à ces enjeux. Nous sommes déterminés à poursuivre notre dialogue avec les parties prenantes et nous continuerons de surveiller et d'évaluer régulièrement l'importance relative de ces questions.

Nos données annuelles comprennent également notre grille de pointage publique et nos tableaux de données sur la durabilité, lesquelles font état des progrès réalisés vers l'atteinte d'un certain nombre de paramètres et cibles clés qui s'inscrivent dans nos priorités de durabilité. Ces données comprennent les progrès réalisés au chapitre des investissements communautaires, de la réduction des émissions de gaz à effet de serre financées d'ici 2030 et des objectifs de finance durable. De plus, notre Rapport sur les répercussions des émissions de financement durable met en lumière les retombées des projets et des entreprises auxquels le produit des émissions durables de la Banque CIBC a été attribué.

Notre approche en matière d'information est guidée par la réglementation et les normes applicables, en mettant l'accent sur la gouvernance et sur les retombées, les risques et les possibilités liés aux enjeux d'importance. Nous cherchons à assurer un juste équilibre entre la transparence concernant nos activités et leurs retombées, et le respect des obligations réglementaires changeantes.

Nous vous invitons à consulter notre Rapport sur la durabilité de 2025, qui sera publié au printemps 2026, de même que notre Rapport annuel de 2025, disponibles sur notre site Web au [www.cibc.com](http://www.cibc.com), pour obtenir de plus amples renseignements.

### 6. 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 — 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<sup>(1)</sup> de la Global Reporting Initiative (GRI), la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13<sup>(2)</sup> du Cadre inclusif<sup>(3)</sup> OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices<sup>(4)</sup>), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

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

Or, selon le baromètre Edelman<sup>(5)</sup> réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants canadiens 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.

Cette proposition a reçu l'appui de 10,42 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

<sup>1</sup> [https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer\\_Rapport\\_Canadien\\_FR\\_0.pdf](https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf)

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

La Banque CIBC s'engage à respecter des normes élevées de transparence et d'intégrité dans ses pratiques fiscales. Nous nous conformons aux obligations fiscales légales de tous les territoires où nous exerçons nos activités, et nous appliquons de rigoureux processus de gouvernance et de conformité fiscales pour gérer les risques fiscaux conformément à notre intérêt global à l'égard du risque. La supervision de notre gouvernance fiscale est assurée par le comité d'audit du conseil d'administration.

Nous suivons de près les développements ayant trait au Cadre inclusif OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices) et nous nous conformons aux exigences adoptées au Canada et dans les autres pays où nous exerçons nos activités. Depuis son exercice 2025, la Banque CIBC se conforme au régime de l'impôt minimum mondial de 15 % prévu par le Pilier II de l'OCDE, lequel a été édicté au Canada et dans d'autres pays ayant adopté ce régime. Conformément aux dispositions de l'Action 13 du Cadre sur les BEPS portant sur la déclaration pays par pays, la Banque CIBC dépose chaque année une déclaration pays par pays au Canada, auprès de l'Agence du revenu du Canada.

## Propositions d'actionnaires

Aux termes d'arrangements établis en matière d'échange de renseignements, cette déclaration est partagée avec les autorités fiscales des pays dans lesquels nous exerçons nos activités. À mesure que d'autres pays adoptent des lois qui exigent la déclaration publique de certaines données pays par pays, la Banque CIBC se conformera à ces obligations. Nous en sommes actuellement à évaluer le régime de déclaration publique pays par pays de l'Union européenne, de même que la législation de déclaration publique pays par pays de l'Australie, pour déterminer les obligations et les échéances de déclaration de la Banque CIBC.

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 et sa gouvernance en matière de rémunération dans ses déclarations publiques. 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, ainsi que notre réponse à la proposition d'actionnaire n° 3. Notre Rapport sur la durabilité annuel présente également d'autres renseignements sur nos pratiques de rémunération équitable. Vous le trouverez sur notre site Web à l'adresse [www.cibc.com](http://www.cibc.com).

### 7. 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.

### Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*<sup>1</sup>, le financement accordé par les cinq plus grandes banques au pays à l'industrie de l'énergie fossile a atteint près de 132 milliards de dollars américains en 2024. Ce financement se répartit ainsi : Banque Royale : 34,3 milliards \$ US; Banque Scotia 26,2 milliards \$ US; Banque Toronto-Dominion 29,0 milliards \$ US, Banque de Montréal, 19,9 milliards \$ US et Banque CIBC, 22,3 milliards \$ US.

La Banque continue à appuyer le développement de ce type d'énergie. Les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le **vote consultatif sur la politique environnementale** ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- **Renforcer la gouvernance d'entreprise (gouvernance) et la transparence**, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- **Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux**, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- **Réduire les risques réputationnels**, en démontrant que la Banque est sensible aux préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- **Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain**, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

Il est important de rappeler que ce vote est :

- **Consultatif, non contraignant**, respectant ainsi la gouvernance d'entreprise (gouvernance) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer **un appui mesuré**, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un **signal de bonne gouvernance d'entreprise (gouvernance)**, qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un **signal clair, mais raisonnable**, en faveur d'une gouvernance d'entreprise (gouvernance) environnementale renforcée;
- Évitent l'alternative d'une pression **réglementaire ou politique** plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la **crédibilité et l'acceptabilité** sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux.

Cette proposition a reçu l'appui de 16,26 % des votes à la dernière assemblée annuelle

<sup>1</sup> <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

### 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 en fait état son Rapport sur la durabilité, publié chaque année, la Banque CIBC a établi un cadre de gouvernance 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.

## Propositions d'actionnaires

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 publique 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 en vue d'aider le conseil à assurer sa fonction de surveillance, et nous lions les progrès réalisés sur les priorités climatiques à la rémunération incitative au moyen de notre indice de durabilité.
- Nous publions chaque année un Rapport sur la durabilité, qui suit les recommandations de la Ligne directrice B-15 du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) – Gestion des risques climatiques, et présentons des détails supplémentaires sur notre structure de gouvernance climatique, notre stratégie climatique, notre approche à la gestion des risques et les progrès accomplis vers l'atteinte de cibles et de paramètres établis.
- 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, les résultats de ces initiatives étant communiqués au Conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG et au comité de gouvernance du conseil.

En outre, 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.

## Propositions d'actionnaires

# Propositions d'actionnaires retirées

## InvestNow : Retour à la neutralité du point de vue et à l'obligation fiduciaire

Proposition soumise par InvestNow, un organisme à but non lucratif qui s'emploie à contester le mouvement de dessaisissement et à promouvoir l'investissement dans le secteur pétrolier et gazier du Canada. Cette proposition est soumise au nom de Gina Pappano, directrice générale d'InvestNow et actionnaire de la banque.

**IL EST RÉSOLU** que la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») revienne à la neutralité du point de vue dans ses pratiques commerciales et accorde la priorité à son obligation fiduciaire envers ses actionnaires.

### Argumentaire

Les banques sont des institutions essentielles pour quiconque veut participer à la vie moderne. Sans compte bancaire, il est difficile de jouer un rôle dans notre société. Les banques doivent donc être des institutions véritablement inclusives. Cela signifie qu'elles doivent être tenues à une norme de stricte neutralité de point de vue, en veillant aux intérêts de leurs clients d'une manière non partisane et non idéologique. Tant que les clients d'une banque respectent la loi, les banques devraient être ouvertes à toutes les activités potentiellement rentables pour le bien de leurs propres actionnaires et la santé de l'économie.

Or, au cours de la dernière décennie, la maximisation des rendements financiers pour les actionnaires a progressivement cédé le pas à la poursuite d'objectifs environnementaux, sociaux et idéologiques. À l'instar d'autres institutions ayant des obligations fiduciaires, comme les sociétés, les régimes de retraite publics et les fonds de dotation universitaires, les banques canadiennes ont fait passer leurs objectifs idéologiques, tels que la décarbonisation, la carboneutralité et la transition énergétique, avant les rendements pour les actionnaires.

Les banques ne devraient pas être des acteurs idéologiques, et le fait de s'engager dans cette voie revient à porter gravement atteinte à leur légitimité institutionnelle. De plus, le fait de se laisser influencer par des pressions politiques ou autres quand il s'agit d'investir ou de désinvestir constitue, à vrai dire, un manquement à leur responsabilité envers leurs actionnaires.

L'un des principaux facteurs de différenciation du modèle bancaire canadien devrait être son autonomie vis-à-vis des influences politiques et autres influences. Pour cette raison, nous demandons à la Banque CIBC de revenir à la neutralité de point de vue dans ses pratiques commerciales et de faire passer au premier plan son obligation fiduciaire traditionnelle envers ses actionnaires.

---

### Déclaration du conseil

La Banque CIBC respecte ses devoirs fiduciaires et demeure fidèle à son engagement d'agir au mieux des intérêts de la banque et de ses actionnaires. Nos administrateurs et nos dirigeants exercent leurs fonctions avec honnêteté et bonne foi, comme le prévoit la *Loi sur les banques*, et s'assurent que leurs décisions sont prises avec discernement et dans l'intérêt supérieur de la Banque CIBC et de ses actionnaires.

Nous sommes résolu à continuer de générer une croissance à long terme et renforcerons notre dynamisme en nous appuyant sur une approche axée sur le client, la connectivité et le rendement, qui s'articule autour de quatre priorités stratégiques :

1. Accroître nos activités liées aux clients bien nantis et à la gestion privée de patrimoine;
2. Élargir nos capacités au chapitre des services bancaires personnels numériques;
3. Assurer la connectivité et offrir des services distinctifs à nos clients;
4. Développer et protéger notre banque et simplifier ses processus.

Notre stratégie et nos champs d'action sont conçus pour concrétiser notre ambition établie de dégager un rendement de premier ordre pour les actionnaires et une expérience client sans pareille, tout en assurant notre solidité financière et une gestion disciplinée des risques. Nous vous invitons à consulter notre Rapport annuel de 2025 et nos résultats trimestriels, disponibles au [www.cibc.com](http://www.cibc.com), pour de plus amples renseignements sur la stratégie et le rendement financier de la Banque CIBC.







## ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES

Toronto (Ontario)

jeudi 16 avril 2026

### RÉSULTATS DU VOTE

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

Les questions suivantes ont été soumises au vote à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la Banque) tenue le 16 avril 2026. Le vote a été effectué par scrutin. Chacune des questions ci-dessous est expliquée en détail dans la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction affichée sur le site [cibc.com/ca/investor-relations/annual-reports-fr.html](http://cibc.com/ca/investor-relations/annual-reports-fr.html).

#### 1. Élection des administrateurs

Chacun des 13 candidats suivants proposés par la direction a été élu administrateur de la Banque.

CANDIDATS	En faveur		Abstentions	
Ammar Aljoundi	453 220 520	99,50 %	2 275 018	0,50 %
Michelle L. Collins	453 841 659	99,64 %	1 653 879	0,36 %
Harry Culham	453 910 653	99,65 %	1 584 885	0,35 %
Marianne Harrison	453 815 752	99,63 %	1 679 786	0,37 %
Kevin J. Kelly	432 291 513	94,91 %	23 204 025	5,09 %
Christine E. Larsen	450 248 563	98,85 %	5 246 975	1,15 %
Mary Lou Maher	448 425 025	98,45 %	7 070 513	1,55 %
William F. Morneau	448 171 756	98,39 %	7 323 782	1,61 %
Mark W. Podlasly	453 698 275	99,61 %	1 797 263	0,39 %
François L. Poirier	453 182 232	99,49 %	2 313 306	0,51 %
Katharine B. Stevenson	436 651 225	95,86 %	18 844 313	4,14 %
Martine Turcotte	445 384 946	97,78 %	10 110 592	2,22 %
Barry L. Zubrow	452 207 218	99,28 %	3 288 320	0,72 %

#### 2. Nomination des auditeurs

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

En faveur		Abstentions	
418 062 727	90,24 %	45 219 241	9,76 %

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

En faveur		Contre	
435 396 556	95,59 %	20 101 730	4,41 %

#### 4. Modification au Régime d'options de souscription d'actions des employés de la Banque CIBC

En faveur		Contre	
437 116 785	95,97 %	18 358 522	4,03 %

#### 5. Résolution spéciale visant à modifier le Règlement n°1 concernant la rémunération des administrateurs

En faveur		Contre	
451 393 702	99,10 %	4 105 252	0,90 %

#### 6. Proposition N° 1 - Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

En faveur		Contre		Abstentions*	
5 996 541	1,32 %	447 725 700	98,68 %	1 764 003	0,39 %

#### 7. Proposition N° 2 - Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

En faveur		Contre		Abstentions*	
9 391 839	2,07 %	444 555 487	97,93 %	1 546 274	0,34 %

#### 8. Proposition N° 3 - Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

En faveur		Contre		Abstentions*	
31 624 998	6,97 %	422 385 486	93,03 %	1 735 349	0,38 %

#### 9. Proposition N° 4 - Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

En faveur		Contre		Abstentions*	
52 138 926	11,50 %	401 293 851	88,50 %	2 075 378	0,46 %

#### 10. Proposition N° 5 - Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

En faveur		Contre		Abstentions*	
39 762 231	8,80 %	411 887 514	91,20 %	3 843 516	0,85 %

#### 11. Proposition N° 6 - Divulgence publique d'information non confidentielle, déclaration pays par pays, ratios

En faveur		Contre		Abstentions*	
44 876 705	9,95 %	406 218 903	90,05 %	1 967 268	0,44 %

#### 12. Proposition N° 7 - Vote consultatif sur les politiques environnementales

En faveur		Contre		Abstentions*	
76 560 880	17,84 %	352 532 394	82,16 %	23 970 190	5,59 %

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





**BANQUE  
LAURENTIENNE  
DU CANADA**

## ANNEXE

### Propositions d'actionnaires

La Banque a reçu huit propositions du MÉDAC. **À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de soumettre seulement deux 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 ont été traduites par la Banque pour la version anglaise de la circulaire. Les propositions sont présentées ci-dessous dans leur version originale, en *italique*, et conformément à la *Loi sur les banques* (Canada) les déclarations à l'appui des propositions sont incluses lorsque l'actionnaire en a fait la demande.

---

#### **PROPOSITION 1. Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)**

---

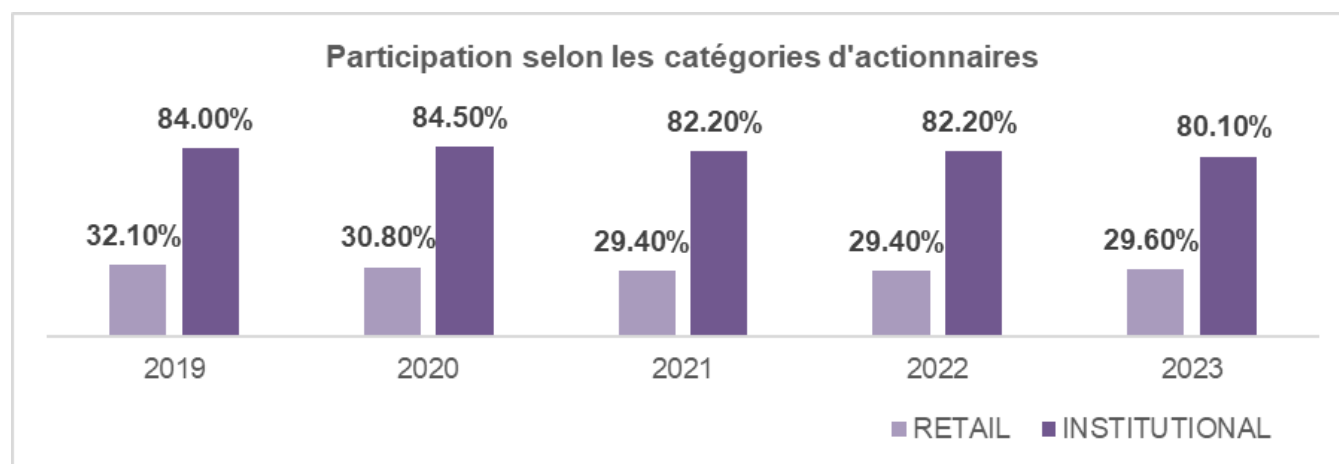
***Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :***

1. Amélioration de l'expérience de vote
  - Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
  - Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
  - Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.
2. Modernisation des communications
  - Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
  - Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
  - Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
  - Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).
3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle
  - Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
  - Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouvernance d'entreprise (gouvernance) dans un format vulgarisé.
4. Documentation de la participation
  - Divulgation en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
    - I. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),
    - II. le quorum,
    - III. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
    - IV. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents, et
    - V. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

## Arguments

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observée depuis plusieurs années, est bien documentée.

Constat préoccupant : les données issues du Broadridge Proxy Pulse Canada<sup>1</sup> révèlent :



En 2025, Transat A.T. inc. a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé<sup>2</sup>, crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (parties prenantes). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son leadership en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) moderne et inclusive.

## Position de la Banque

La Banque reconnaît l'importance de maintenir la confiance et l'engagement de l'ensemble de ses investisseurs, notamment les actionnaires individuels. À cette fin, la Banque déploie des mesures concrètes pour renforcer la transparence, faciliter la participation et multiplier les interactions, avant comme après les assemblées annuelles des actionnaires. La Banque met en œuvre, chaque année, un plan d'engagement particulier pour ces assemblées, appuyé par des communications claires, des outils accessibles et une logistique favorisant la participation.

- Amélioration de l'expérience de vote :
  - La Banque consacre une page Web complète à l'assemblée annuelle des actionnaires pour regrouper en un seul endroit l'information et les outils pertinents, incluant :
    - un Guide du participant pour l'assemblée virtuelle;
    - le Code de procédure de l'assemblée annuelle des actionnaires;
    - des instructions claires pour faciliter le vote électronique et la participation en ligne.
  - La Banque tient ses assemblées en format hybride, ce qui permet aux actionnaires d'exercer leurs droits de vote et de poser des questions en temps réel en personne ou à distance, selon le mode de participation choisi.
  - Pour favoriser l'accès et maximiser la participation des actionnaires, la Banque travaille en étroite collaboration avec son agent des transferts et ses fournisseurs spécialisés, y compris une firme de sollicitation de procurations qui agit à titre de conseiller stratégique concernant l'interaction avec les actionnaires, afin d'optimiser la sollicitation de procurations, les rappels et le soutien technique offert aux participants.
- Communications proactives et accessibles (avant comme après les assemblées des actionnaires) :

<sup>1</sup>[https://www.broadridge.com/\\_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf](https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf)

<sup>2</sup><https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

- La Banque veille à ce que tous les documents destinés aux actionnaires en vue des assemblées soient clairs, organisés et accessibles, et qu'ils comprennent des directives et des explications simples et claires sur les modalités de participation et de vote.
- Notre site Web comprend une [salle de presse](#) qui regroupe tous nos communiqués officiels.
- Une page dédiée aux [relations avec les investisseurs](#) offre de l'information financière, nos rapports annuels et les documents de nature réglementaire.
- Des mises à jour régulières sont fournies sur les initiatives stratégiques et les résultats financiers par le biais de communiqués de presse.
- Une adresse courriel dédiée et une personne-ressource sont identifiées pour répondre aux demandes et aux questions des investisseurs.
- Mobilisation thématique et intergénérationnelle :
  - Dans ses communications aux actionnaires, y compris la plus récente [circulaire](#) connexe aux assemblées des actionnaires, la Banque met en relief des thématiques d'intérêt sociétal, notamment les facteurs ESG et ses engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Cette intégration permet de rejoindre des publics d'âges et de profils variés, de refléter les attentes des différentes générations d'investisseurs et de favoriser un dialogue constructif et durable sur la gouvernance, la stratégie et l'impact de la Banque.
- Documentation de participation :
  - À la suite de chaque assemblée, la Banque publie sur son [site Web](#) et sur [SEDAR+](#) les résultats détaillés du vote, y compris le nombre total d'actions votées et le pourcentage des voix exprimées pour chaque sujet. Elle publie également un communiqué de presse présentant, de façon transparente, les résultats des élections des administrateurs.

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

---

**PROPOSITION 2. Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque**

---

*Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.*

Les préoccupations soulevées par le MÉDAC dans la présente proposition s'adressent également aux grandes banques canadiennes en général et non à la Banque Laurentienne en particulier.

**Comme convenu avec le MÉDAC, les arguments à l'appui de la proposition ne sont pas reproduits, la position de la Banque n'est pas présentée et la proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.**

---

**PROPOSITION 3. Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance**

---

***Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque***

Les préoccupations soulevées par le MÉDAC dans la présente proposition s'adressent également aux grandes banques canadiennes en général et non à la Banque Laurentienne en particulier.

**Comme convenu avec le MÉDAC, les arguments à l'appui de la proposition ne sont pas reproduits, la position de la Banque n'est pas présentée et la proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.**

---

**PROPOSITION 4. Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration**

---

*Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.*

Les préoccupations soulevées par le MÉDAC dans la présente proposition s'adressent également aux grandes banques canadiennes en général et non à la Banque Laurentienne en particulier.

**Comme convenu avec le MÉDAC, les arguments à l'appui de la proposition ne sont pas reproduits, la position de la Banque n'est pas présentée et la proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.**

---

**PROPOSITION 5. Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration**

---

*Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.*

Les préoccupations soulevées par le MÉDAC dans la présente proposition s'adressent également aux grandes banques canadiennes en général et non à la Banque Laurentienne en particulier.

**Comme convenu avec le MÉDAC, les arguments à l'appui de la proposition ne sont pas reproduits, la position de la Banque n'est pas présentée et la 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.***

Les préoccupations soulevées par le MÉDAC dans la présente proposition s'adressent à la Banque Laurentienne en particulier.

**Comme convenu avec le MÉDAC, les arguments à l'appui de la proposition ne sont pas reproduits, la position de la Banque n'est pas présentée et la proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.**

## 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 PWC<sup>3</sup>, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

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

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

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable<sup>4</sup>. »

### Position de la Banque

Cette proposition reprend, presque mot pour mot, la proposition 7 formulée par le MÉDAC dans la circulaire 2025 de la Banque. Nous souhaitons donc réitérer notre position exprimée l'an dernier, avec des commentaires supplémentaires tenant compte des récentes mises à jour des règles et des normes applicables.

Le 7 mars 2023, le BSIF a publié la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques (ligne directrice B-15), laquelle énonce les attentes du BSIF en matière de gestion et d'informations à fournir sur les risques climatiques à l'intention des institutions financières fédérales (IFF) et vise à aider les IFF à accroître leur résilience face à ces risques et à mieux les gérer.

Le 20 mars 2024, le BSIF a publié une nouvelle version de la ligne directrice B-15 pour harmoniser davantage les informations à fournir avec celles de la norme IFRS S2, Informations à fournir en lien avec les changements climatiques, dans sa version définitive, de l'International Sustainability Standards Board (ISSB). Parallèlement, le BSIF a produit des relevés relatifs aux risques climatiques pour recueillir des données normalisées sur les émissions et les expositions. Les données recueillies par le BSIF appuieront ses activités de surveillance des risques climatiques.

<sup>3</sup> Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

<sup>4</sup> Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

La plupart des obligations d'information se rapportant à la ligne directrice B-15 sont entrées en vigueur pour les PMB à l'exercice 2025, alors que des obligations supplémentaires entreront en vigueur à l'exercice 2026 et par la suite. La Banque participe activement à un projet visant à assurer une conformité complète à la ligne directrice B-15 avant la date limite de présentation prévue, soit au plus tard 180 jours après la fin de l'exercice.

Nous continuons de renforcer notre gouvernance ESG et nos processus de déclaration afin de garantir que l'information soit aussi solide et fiable que possible compte tenu de l'évolution rapide des normes, des méthodologies et des considérations relatives à la qualité des données.

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

## PROPOSITION 8. Optimisation des investissements technologiques en fonction de la taille et des capacités financières de la Banque Laurentienne

*Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque Laurentienne mandate un comité indépendant (ou des experts externes...) consacré à l'optimisation des investissements technologiques.*

### Arguments

Ce comité devra :

1. évaluer la pertinence, la portée et la soutenabilité financière des investissements technologiques actuels et prévus de la Banque, en tenant compte de :
  - La taille de l'institution;
  - Ses ressources financières et opérationnelles;
  - Son positionnement concurrentiel.
2. recommander, le cas échéant, des ajustements visant à optimiser ces investissements, incluant :
  - La priorisation des projets technologiques offrant les meilleurs retours sur investissement;
  - Le rééchelonnement ou la révision des projets dont la portée ou les coûts excèdent les capacités réalistes de la Banque;
  - L'identification de gains d'efficacité opérationnelle liés à ces projets.
3. rendre public, dans le respect des exigences de confidentialité commerciale, un résumé des principales conclusions et des mesures retenues, afin d'en informer les actionnaires de manière transparente.

La Banque Laurentienne a entrepris depuis plusieurs années d'importants investissements technologiques visant à moderniser ses opérations et à répondre aux besoins de sa clientèle. Ces initiatives sont nécessaires pour demeurer compétitive, mais soulèvent des préoccupations légitimes, compte tenu des éléments suivants :

- la **taille modeste** de la Banque par rapport aux grandes banques du pays, limitant ses ressources financières et sa capacité d'absorption des coûts au vu de ce contexte concurrentiel;
- les **investissements technologiques à venir**, proportionnellement encore plus lourds;
- les **difficultés d'intégration et de modernisation**, observées dans les dernières années, ayant contribué à accentuer les coûts et la complexité des projets;
- le **contexte économique difficile**, notamment en raison du ralentissement nord-américain, qui fragilise davantage la Banque et appelle à la prudence.

Cette proposition est nécessaire et :

- elle vise à assurer que la transformation technologique soit **adaptée aux capacités financières réelles de la Banque**, évitant des dépassements de coûts et des projets disproportionnés;
- Elle soutient une **gouverne d'entreprise (gouvernance) responsable et proactive**, en permettant au conseil et aux actionnaires d'avoir une lecture claire des risques et des opportunités liés aux investissements technologiques;
- Elle renforce la **transparence et la confiance des investisseurs**, essentielles à stabiliser l'actionnariat dans un contexte où la Banque est perçue comme plus vulnérable que ses concurrentes.

### Position de la Banque

En réponse à la proposition visant à créer un comité indépendant consacré à l'optimisation des investissements technologiques, nous soulignons que la Banque dispose déjà d'un Comité des technologies de l'information, qui est mandaté par le Conseil pour superviser toutes les questions liées à la technologie, aux données et à la cybersécurité. Le comité est composé de 5 administrateurs indépendants.

Son mandat comprend ce qui suit :

- la surveillance des investissements technologiques et des projets prioritaires;

- l'analyse des tendances émergentes;
- la recommandation de politiques et procédures en matière de TI, de données et de cybersécurité.

Ce comité dispose déjà du pouvoir de retenir les services de conseillers indépendants et il l'a exercé à plusieurs reprises au cours de la dernière année, ce qui nous assure une expertise externe spécialisée sans multiplier les structures.

Il convient de souligner que l'entente conclue avec la Banque Nationale concernant l'acquisition des portefeuilles visant les particuliers et les PME de la Banque Laurentienne a notamment pour but de permettre aux clients de profiter des services numériques de pointe de la Banque Nationale. Voir le [communiqué de presse](#) disponible sur notre site Web.

La transaction avec la Banque Nationale aura un impact sur nos priorités technologiques et nécessitera des ajustements. Le Comité des technologies de l'information de la Banque supervisera l'alignement de ces ajustements sur la stratégie globale, afin d'optimiser la valeur des investissements technologiques pour nos clients et nos actionnaires.

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

**RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE  
ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES  
LE 7 AVRIL 2026**

Comme le requiert l'article 11.3 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*, le texte qui suit décrit les questions soumises au vote à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque Laurentienne du Canada (la « Banque ») tenue le 7 avril 2026. Chacune des questions mentionnées ci-dessous est plus amplement décrite dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction transmis aux actionnaires avant l'assemblée annuelle et disponibles à l'adresse [www.banquelaurentienne.ca](http://www.banquelaurentienne.ca).

### 1. Élection des administrateurs

Chacune des résolutions relatives à l'élection des 12 candidats suivants à titre d'administrateur de la Banque pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque ou à l'élection ou la nomination de leurs successeurs respectifs a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

Candidate	Votes pour		Abstentions	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Sonia Baxendale	16 651 733	98,88%	188 773	1,12%
Andrea Bolger	16 649 012	98,86%	191 494	1,14%
Michael T. Boychuk	16 496 353	97,96%	344 153	2,04%
Johanne Brunet	16 637 095	98,79%	203 411	1,21%
Laurent Desmangles	16 676 808	99,03%	163 698	0,97%
Suzanne Gouin	16 704 531	99,19%	135 975	0,81%
Jamey Hubbs	16 636 565	98,79%	203 941	1,21%
David Mowat	16 574 244	98,42%	266 262	1,58%
Robert Ouellette	16 692 122	99,12%	148 384	0,88%
Éric Provost	16 692 122	99,14%	148 384	0,86%
Paul Stinis	16 695 014	99,14%	145 492	0,86%
Nicholas Zelenczuk	16 638 567	98,80%	201 939	1,20%

### 2. Nomination de l'auditeur

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

Votes pour		Abstentions	
17 453 567	96,47%	638 149	3,53%

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

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

Votes pour		Votes contre	
16 497 823	97,97%	342 683	2,03%

#### 4. Proposition d'actionnaire n° 1

La proposition d'actionnaire intitulée « Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA) » a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

<b>Votes pour</b>		<b>Votes contre</b>		<b>Abstentions</b>	
188 060	1,12%	16 412 835	97,46%	239 611	1,42%

#### 5. Proposition d'actionnaire n° 7

La proposition d'actionnaire intitulée « Certification raisonnable des rapports ESG » a fait l'objet d'un vote au scrutin. Le résultat de ce vote est le suivant :

<b>Votes pour</b>		<b>Votes contre</b>		<b>Abstentions</b>	
1 631 616	9,69%	14 883 204	88,38%	325 685	1,93%





**BANQUE DE  
MONTREAL**

# PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis huit propositions à votre vote. Ces propositions et l'argumentaire du MÉDAC ainsi que les réponses de la Banque sont reproduits intégralement ci-après.

## Proposition n° 1 (MÉDAC)

### Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

**Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :**

#### Argumentaire

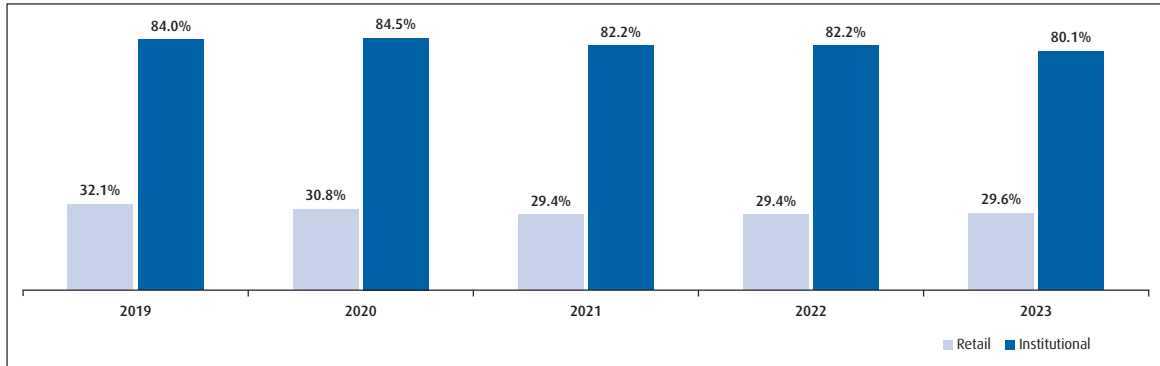
1. Amélioration de l'expérience de vote
  - Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
  - Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
  - Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.
2. Modernisation des communications
  - Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
  - Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
  - Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
  - Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).
3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle
  - Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
  - Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouverne d'entreprise (*gouvernance*) dans un format vulgarisé.
4. Documentation de la participation
  - Divulgence en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
    - i. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),
    - ii. le quorum,
    - iii. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
    - iv. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents et :
    - v. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

## Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

**Constat préoccupant** : les données issues du *Broadridge Proxy Pulse Canada*<sup>1</sup> révèlent :

### Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, **Transat A.T. inc.** a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé<sup>2</sup>, crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (*parties prenantes*). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son *leadership* en matière de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) moderne et inclusive.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO DISPOSE DÉJÀ DE PRATIQUES SOLIDES POUR FACILITER LA PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES ET LE VOTE ÉCLAIRÉ, ET CONTINUE DE SURVEILLER L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES AFIN DE REPÉRER DES OCCASIONS D'AMÉLIORER LA PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES À SES ASSEMBLÉES ANNUELLES.**

BMO fournit des informations claires, complètes et accessibles. En outre, elle a adopté des pratiques rigoureuses pour faciliter la participation des actionnaires et le vote éclairé, et continue de suivre l'évolution des pratiques afin d'améliorer la participation des actionnaires à ses assemblées annuelles.

Une grande partie des informations demandées dans la proposition sont déjà fournies par BMO dans ses différentes communications publiques et communications aux actionnaires, ou ne sont pas nécessaires pour faciliter un engagement plus efficace des actionnaires ou obtenir des informations pertinentes pour la prise de décision lors des assemblées annuelles de BMO. La participation aux assemblées annuelles de BMO reste forte, passant de 49,44 % des voix représentées en 2019 à 51,4 % des voix représentées lors de sa dernière assemblée annuelle en 2025. Ce niveau d'engagement reflète l'efficacité des pratiques existantes de BMO.

BMO a pour pratique de longue date de faire appel à un solliciteur de procurations tiers afin de fournir une ressource aux actionnaires qui ont des questions au sujet de l'assemblée ou des processus de vote, de rappeler aux actionnaires les délais pour voter et de faciliter l'engagement et la participation accrue des actionnaires à ces assemblées. Au cours des dernières années, BMO a adopté un format d'assemblée « hybride » qui facilite la participation des actionnaires, tant en personne qu'au moyen d'une plateforme virtuelle en ligne, dans le but d'encourager une participation accrue des actionnaires, indépendamment de leur emplacement géographique ou de leur familiarité avec les technologies. BMO fournit également des informations claires, complètes et accessibles, accompagnées de tableaux et de graphiques présentant l'ordre du jour de l'assemblée, les questions soumises au vote et des instructions étape par étape sur la manière de voter à l'avance ou de participer en direct à l'assemblée. Chaque année, conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables, BMO fournit un rapport sur les résultats du vote à l'assemblée, y compris le nombre et le pourcentage des droits de vote rattachés aux actions qui sont exercés pour et contre, ou qui ont fait l'objet d'une abstention, pour chaque question examinée par les actionnaires lors de l'assemblée.

<sup>1</sup> [https://www.broadridge.com/\\_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf](https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf)

<sup>2</sup> <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

BMO collabore avec ses fournisseurs de services aux fins des assemblées et ses conseillers professionnels afin de se tenir informée des pratiques et des changements technologiques, notamment en matière de plateformes d'assemblées virtuelles, susceptibles d'améliorer davantage la participation des actionnaires.

Au-delà de l'assemblée annuelle, BMO communique avec ses actionnaires tout au long de l'année à propos des questions qui les concernent et leur fournit des informations dans divers formats accessibles. En plus de prendre des mesures proactives pour faciliter une participation active des actionnaires à ses assemblées annuelles des actionnaires, ces engagements se concrétisent par

des documents d'information de BMO, notamment sa circulaire de sollicitation de procurations, son rapport annuel, son rapport sur la durabilité et son rapport de gestion, ainsi que par des réunions avec les actionnaires, des journées des investisseurs et des conférences téléphoniques sur les résultats.

Compte tenu des solides antécédents de BMO en matière d'engagement des actionnaires, de ses pratiques de divulgation exhaustive et de son engagement envers l'amélioration continue, le Conseil est d'avis que cette proposition n'est pas nécessaire.

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

---

## Proposition n° 2 (MÉDAC)

### Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

**Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.**

#### Argumentaire

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouverne d'entreprise (*gouvernance*) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (*parties prenantes*).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouverne d'entreprise (*gouvernance*), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QU'IL A MIS EN PLACE DES SYSTÈMES LUI PERMETTANT D'ÉVALUER ET DE DÉFINIR LA COMBINAISON APPROPRIÉE DE COMPÉTENCES ET D'EXPÉRIENCES REQUISES DES ADMINISTRATEURS, ET QUE DES OBJECTIFS PRÉCIS FONDÉS SUR L'ÂGE SERAIENT INAPPROPRIÉS ET INDÛMENT RESTRICTIFS.**

Dans le cadre de l'engagement de BMO envers une gouvernance solide, le Conseil se compose d'administrateurs hautement qualifiés

qui possèdent les compétences, l'expérience et l'expertise que le Conseil juge nécessaires pour remplir sa fonction de surveillance. BMO ne croit pas que l'établissement d'objectifs fondés sur l'âge du type proposé soit approprié ou nécessaire pour permettre au Conseil d'exercer une surveillance efficace ou pour permettre à BMO d'atteindre ses objectifs commerciaux.

En effet, BMO dispose d'une grille de compétences complète pour le Conseil et d'une politique en matière de diversité du Conseil, qui aident à orienter les délibérations du Conseil concernant les

candidats potentiels à l'élection aux postes d'administrateur. Pour prendre ces décisions, le Conseil tient compte d'une série de facteurs, dont l'âge et l'expertise pertinente. Ces politiques font l'objet d'un examen régulier et sont mises à jour au besoin afin de garantir leur efficacité et leur conformité avec les meilleures pratiques.

En outre, BMO priorise le renouvellement régulier du Conseil afin de s'assurer que celui-ci continue de bénéficier des nouvelles compétences et perspectives apportées par les nouveaux administrateurs. Les limites applicables à la durée du mandat des administrateurs et l'âge de départ à la retraite qui sont décrits à la page 34 de la présente circulaire en témoignent. Six des administrateurs actuels de BMO occupent leur poste depuis cinq ans ou moins.

BMO tire également parti des compétences et de l'expérience des membres de son personnel dans l'ensemble de l'entreprise pour atteindre ses résultats, notamment grâce à son groupe-ressource d'employés « GenBMO », qui se concentre sur la diversité générationnelle au sein de BMO, et grâce à la participation de certaines personnes à fort potentiel aux conseils d'administration des filiales de BMO, ce qui leur permet de mettre leurs compétences et leur expérience au service du cadre de gouvernance et des résultats commerciaux de BMO au sens large.

Chez BMO, nous nous engageons à favoriser le perfectionnement de nos employés grâce à un large éventail de programmes et de ressources d'apprentissage qui permettent de développer leurs compétences, de soutenir leur croissance professionnelle et de les aider à atteindre leurs objectifs à chaque étape de leur carrière. Grâce à notre site consacré au développement de carrière chez BMO (Career Development @ BMO), nos collègues de tous niveaux ont accès à des outils et des ressources personnalisés pour favoriser l'apprentissage, les relations et les expériences. À titre d'exemples de ressources offertes, notons des modèles de perfectionnement pour la création d'objectifs mesurables, une plateforme numérique pour le réseautage et le mentorat, ainsi que des plateformes d'apprentissage qui donnent accès à des vidéos, à des livres et à des cours pour soutenir le développement des compétences. En 2024, les employés de BMO ont suivi plus de 1,8 million d'heures de formation. BMO offre également un programme de remboursement des frais de scolarité qui soutient la formation et les certifications liées au poste et qui s'aligne sur les objectifs commerciaux.

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

## Proposition n° 3 (MÉDAC)

### Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

**Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque**

#### Argumentaire

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (*parties prenantes*), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

1. Alignement avec la performance et l'équité interne
2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonus, incitatifs à long terme) devrait **suivre des balises claires et comparables**, notamment :
  - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;
  - la croissance médiane des salaires des employés;
  - l'évolution du dividende versé par action.
  - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.

3. Plafond temporaire en période de pression économique
  - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex. : 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).
4. Transparence accrue dans les rapports publics
5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :
  - la progression de la rémunération des hauts dirigeants;
  - la croissance salariale médiane des employés;
  - les indicateurs de performance financière et extrafinancière.

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouverne d'entreprise (*gouvernance*) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO S'ENGAGE DEPUIS LONGTEMPS À OFFRIR UNE RÉMUNÉRATION HARMONISÉE AVEC LA PERFORMANCE, QUI BÉNÉFICIE CHAQUE ANNÉE DU SOUTIEN INÉBRANLABLE DES ACTIONNAIRES LORS DU VOTE CONSULTATIF DE BMO SUR LA RÉMUNÉRATION (96,28 % POUR EN 2025).**

Le Conseil indique que cette proposition n'améliorerait pas la gestion actuelle de la rémunération des membres de la haute direction de BMO. Les éléments proposés sont soit déjà pris en compte dans les programmes actuels, les processus de gouvernance et/ou les divulgations, soit tellement en décalage avec les pratiques concurrentielles du marché qu'ils pourraient ne pas être dans l'intérêt de BMO et compromettre sa capacité à attirer et à garder à son service les talents clés de manière concurrentielle, un principe fondamental du programme de rémunération des membres de la haute direction de BMO.

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de BMO est supervisé par le comité des ressources humaines du Conseil. Il est conçu pour attirer et garder à notre service des hauts dirigeants talentueux, établit un lien étroit entre le niveau de rémunération des membres de la haute direction et les résultats de la Banque, encourage les hauts dirigeants à adopter une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires et est harmonisé avec une prise de risque mesurée et prudente. Le programme est supervisé par le comité des ressources humaines, dont les responsabilités consistent notamment à s'assurer que les politiques et les pratiques de ce programme appuient les priorités stratégiques de BMO, comme le Conseil et la direction de BMO les déterminent, tout en gérant de manière appropriée les risques associés à ces programmes et à leurs résultats.

Le succès de la philosophie globale de BMO en matière de rémunération se reflète dans la forte corrélation entre les niveaux de rémunération et le rendement global pour les actionnaires de

BMO (se reporter à la page 76) ainsi que dans le soutien historiquement fort des actionnaires au vote consultatif de BMO sur la rémunération, qui s'est établi en moyenne à 95,19 % au cours des cinq dernières années. La rémunération de chacun des membres de la haute direction est liée aux résultats de la Banque et de l'unité d'exploitation par rapport à des objectifs ambitieux fixés par le comité des ressources humaines au début de chaque exercice.

Une tranche importante de la rémunération des membres de la haute direction de BMO n'est pas versée en espèces, mais sous forme de rémunération reportée, dont le montant est directement lié au rendement des actions ordinaires de BMO. Cette pratique harmonise déjà les intérêts des membres de la haute direction de BMO avec ceux de ses actionnaires, en liant directement la rémunération des membres de la haute direction à la croissance soutenue et à long terme pour les actionnaires. Nous sommes d'avis que, dans l'ensemble, cette approche favorise une culture solide de rémunération à la performance et s'aligne bien à la fois sur une prise de risque prudente et mesurée et sur les répercussions potentielles des facteurs macroéconomiques sur la performance de l'entreprise et l'expérience des actionnaires.

Enfin, BMO divulgue chaque année de manière claire et détaillée ses politiques et pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction dans sa circulaire de sollicitation de procurations (se reporter aux pages 44 à 102), y compris le rôle du

comité des ressources humaines dans la supervision efficace des processus décisionnels relatifs à la rémunération des membres de la haute direction. Elle s'engage à offrir une rémunération totale équitable et concurrentielle à tous les employés de BMO. Cet engagement comprend notamment de veiller à ce que la rémunération et les pratiques en matière d'emploi soient concurrentielles et équitables, par la participation à diverses activités d'analyse comparative des rémunérations avec d'autres institutions financières de taille et de portée comparables, ce qui nous aide à prendre des décisions éclairées et à continuer d'attirer et de garder à notre service des employés talentueux. Dans le cadre de ces pratiques, nous divulguons que le comité examine le ratio de rémunération de notre chef de la direction par rapport à la rémunération des autres employés de la Banque et au revenu familial médian canadien. BMO divulgue également dans ses rapports annuels et ses circulaires de sollicitation de procurations les informations à partir desquelles tout actionnaire intéressé peut calculer le ratio entre la rémunération du chef de la direction et la rémunération moyenne de nos employés équivalents temps plein. Nous fournissons ces informations parce que nous avons discuté avec les actionnaires, que nous comprenons qu'elles sont importantes à leurs yeux et que nous nous engageons à satisfaire leurs intérêts.

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

## Proposition n° 4 (MÉDAC)

### Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

**Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.**

#### Argumentaire

Cette politique prévoira notamment :

1. La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :
  - Le climat et la durabilité;
  - L'équité sociale et raciale;
  - Les relations avec les peuples autochtones;
  - L'éthique de l'intelligence artificielle;
  - L'impact communautaire et les investissements responsables.
2. L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.
3. La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouvernance d'entreprise (*governance*) se complexifient rapidement. Les questions liées à

la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;
- Une anticipation plus fine des risques émergents;
- Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;
- Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE LE CONSEIL PREND DÉJÀ EN COMPTE LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES POUR LE CONSEIL DE BMO POUR ATTEINDRE SES OBJECTIFS ET A ÉTABLI UNE GRILLE DE COMPÉTENCES ET UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ POUR FOURNIR UN CADRE D'ÉVALUATION CONTINUE DES COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS REQUISES.**

BMO dispose d'un cadre établi pour définir, examiner et mettre à jour les compétences, les qualifications, l'expérience et les perspectives que le Conseil a jugées les plus pertinentes pour assurer la surveillance et la gouvernance efficaces nécessaires à la réalisation des objectifs de BMO. Ce cadre comprend la grille de compétences du Conseil et la politique en matière de diversité, qui sont révisées chaque année et mises à jour au besoin afin de les harmoniser avec les besoins courants et prévus de BMO et du Conseil au fil du temps.

BMO inclut chaque année dans sa circulaire de sollicitation de procurations des informations sur sa grille de compétences et sa politique en matière de diversité, ainsi que les biographies détaillées de chaque candidat au poste d'administrateur, afin de permettre aux actionnaires de reconnaître les candidats au poste d'administrateur et de comprendre comment ils possèdent collectivement ces compétences, qualifications, expériences et perspectives. La grille de compétences actuelle décrite à la page 30 de la présente circulaire et la politique en matière de diversité couvrent déjà bon nombre des domaines indiqués dans la proposition, notamment ceux liés aux questions environnementales (y compris les pratiques en matière de développement durable et celles liées au climat), aux questions sociales, à la technologie et à la sécurité de l'information, à la surveillance des risques et à la planification stratégique.

BMO est d'avis que son cadre actuel permet de repérer des administrateurs qui possèdent chacun une combinaison appropriée de ces compétences, qualifications, expériences et perspectives, et qui favorise la contribution efficace des administrateurs au Conseil et leur permet d'assurer une surveillance et une gouvernance efficaces de BMO.

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

## Proposition n° 5 (MÉDAC)

### Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

**Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.**

#### Argumentaire

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :
  - Les inégalités économiques;
  - L'accès à la propriété;
  - Le climat et la transition énergétique;
  - La stabilité sociale et territoriale;
  - Les droits de la personne.
2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.
3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle *systémique*, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (*sa gouvernance*) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

- D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives;
- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;
- De démontrer un *leadership* crédible en matière de finance responsable.

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO POSSÈDE UN CADRE ÉTABLI QUI SOUTIENT LA CONSIDÉRATION APPROPRIÉE DES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION DU CONSEIL ET ELLE FAIT DES APPORTS NOTABLES AU SEIN DES COLLECTIVITÉS OÙ ELLE EXERCE SES ACTIVITÉS.**

BMO comprend le rôle qu'elle joue auprès de ses clients, au sein de l'économie et dans les collectivités où elle exerce ses activités. Les pratiques et les processus établis de BMO, y compris en ce qui

concerne les cadres de gestion des risques, la présentation de rapports au Conseil et l'engagement continu, sont élaborés afin que les points de vue des parties prenantes en question soient dûment intégrés dans la prise de décision et la surveillance du Conseil.

Au nombre des parties prenantes, notons les clients et les employés de BMO, ainsi que les collectivités où elle exerce ses activités. Ces pratiques et processus ont été élaborés en tenant compte des devoirs et obligations juridiques des administrateurs et des membres de la direction de BMO relativement aux questions qui peuvent faire l'objet d'une considération appropriée dans le

cadre de leur prise de décision quant à BMO et ses activités. BMO estime que ces pratiques et processus permettent une considération appropriée des intérêts de ses parties prenantes par le Conseil dans l'exercice des obligations fiduciaires qui lui

incombent quant à l'examen des intérêts de BMO, notamment en ce qui concerne sa réussite à long terme.

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

## Proposition n° 6 (MÉDAC)

### Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

**Il est proposé que la Banque produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.**

#### Argumentaire

L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur financier, notamment en matière d'analyse des risques, d'automatisation des crédits, de détection des fraudes et de recommandation de produits. Ce virage comporte cependant des risques nouveaux, bien identifiés dans les recherches et politiques internationales.

Le Fonds monétaire international (FMI), dans un rapport publié en août 2023 (*Generative AI in Financial Services: Risks and Policy Considerations*)<sup>3</sup>, met en garde contre :

« les biais algorithmiques, les atteintes à la vie privée, les menaces à la stabilité financière et les risques de *gouvernance* découlant d'une utilisation non encadrée de l'IA ».

En parallèle, plusieurs experts de renom, dont **Yoshua Bengio**, lauréat du prix Turing et figure majeure de la recherche en IA, ont exprimé publiquement leur **inquiétude croissante** face à l'absence de garde-fous efficaces. Dans une entrevue à *Les Affaires* (mai 2023), Bengio affirmait :

« L'urgence d'agir est réelle. Des systèmes d'IA puissants sont déjà capables de manipuler ou d'induire en erreur. »

Ces signaux d'alerte ont mené à l'adoption ou à l'étude de cadres réglementaires dans plusieurs pays. Au fédéral, le projet de loi C-27<sup>4</sup> — *Loi sur la Charte du numérique* —, actuellement à l'étude au Sénat, propose la création d'un cadre juridique spécifique pour l'intelligence artificielle à incidence élevée. Ce cadre imposera de nouvelles responsabilités aux entreprises utilisant l'IA, incluant les banques.

Dans ce contexte réglementaire et technologique en mutation, il est dans l'intérêt de la Banque :

- de démontrer sa responsabilité et sa transparence;
- de prévenir les risques juridiques, réputationnels et systémiques;
- de se positionner comme un leader prudent et éthique dans l'adoption de l'IA.

La publication proactive d'un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA permettrait aux actionnaires d'exercer une supervision éclairée et à l'organisation de bâtir une gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) digne de la confiance du public et des autorités.

Ce rapport devrait aborder les mesures prises par la Banque dans le but :

- de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;
- d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexactitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;
- former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable.

Cette proposition a reçu l'appui de 8,46 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO, À TITRE D'INSTITUTION FINANCIÈRE FÉDÉRALE, A ÉTABLI DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES QUI LUI PERMETTENT DE GOUVERNER LE DÉPLOIEMENT ÉTHIQUE ET RESPONSABLE DE L'IA, CONFORMÉMENT AUX LIGNES DIRECTRICES RÉGLEMENTAIRES ET AUX CADRES NORMALISÉS DU SECTEUR.**

Le progrès de l'IA donne lieu à des occasions d'amélioration quant à l'efficacité et la prestation d'un meilleur service aux clients. BMO comprend que l'IA comporte également des risques liés à son utilisation et à sa gestion. L'approche de BMO quant à la gestion de ces risques comprend une Directive sur le risque lié à l'intelligence artificielle récemment mise à jour, qui établit les exigences à l'échelle de l'entreprise pour la gestion des risques liés à l'IA

<sup>3</sup> <https://www.imf.org/en/Publications/fintech-notes/Issues/2023/08/18/Generative-Artificial-Intelligence-in-Finance-Risk-Considerations-537570>

<sup>4</sup> <https://www.parl.ca/LegisInfo/fr/projet-de-loi/44-1/C-27>

conforme à notre appétit pour le risque, ainsi qu'un forum de l'IA responsable, dans le cadre duquel un groupe interfonctionnel d'experts analyse l'IA avant qu'elle puisse être utilisée, peu importe qu'elle soit développée à l'interne ou fournie par un tiers. Cette analyse prend en considération les éventuels risques et répercussions négatives, par exemple les résultats inéquitables ou biaisés produits par les systèmes d'IA, ainsi que les mesures servant à atténuer et à contrôler ces risques.

Notre engagement en ce qui concerne les pratiques de gestion des risques liés à l'IA est décrit dans notre rapport annuel, et se retrouve également dans le Code de conduite à l'intention des fournisseurs, dans les efforts que BMO consacre à la formation en matière d'IA dans l'ensemble de la Banque, par l'entremise de sa formation d'IA pour tous, ainsi que dans le Rapport de durabilité de BMO. En outre, BMO travaille activement de façon globale au sein de l'industrie en ce qui a trait à l'utilisation responsable et éthique de l'IA. Dans le cadre de son engagement, BMO collabore avec des partenaires universitaires et sectoriels, comme l'Institut Vectro, la Fintech Open Source Foundation (FINOS), l'Association des banquiers canadiens et le Bank Policy Institute, ce qui positionne la Banque à titre de chef de file pour l'adoption prudente et éthique

de l'IA. Grâce à ces engagements, nous continuons de faire évoluer notre approche à l'égard de l'utilisation responsable de l'IA et de nous adapter aux changements du secteur, aux nouveautés réglementaires et aux besoins de notre clientèle dans les territoires où nous exerçons nos activités.

BMO présente déjà de l'information relative à l'utilisation de l'IA au sein de ses activités commerciales dans son rapport annuel, sa circulaire de sollicitation de procurations et ses rapports sur le développement durable. Les autres renseignements en lien avec la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits – qu'ils soient soutenus par l'IA ou non – ne sont pas nécessaires pour les actionnaires et les autres parties prenantes afin de prendre connaissance de la façon dont l'IA est utilisée au sein des activités commerciales de BMO, de l'engagement de BMO envers l'utilisation équitable et responsable de l'IA dans le cadre de son service aux clients, et de la conformité de BMO avec la réglementation applicable dans les territoires où nous exerçons nos activités.

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

## Proposition n° 7 (MÉDAC)

### 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 (XX% 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<sup>5</sup> réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants canadiens 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.

Cette proposition a reçu l'appui de 8,91 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION CETTE ANNÉE ENCORE PARCE QUE 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.**

BMO fournit 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 fournissons aux autorités fiscales les informations pays par pays qui sont exigées et nous respecterons les exigences sur la présentation d'information publique qui sont obligatoires dans certains territoires où nous sommes présents (p. ex. dans l'Union européenne et en Australie). En outre, nous avons l'intention de respecter scrupuleusement les lois et les directives fiscales pertinentes dans tous les territoires dans lesquels nous exerçons des activités. Notre conformité fiscale s'appuie sur notre Code de

conduite, qui exige des employés de BMO qu'ils agissent de manière éthique et dans le respect de la loi.

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

La divulgation de notre déclaration pays par pays exhaustive 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 à nos actionnaires.

En ce qui concerne la divulgation des ratios de rémunération, nous nous engageons à faire preuve de transparence et à offrir une rémunération équitable et concurrentielle à nos employés. Les informations que nous publions sont déjà suffisantes pour permettre aux actionnaires d'évaluer nos pratiques en matière de rémunération. Veuillez vous reporter à notre Rapport annuel 2025 et à nos rapports sur le développement durable de 2025.

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

<sup>5</sup> [https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer\\_Rapport\\_Canadien\\_FR\\_0.pdf](https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf)

## Proposition n° 8 (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.**

#### Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*<sup>6</sup>, le financement accordé par les cinq plus grandes banques au pays à l'industrie de l'énergie fossile a atteint près de 132 milliards de dollars américains en 2024. Ce financement se répartit ainsi : Banque Royale : 34,3 milliards \$ US; Banque Scotia 26,2 milliards \$ US; Banque Toronto-Dominion 29,0 milliards US\$, Banque de Montréal, 19,9 milliards \$ US et Banque CIBC, 22,3 milliards US\$.

La Banque continue à appuyer le développement de ce type d'énergie. Les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le **vote consultatif sur la politique environnementale** ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- **Renforcer la gouverne d'entreprise (*gouvernance*) et la transparence**, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- **Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux**, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- **Réduire les risques réputationnels**, en démontrant que la Banque est sensible les préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- **Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain**, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

## Réponse de BMO

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION CETTE ANNÉE ENCORE PARCE QUE 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.**

La direction et le Conseil ont pris des mesures concrètes afin d'élaborer et de mettre en place une stratégie climatique pluriannuelle crédible, conformément aux directives et aux recommandations de la ligne directrice B-15, Gestion des risques

6 <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

**Il est important de rappeler** que ce vote est :

- **Consultatif, non contraignant**, respectant ainsi la gouverne d'entreprise (*gouvernance*) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer un appui mesuré, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un signal de bonne gouverne d'entreprise (*gouvernance*), qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un signal clair, mais raisonnable, en faveur d'une gouverne d'entreprise (*gouvernance*) environnementale renforcée;
- Évitent l'alternative d'une pression réglementaire ou politique plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la crédibilité et l'acceptabilité sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux.

Cette proposition a reçu l'appui de 12,84 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

climatiques, du BSIF, y compris l'élaboration d'un plan d'action de transition climatique. 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 poursuivons notre collaboration avec les parties prenantes, y compris les gouvernements, les autorités de réglementation des secteurs bancaire et des valeurs mobilières, et les actionnaires. Grâce à notre engagement auprès des actionnaires, nous recevons un retour d'information significatif sur l'approche de la Banque en matière de climat et sur les informations climatiques les plus utiles pour 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. Les détails concernant notre ambition climatique sont présentés dans le Rapport climat et durabilité annuel de BMO.

À la lumière de la complexité et de la profondeur de notre stratégie climatique, du 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 un vote « positif ou négatif » des actionnaires n'apporterait aucune information utile quant à savoir si BMO a su définir adéquatement l'éventail d'initiatives 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.**

## Propositions retirées

**Après des discussions avec la Banque, les propositions indiquées ci-après ne seront pas soumises au vote des actionnaires. La Banque s'est engagée à inclure ces propositions retirées dans la circulaire à titre informatif seulement. Elles ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.**

**InvestNow Inc. (InvestNow) pour le compte de Gina Pappano, 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, a soumis la proposition suivante à votre vote. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.**

### Retour à la neutralité du point de vue et à l'obligation fiduciaire

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

#### Argumentaire :

Les banques sont des institutions essentielles pour participer à la vie moderne. Sans compte bancaire, il est difficile de jouer un rôle dans notre société. Les banques doivent donc être des institutions véritablement inclusives. Une telle inclusivité signifie que les banques doivent respecter une norme de stricte neutralité, en veillant aux intérêts de leurs clients de manière impartiale et non idéologique. Tant que les clients d'une banque respectent la loi, les banques devraient être ouvertes à toutes les activités potentiellement rentables, dans l'intérêt de leurs propres actionnaires et de la vigueur de l'économie.

Mais au cours des dix dernières années, la maximisation des rendements financiers pour les actionnaires a progressivement cédé le pas à la poursuite d'objectifs environnementaux, sociaux et idéologiques. Tout comme d'autres fiduciaires comme les sociétés, les régimes de retraite publics et les fonds de dotation universitaires, les banques canadiennes ont placé des objectifs

**IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :** Que la Banque de Montréal (« BMO ») revienne à la neutralité dans ses pratiques commerciales et accorde la priorité à son obligation fiduciaire envers ses actionnaires.

idéologiques tels que la décarbonisation, la carboneutralité et la transition énergétique au-dessus des rendements pour les actionnaires.

Les banques ne devraient pas être des acteurs idéologiques. S'engager dans cette voie reviendrait à nuire gravement à leur légitimité institutionnelle. En outre, se laisser contraindre à investir ou à désinvestir sous l'influence de facteurs politiques ou autres constitue, franchement, une trahison de leur responsabilité envers leurs actionnaires.

L'un des principaux facteurs de différenciation du modèle bancaire canadien devrait être son autonomie par rapport aux influences politiques et autres. Par conséquent, nous demandons à BMO de revenir à la neutralité dans ses pratiques commerciales et d'accorder la priorité à son obligation fiduciaire traditionnelle envers ses actionnaires.

## Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO. BMO n'adopte pas de stratégie de désinvestissement en lien avec les objectifs climatiques dans le secteur du pétrole et du gaz naturel. BMO ne refuse, ne restreint, ni ne modifie les modalités de ses produits et services en fonction des risques environnementaux et sociaux liés aux activités commerciales légales d'un client, et elle ne tient pas compte de facteurs politiques ou idéologiques dans le cadre de sa fourniture de produits et services. BMO prend des décisions concernant les modalités de ses produits et services, ainsi que leur fourniture à des clients individuels, en se fondant sur une évaluation des risques et des possibilités précis que présente chaque client ou opération pour BMO, conformément aux lois et aux règlements des territoires dans lesquels BMO exerce ses activités.

Dans le cadre de notre stratégie climatique, nous travaillons en partenariat avec nos clients du secteur pétrolier et gazier et repérons des occasions sur mesure grâce à notre analyse des

occasions de transition pour les clients (Client Transition Opportunity Analysis). Ces partenariats permettent de tirer parti des offres actuelles et d'élaborer de nouveaux produits et services qui aident les clients cherchant à réduire leurs émissions de GES. Nous aidons également nos clients du secteur pétrolier et gazier à atteindre leurs objectifs climatiques grâce à des solutions personnalisées.

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

---

## Proposition retirée

**M. John Robert Verdun, 212 William St, Stratford (Ontario) N5A 4Y3, a soumis une proposition concernant des améliorations potentielles au fonctionnement des comptes sur marge de BMO, qui a été retirée. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.**

### Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer sa proposition à la suite d'un dialogue constructif avec BMO, car BMO a récemment mis en œuvre des améliorations de l'expérience client en ce qui concerne les notifications relatives aux comptes sur marge et d'autres fonctionnalités des comptes sur marge, et prévoit mettre

en œuvre d'autres améliorations de cette nature. BMO a accepté d'inclure une référence à la proposition retirée de M. Verdun dans la circulaire à titre informatif seulement. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

---

## Proposition retirée

**Equo Services d'engagement actionnarial pour le compte de Gestion FÉRIQUE, régime de retraite des membres de la CSN, 2175, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 203, Montréal (Québec) H2K 4S3, a soumis la proposition suivante qui a été retirée. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.**

**IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :** Les actionnaires demandent à BMO de divulguer : 1) les critères utilisés pour évaluer l'état de préparation des clients à la transition, 2) un résumé des résultats de cette évaluation par secteur et 3) des exemples de mesures prises pour

dialoguer avec les clients qui n'ont pas encore adopté de plans de transition climatique. Cette divulgation doit omettre les informations confidentielles et être préparée à un coût raisonnable.

### Extraits de l'argumentaire :

Des plans de transition crédibles constituent un outil stratégique qui peut aider les entreprises à mieux se préparer aux perturbations climatiques et, par conséquent, à améliorer leur compétitivité à long terme. En 2024, BMO a mis en place une évaluation de la préparation à la transition des clients afin de les guider dans la planification de leur transition. Chaque client se voit attribuer une catégorie qui correspond à son état de préparation à la transition climatique – avancée, modérée ou initiale, en fonction de la maturité des pratiques liées au climat, de la transparence, de

la communication de l'information, de la planification et de la sensibilisation au risque climatique. BMO divulgue des informations générales sur les éléments de l'évaluation (Rapport climatique 2023 de BMO), mais fournit peu d'informations sur les critères utilisés pour classer les plans dans chaque catégorie. Des pairs comme RBC, Scotia et TD fournissent ces informations, ce qui permet aux investisseurs de se faire une idée de la méthodologie utilisée pour évaluer les plans de transition.

### Réponse de BMO

BMO a mis en œuvre une analyse des occasions de transition pour les clients (Client Transition Opportunity Analysis) destinée à certains clients, ce qui nous permet de mieux comprendre les plans de transition énergétique de nos clients afin de personnaliser notre soutien en fonction de leurs besoins uniques. Cet outil permet à BMO de définir des occasions d'améliorer son soutien auprès de clients existants; il ne sert à pas à prendre des décisions concernant le financement ou le non-financement de certains clients. BMO a

présenté de l'information sur cette approche dans son Rapport climat et durabilité 2024 et 2025. En outre, sous réserve des contraintes liées à la confidentialité, aux données ou à la législation, BMO envisage de présenter de plus amples renseignements sur les critères utilisés dans cette analyse. En 2026, BMO continuera de mobiliser les actionnaires à ce sujet et de chercher des occasions d'interagir avec ses clients sur la préparation à la transition climatique.

## Mise en garde concernant les déclarations prospectives

Les communications publiques de la Banque de Montréal comprennent souvent des déclarations prospectives, écrites ou verbales. Le présent document contient de telles déclarations, qui peuvent aussi figurer dans d'autres documents déposés auprès des organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis ou dans d'autres communications. Toutes ces déclarations sont énoncées sous réserve des règles d'exonération de la loi américaine *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* et des lois canadiennes sur les valeurs mobilières applicables, et elles sont conçues comme des déclarations prospectives aux termes de ces lois. Les déclarations prospectives contenues dans le présent document peuvent comprendre notamment des énoncés concernant le calendrier et l'ordre du jour prévus pour l'assemblée annuelle des actionnaires, l'approche de la Banque en matière de rémunération, les déclarations faites dans nos réponses aux propositions d'actionnaire, nos objectifs et nos priorités pour l'exercice 2026 et au-delà, nos stratégies ou actions futures, nos cibles et nos engagements (y compris en ce qui a trait à la carboneutralité), nos attentes concernant notre situation financière, notre assise financière, le contexte réglementaire dans lequel nous exerçons nos activités, nos résultats ou les perspectives de notre exploitation ou des économies canadienne, américaine et mondiale, et elles comprennent des déclarations faites par notre direction. Les déclarations prospectives sont généralement identifiées par des mots tels que « devoir », « croire », « s'attendre à », « anticiper », « projeter », « avoir l'intention de », « estimer », « planifier », « s'engager à », « viser », « perspectives », « échéancier », « suggérer » et « pouvoir », y compris sous leur forme négative et toutes leurs formes grammaticales.

En raison de leur nature, les déclarations prospectives exigent que nous formulions des hypothèses et elles comportent des risques et des incertitudes de nature aussi bien générale que particulière. Il existe un risque appréciable que nos prévisions, pronostics, conclusions ou projections se révèlent inexacts, que les hypothèses soient erronées et que les résultats réels diffèrent sensiblement de ces prévisions, pronostics, conclusions ou projections. Nous conseillons aux lecteurs du présent document de ne pas se fier indûment à nos déclarations prospectives étant donné que les résultats, les conditions, les actions ou les événements réels futurs pourraient différer sensiblement des cibles, attentes, estimations ou intentions exprimées dans ces déclarations prospectives en raison de plusieurs facteurs, dont bon nombre sont indépendants de notre volonté et dont les effets peuvent être difficilement prévisibles.

Les résultats futurs ayant trait aux déclarations prospectives peuvent être influencés par de nombreux facteurs, notamment la situation économique générale et la conjoncture des marchés dans les pays où nous sommes présents, ce qui comprend les enjeux liés à la main-d'œuvre et la variation des cours de change et des taux d'intérêt, la situation politique, notamment les changements liés aux questions économiques ou commerciales ou influant sur celles-ci, dont les tarifs douaniers, les mesures de rétorsion et les politiques d'atténuation tarifaires, les modifications de nos cotes de crédit, le risque lié à la cybersécurité et à la sécurité de

l'information, y compris la menace d'atteinte à la protection des données, de piratage, de vol d'identité et d'espionnage d'entreprise, ainsi que le déni de service pouvant découler des efforts visant à provoquer une défaillance du système et une interruption de service, la résilience technologique, l'innovation technologique et la concurrence, l'incapacité de tiers de s'acquitter de leurs obligations envers nous, les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales, le risque environnemental et social, y compris les changements climatiques, le marché de l'habitation au Canada et l'endettement des particuliers, les pressions inflationnistes, les changements apportés aux lois, y compris la législation et les interprétations fiscales, ou les changements dans les attentes ou les exigences des organismes de supervision, y compris les exigences ou directives en matière de fonds propres, de taux d'intérêt et de liquidité, y compris si la Banque était désignée comme une banque d'importance systémique mondiale, ainsi que l'incidence de tels changements sur les coûts de financement et les exigences en matière de capital, les changements de politique monétaire, budgétaire ou économique, la faiblesse, la volatilité ou l'illiquidité des marchés financiers ou du crédit, l'intensité de la concurrence dans les secteurs géographiques et les domaines d'activité dans lesquels nous œuvrons, l'exposition à d'importants litiges ou questions réglementaires et leur résolution, notre capacité de faire appel avec succès en cas d'issue défavorable de ces affaires ainsi que le calendrier, la détermination et le recouvrement des montants liés à ces affaires, l'exhaustivité et l'exhaustivité de l'information que nous obtenons sur nos clients et nos contreparties, notre capacité de mettre en œuvre avec succès nos plans stratégiques, de conclure les acquisitions ou les cessions et d'intégrer les acquisitions, ce qui englobe l'obtention de l'approbation des organismes de réglementation, et de réaliser les avantages attendus de tels plans et transactions, les estimations et les jugements comptables critiques et les effets des modifications des normes comptables, des règlements et des interprétations sur ces estimations, les risques opérationnels et infrastructurels, y compris en ce qui concerne la dépendance envers des tiers, les activités des marchés financiers internationaux, l'évolution de nos portefeuilles de crédit au fil du temps, la nécessité d'une participation active et continue des parties prenantes nationales et internationales (y compris les entreprises, les institutions financières et les organisations gouvernementales et non gouvernementales), le développement et le déploiement de nouvelles technologies et de solutions sectorielles, l'évolution du comportement des clients, les défis relatifs à l'équilibre entre les objectifs de réduction d'émissions et une transition méthodique et inclusive, ainsi que les facteurs géopolitiques qui ont une incidence sur les besoins énergétiques mondiaux, l'émergence d'urgences sanitaires de grande envergure ou de pandémies, ou leur prolongation, et leur incidence sur les économies locales, nationales ou internationales ainsi que l'aggravation qui découle de certains risques susceptibles de toucher nos résultats futurs, les répercussions possibles de guerres ou d'activités terroristes sur nos activités, les catastrophes naturelles telles que les tremblements de terre et les inondations, et les répercussions de perturbations des infrastructures publiques telles que les services de transport et de communication et les

systèmes d'alimentation en énergie ou en eau, et notre capacité à prévoir et à gérer efficacement les risques découlant des facteurs susmentionnés.

Nous tenons à souligner que la liste de facteurs qui précède n'est pas exhaustive. D'autres facteurs et d'autres risques pourraient influencer défavorablement sur nos résultats. Pour plus d'informations, il y a lieu de se reporter à l'analyse dans la section « Risques pouvant influencer sur les résultats futurs » ainsi qu'aux sections portant sur le risque de crédit et de contrepartie, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel non financier, le risque lié à la conformité juridique et réglementaire, le risque de stratégie, le risque environnemental et social, et le risque de réputation de la section « Gestion globale des risques » du Rapport de gestion annuel 2025, qui pourraient être mises à jour dans les rapports trimestriels et qui présentent l'incidence que certains de ces facteurs et risques clés pourraient avoir sur nos résultats futurs. Les investisseurs et toute autre personne doivent tenir soigneusement compte de ces facteurs et de ces risques, ainsi que d'autres incertitudes et événements potentiels, et de l'incertitude inhérente aux déclarations prospectives. Nous ne nous engageons pas à mettre à jour les déclarations prospectives, verbales ou écrites, qui peuvent être faites, à l'occasion, par l'entreprise ou en son nom, sauf si la loi l'exige. L'information prospective contenue ou intégrée par renvoi

dans le présent document est présentée dans le but d'aider les actionnaires et les analystes à comprendre notre situation financière aux dates indiquées ou pour les périodes closes à ces dates ainsi que nos priorités et objectifs stratégiques, et peut ne pas convenir à d'autres fins.

Les hypothèses économiques importantes qui sous-tendent les énoncés prospectifs contenus ou intégrés par renvoi dans le présent document comprennent celles présentées dans la section « Évolution de la situation économique et perspectives » du Rapport de gestion annuel 2025, ainsi que dans la section « Provision pour pertes sur créances » du Rapport de gestion annuel 2025, chacune pouvant être mise à jour dans les rapports trimestriels. Les hypothèses relatives au comportement des économies canadienne et américaine, ainsi qu'à la conjoncture de marché globale et à leur effet combiné sur nos activités sont des facteurs importants dont nous tenons compte lors de l'établissement de nos priorités et objectifs stratégiques et des perspectives de nos divers secteurs d'activité. Pour élaborer nos prévisions en matière de croissance économique, nous utilisons principalement les données économiques historiques, les liens passés entre les variables économiques et financières, les changements de politiques gouvernementales, ainsi que les risques qu'ils posent pour l'économie au pays et à l'échelle mondiale.



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

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

Comme le requiert l'article 11.3 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*, le texte qui suit décrit les questions soumises au vote à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal (la « Banque ») tenue le 15 avril 2026 et, comme ces votes ont eu lieu par voie de scrutin, le nombre et le pourcentage des votes exprimés POUR ou CONTRE chacune de ces questions et le nombre d'ABSTENTIONS. Chacune des questions mentionnées ci-dessous est plus amplement décrite dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction qui peuvent être consultés à l'adresse [www.bmo.com/relationinvestisseurs](http://www.bmo.com/relationinvestisseurs).

**1. Élection des administrateurs**

Un scrutin a été tenu sur la résolution relative à la nomination des 14 candidats suivants à titre d'administrateurs de la Banque pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque ou au moment où leurs successeurs seront élus ou nommés. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

<b>Candidat</b>	<b>Votes pour</b>	<b>Votes pour (pourcentage)</b>	<b>Abstentions</b>	<b>Abstentions (pourcentage)</b>
Janice M. Babiak	354,755,101	95.98%	14,859,714	4.02%
Craig W. Broderick	367,498,923	99.43%	2,115,892	0.57%
Tammy L. Brown	368,739,106	99.76%	875,709	0.24%
Hazel Claxton	368,428,591	99.68%	1,186,224	0.32%
Diane L. Cooper	368,205,660	99.62%	1,407,884	0.38%
George A. Cope	357,023,631	96.59%	12,591,185	3.41%
Stephen Dent	365,401,455	98.86%	4,213,360	1.14%
Martin S. Eichenbaum	365,964,241	99.01%	3,650,574	0.99%
David Harquail	368,545,013	99.71%	1,069,802	0.29%
Eric R. La Flèche	358,092,154	96.88%	11,522,661	3.12%
Brian McManus	368,811,632	99.78%	803,183	0.22%
Lorraine Mitchelmore	364,043,370	98.49%	5,571,445	1.51%
Madhu Ranganathan	368,358,842	99.66%	1,255,973	0.34%
Darryl White	367,707,076	99.48%	1,907,740	0.52%

**2. Nomination des auditeurs des actionnaires**

Un scrutin a été tenu sur la résolution portant sur la nomination du cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Banque pour l'exercice 2026.

<b>Votes pour</b>	<b>Votes pour (pourcentage)</b>	<b>Abstentions</b>	<b>Abstentions (pourcentage)</b>
347,812,508	91.63%	31,783,815	8.37%

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

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

<b>Votes pour</b>	<b>Votes pour (pourcentage)</b>	<b>Votes contre</b>	<b>Votes contre (pourcentage)</b>
356,077,044	96.34%	13,536,959	3.66%

**4. Proposition d'actionnaire n° 1 : Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles**

Votes pour	Votes pour (pourcentage)	Votes contre	Votes contre (pourcentage)	Abstentions*
3,071,879	0.83%	365,282,641	99.17%	1,259,269

**5. Proposition d'actionnaire n° 2 : Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque**

Votes pour	Votes pour (pourcentage)	Votes contre	Votes contre (pourcentage)	Abstentions*
7,170,040	1.95%	361,413,639	98.05%	1,025,059

**6. Proposition d'actionnaire n° 3 : Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance**

Votes pour	Votes pour (pourcentage)	Votes contre	Votes contre (pourcentage)	Abstentions*
19,575,021	5.31%	348,822,269	94.69%	1,215,803

**7. Proposition d'actionnaire n° 4 : Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration**

Votes pour	Votes pour (pourcentage)	Votes contre	Votes contre (pourcentage)	Abstentions*
32,581,413	8.85%	335,622,304	91.15%	1,409,896

**8. Proposition d'actionnaire n° 5 : Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration**

Votes pour	Votes pour (pourcentage)	Votes contre	Votes contre (pourcentage)	Abstentions*
24,409,155	6.67%	341,753,537	93.33%	3,451,100

**9. Proposition d'actionnaire n° 6 : Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain**

Votes pour	Votes pour (pourcentage)	Votes contre	Votes contre (pourcentage)	Abstentions*
81,714,613	22.17%	286,800,664	77.83%	1,098,977

**10. Proposition d'actionnaire n° 7 : Divulgence publique d'information non confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux**

Votes pour	Votes pour (pourcentage)	Votes contre	Votes contre (pourcentage)	Abstentions*
27,256,945	7.40%	341,061,676	92.60%	1,294,793

**11. Proposition d'actionnaire n° 8 : Vote consultatif sur les politiques environnementales**

Votes pour	Votes pour (pourcentage)	Votes contre	Votes contre (pourcentage)	Abstentions*
50,334,994	13.80%	314,304,240	86.20%	4,971,170

\* Chacune des abstentions a été comptabilisée comme une présence aux fins du quorum, mais il n'a pas été tenu compte de celles-ci au moment de déterminer si la proposition a été approuvée par une majorité de votes.

FAIT le 15 avril 2026.

**Banque de Montréal**

Par : /s/ Pascale Elharrar  
Pascale Elharrar  
Secrétaire générale





**BANQUE NATIONALE  
DU CANADA**

# Propositions soumises au vote

Les 7 propositions suivantes sont soumises au vote des actionnaires.

## Proposition n° 1

(soumise au vote des actionnaires)

### « Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

**Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :**

#### 1. Amélioration de l'expérience de vote

- Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
- Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
- Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.

#### 2. Modernisation des communications

- Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
- Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
- Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
- Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).

#### 3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle

- Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
- Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouvernance d'entreprise (gouvernance) dans un format vulgarisé.

#### 4. Documentation de la participation

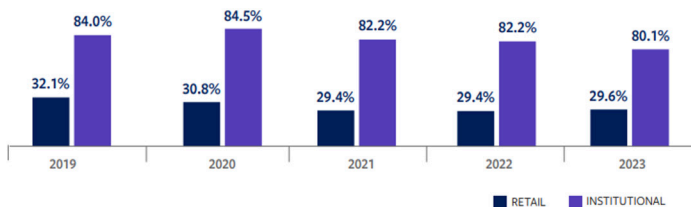
- Divulgaration en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
  - i. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),
  - ii. le quorum,
  - iii. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
  - iv. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents et :
  - v. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

## Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

Constat préoccupant : les données issues du *Broadridge Proxy Pulse Canada*<sup>(1)</sup> révèlent :

Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, *Transat A.T. inc.* a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé<sup>(2)</sup>, crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (parties prenantes). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son leadership en matière de gouverne d'entreprise (gouvernance) moderne et inclusive. »

## Position de la Banque

La Banque a à cœur la mobilisation de ses actionnaires et leur participation aux assemblées annuelles et déploie des efforts importants en ce sens. Par exemple, depuis quelques années, nous avons revu la rédaction de la Circulaire afin d'en favoriser l'accessibilité et la compréhension, de manière à offrir à tous nos actionnaires de l'information claire et pertinente. Nos actionnaires peuvent aussi choisir la façon dont ils préfèrent recevoir les avis liés à l'assemblée.

Nous travaillons conjointement avec nos partenaires afin de rendre le processus de vote aussi accessible que possible. Ainsi, nous retenons les services d'une firme de sollicitation de procurations afin de nous aider à rejoindre nos actionnaires, à leur fournir de l'information sur le vote et la documentation leur ayant été transmise, et à répondre à leurs questions. Ceux-ci peuvent voter à l'avance, ou encore lors de l'assemblée en personne ou en ligne. Les formulaires de vote et de procuration ont été modernisés afin de faciliter l'expérience de vote (code QR, assistance téléphonique). Le code de procédure et le guide du participant publiés sur notre site web indiquent clairement aux actionnaires et invités comment se joindre et participer à l'assemblée hybride. Tous ces détails sont également regroupés dans la Circulaire.

La Banque divulgue déjà plusieurs des éléments demandés, que ce soit dans sa Circulaire, lors de l'assemblée, ou dans le rapport de vote, soit : le taux de participation à l'assemblée, le nombre total de votes exercés (en chiffres et en pourcentage) pour chaque résolution, le nombre d'actions avec droits de vote en circulation, et les modalités de quorum et d'approbation des résolutions. Ces éléments sont encadrés par de la réglementation stricte, à laquelle la Banque se conforme rigoureusement. De plus, nous fournissons volontairement certains éléments additionnels, comme les données historiques de vote contenues à la [partie 1](#) de la Circulaire. Ces informations sont présentées de façon claire et accessible, conformément aux meilleures pratiques de l'industrie, et nous croyons qu'elles fournissent un portrait fidèle de la participation des actionnaires à nos assemblées.

(1) [https://www.broadridge.com/\\_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf](https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf)

(2) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

À notre avis, divulguer des données additionnelles très détaillées aurait une utilité fort limitée pour la majorité des actionnaires, notamment puisque leur qualité ne peut être garantie en raison de la difficulté à les recueillir. Nous privilégions une divulgation claire, accessible et adaptée aux attentes de nos parties prenantes, tout en tenant compte de certaines contraintes opérationnelles.

La Banque entretient un dialogue ouvert avec ses actionnaires, qui ont à leur disposition plusieurs moyens pour nous faire part de leurs points de vue. La Banque est engagée à fournir de l'information pertinente, et est disposée à évaluer les suggestions de ses actionnaires afin d'identifier les informations qu'ils jugeraient utiles pour favoriser la transparence et l'engagement, de même qu'à évaluer des mesures permettant de faciliter encore davantage l'expérience de vote.

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

## Proposition n° 2

(soumise au vote des actionnaires)

### « Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

**Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.**

#### Argumentaire

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouvernance d'entreprise (gouvernance) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (parties prenantes).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouvernance d'entreprise (gouvernance), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain. »

## Position de la Banque

Le Conseil considère que la diversité des perspectives, y compris la dimension intergénérationnelle, est essentielle pour enrichir la réflexion stratégique et soutenir la capacité d'adaptation de la Banque.

Notre Politique d'inclusion et de diversité du Conseil prévoit que, lors de l'évaluation de la composition du Conseil et de l'identification de nouveaux candidats, le comité de révision et de gouvernance tient compte de plusieurs facteurs de diversité, dont l'âge, en plus des compétences, de l'expérience et de l'indépendance. La Banque applique également des mécanismes favorisant le renouvellement et la diversité des profils, notamment : une limite de durée des mandats des administrateurs, un processus de planification de la relève pour assurer une composition équilibrée et adaptée aux besoins stratégiques, ainsi que la possibilité de recours à des conseillers externes pour élargir le bassin de candidats et identifier des profils variés.

Par ailleurs, la Banque est soumise à des exigences réglementaires strictes et à des enjeux complexes, notamment en ce qui concerne la gestion des risques, la conformité, la cybersécurité, la stabilité financière et la transformation numérique. La composition du Conseil doit donc refléter cette réalité en assurant un équilibre entre renouvellement et expérience, afin de répondre à ces responsabilités fiduciaires et stratégiques.

En parallèle, la Banque encourage la participation de ses employés à des formations et programmes visant à développer les compétences nécessaires pour siéger sur des conseils d'administration externes. Ces initiatives contribuent à bâtir un vivier de talents diversifiés, incluant des générations plus jeunes, et à renforcer la gouvernance dans l'ensemble de l'écosystème.

Ces pratiques assurent une gouvernance solide et efficace, adaptée à un environnement complexe et hautement réglementé, tout en préservant la souplesse nécessaire pour répondre à l'évolution des besoins d'affaires.

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

## Proposition n° 3

(soumise au vote des actionnaires)

### « Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

**Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque.**

#### Argumentaire

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (parties prenantes), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

1. Alignement avec la performance et l'équité interne
2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonis, incitatifs à long terme) devrait suivre des balises claires et comparables, notamment :
  - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;
  - la croissance médiane des salaires des employés;
  - l'évolution du dividende versé par action.
  - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.
3. Plafond temporaire en période de pression économique
  - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex.: 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).
4. Transparence accrue dans les rapports publics
5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :
  - la progression de la rémunération des hauts dirigeants;
  - la croissance salariale médiane des employés;
  - les indicateurs de performance financière et extrafinancière.

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable. »

## Position de la Banque

La rémunération de la haute direction de la Banque Nationale est supervisée par le comité de ressources humaines (CRH), avec la participation d'autres comités du Conseil. Le CRH est composé d'administrateurs indépendants et établit les politiques et programmes de rémunération des dirigeants, le principal programme étant SYNERGIE – Dirigeants. Ce programme lie les attributions à des résultats financiers et non financiers pluriannuels, intègre les priorités ESG, et comprend un ensemble de composantes en espèces et différées (Unités d'actions assujetties à un critère de performance – UAP, Unités d'actions assujetties à des restrictions – UAR, Options, Unités d'actions différées – UAD), ainsi que des dispositions robustes de récupération et d'annulation. Ces éléments, combinés aux processus de gouvernance documentés de la Banque et aux divulgations publiques dans la Circulaire et dans notre rapport sur la durabilité, fournissent aux actionnaires une information complète pour évaluer l'alignement entre rémunération et performance.

De plus, la Banque œuvre sans relâche à intensifier cet alignement. En 2025, la Banque a rehaussé les exigences en matière d'actionnariat pour les Membres de la haute direction afin qu'elles soient plus significatives par rapport à leur situation économique : l'avoir minimal à détenir est désormais basé sur un multiple de la rémunération totale directe cible, et une portion de cet avoir doit être détenue en actions ordinaires ou l'équivalent (avoir minimal direct). Par ailleurs, la proportion de la rémunération variable différée a été augmentée, de sorte qu'au moins 70 % (et jusqu'à 80 % pour le président et chef de la direction) de la rémunération variable est maintenant reportée sur plusieurs années, principalement sous forme d'unités d'actions assujetties à la performance. Ces ajustements renforcent l'alignement à long terme entre la haute direction et les actionnaires, tout en préservant la flexibilité de gouvernance nécessaire dans un contexte en évolution.

Bien que nous partagions les objectifs d'équité interne, de transparence et de retenue prudente en période de stress économique, le Conseil est d'avis qu'une approche prescriptive, telle que l'imposition de plafonds fixes ou de déclencheurs mécaniques, limiterait la capacité du CRH à exercer son jugement et à tenir compte du contexte particulier dans lequel la Banque évolue. Une telle rigidité pourrait nuire à la capacité d'attirer et de retenir des talents clés, et limiter la flexibilité nécessaire pour répondre à des événements stratégiques ponctuels.

Par ailleurs, il est primordial pour le Conseil et le CRH que la rémunération attribuée à l'ensemble du personnel soit juste et équitable. La Banque estime toutefois qu'il ne serait pas approprié de présenter publiquement une comparaison explicite sur la progression de la rémunération, puisque ces analyses comparatives internes reposent sur des données qui nécessitent une interprétation nuancée tenant compte de nombreux paramètres évolutifs. En l'absence de ce contexte, la publication d'informations telles un ratio risquerait de mener à des conclusions erronées concernant la situation de la Banque et la performance de sa direction. Chaque année, la Banque réalise néanmoins ce type d'analyses de manière rigoureuse, en appliquant des ajustements méthodologiques appropriés — notamment la conversion des emplois à temps partiel en équivalents temps plein (ETP), la prise en compte des différences géographiques et l'intégration d'autres facteurs contextuels pertinents.

La Banque, déjà reconnue pour la qualité de ses pratiques et la robustesse de sa gouvernance, poursuit ses efforts d'amélioration continue pour garantir une information toujours plus pertinente aux investisseurs et conserver son leadership en matière de saine gouvernance. Le dialogue constant avec les actionnaires constitue un élément clé de cette démarche.

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

## Proposition n° 4

(soumise au vote des actionnaires)

### « Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

**Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.**

#### Argumentaire

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :
  - Les inégalités économiques;
  - L'accès à la propriété;
  - Le climat et la transition énergétique;
  - La stabilité sociale et territoriale;
  - Les droits de la personne.
2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.
3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle systémique, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa gouvernance) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives :

- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;
- De démontrer un leadership crédible en matière de finance responsable.

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés. »

## Position de la Banque

Le Conseil reconnaît que la Banque joue un rôle clé au sein de la société et vise l'atteinte des normes les plus rigoureuses en matière de responsabilité d'entreprise. Conscient de cette responsabilité, le Conseil a à cœur de soupeser, dans l'exercice de ses fonctions, les impacts des décisions qu'il prend sur les différentes parties prenantes, tout en agissant dans un cadre de gouvernance et d'exploitation rigoureusement encadré par les autorités réglementaires auxquelles la Banque est assujettie.

Plusieurs des thèmes soulevés dans la proposition sont déjà intégrés dans la gouvernance de la Banque et font l'objet de discussions régulières au sein du Conseil, de ses comités et dans le cadre des échanges avec l'équipe de direction. Ces thèmes incluent notamment l'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance aux objectifs stratégiques à long terme, la gestion des risques liés à la responsabilité sociale et environnementale, le dialogue avec les parties prenantes, ainsi que l'importance de l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.

Les comités existants, tels que les comités du Conseil, ainsi que le Comité ESG, disposent de mandats clairement définis et complémentaires et assurent collectivement une supervision complète de la stratégie de la Banque, des risques et des pratiques d'affaires responsables. Ces comités combinent, entre autres, des expertises en gestion des risques, conformité, gouvernance d'entreprise, ESG et stabilité financière. Dans l'exercice de leurs responsabilités, ces comités supervisent la stratégie et les divulgations ESG par l'entremise de discussions et de présentations régulières, et exercent un rôle de questionnement et de suivi. Ils assurent également la reddition de comptes par la publication annuelle de plusieurs rapports, dont notre Rapport de durabilité et notre Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise.

Le Rapport de durabilité présente les priorités stratégiques, les ambitions et les avancées de la Banque en matière environnementale, sociale et de gouvernance, incluant notamment le climat, la transition énergétique, l'inclusion et les droits de la personne. La Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise, quant à elle, met en lumière la manière dont la Banque contribue à l'économie canadienne, soutient le développement des collectivités et favorise des pratiques d'affaires responsables. Par ailleurs, nos politiques et engagements, dont la Déclaration des droits de la personne et la Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes, encadrent la diligence raisonnable et le dialogue avec nos parties prenantes sur les enjeux sociétaux clés.

La gouvernance de la Banque est le résultat d'un travail de collaboration entre le Conseil, l'équipe de direction et nos parties prenantes. Nous croyons que c'est par des actions concertées avec l'ensemble de nos parties prenantes que nous pouvons contribuer de façon durable à notre société.

Notre structure actuelle assure une gouvernance intégrée et proactive, ainsi qu'une supervision rigoureuse exercée par nos comités existants. Dans ce contexte, la création d'un comité consultatif permanent sur l'impact systémique ne s'alignerait pas avec les pratiques de gouvernance canadiennes applicables aux grandes institutions financières et risquerait de fragmenter la gouvernance, au détriment de la cohérence et de l'efficacité.

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

## Proposition n° 5

(soumise au vote des actionnaires)

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

**Il est proposé que la Banque produise, à compter de 2027, un rapport destiné à ses actionnaires et aux parties intéressées 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'approvisionnement*<sup>(1)</sup>. 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'investissements comporte quelque forme que ce soit de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Il est important pour nous que la Banque soit davantage proactive pour les principales raisons suivantes : 1. Le financement, même indirect, d'entreprises impliquées dans le travail forcé des enfants est incompatible avec les valeurs fondamentales des Canadiens, les engagements publics des banques en matière de droits de la personne et les attentes des parties prenantes. Les scandales liés au travail forcé peuvent :

- Provoquer des campagnes médiatiques et de boycottage;
- Endommager durablement la marque et la confiance du public;
- Affecter les relations avec les investisseurs institutionnels responsables.

Les grands investisseurs institutionnels, notamment ceux engagés dans les Principes pour l'investissement responsable (PRI) et d'autres initiatives ESG, exigent une gestion rigoureuse des risques liés aux droits de la personne. Les banques qui tardent à agir s'exposent à des votes d'opposition en assemblée et à des désinvestissements.

Le Québec et le pays se positionnent sur la scène internationale comme un pays défendant les droits de l'enfant et les valeurs éthiques. Les banques du pays, en tant qu'acteurs influents de l'économie, ont la responsabilité de traduire ces principes dans leurs pratiques financières, renforçant ainsi la crédibilité et l'influence du pays.

Une approche proactive de réduction des financements liés au travail forcé des enfants n'est pas seulement une exigence morale, mais une stratégie de gestion des risques, de protection de la réputation et d'alignement avec les attentes des investisseurs et des parties prenantes. Cela permet aux banques du pays d'assumer leur rôle de leaders responsables dans l'économie mondiale. »

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

## Position de la Banque

L'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes sont incompatibles avec les valeurs et l'éthique de la Banque. Depuis plusieurs années, nos divulgations et nos cadres internes reflètent clairement notre position ferme à cet égard.

La Banque a publié, en 2025, son Engagement à l'égard de la lutte contre l'esclavage moderne, disponible sur [bnc.ca](http://bnc.ca), dans lequel elle énonce son engagement à prévenir l'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes dans le cadre de ses activités et de ses relations avec ses partenaires, et expose les mesures mises en œuvre pour y parvenir. Cette déclaration, publiée chaque année, répond aux exigences réglementaires applicables à la Banque, dont celles du *Modern Slavery Act 2015* du Royaume-Uni, du *Modern Slavery Act 2018* de l'Australie et de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada).

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 dans l'ensemble de ses activités.

De plus, le Code de conduite de la Banque présente les grands principes qui définissent notre éthique professionnelle. Il exige que les employés, dirigeants et administrateurs respectent les lois et règlements qui sont applicables, partout où la Banque fait 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 au cœur du processus décisionnel et représentent une importance stratégique pour la Banque. La prise en compte de ces risques contribue à promouvoir des pratiques exemplaires auprès de nos parties prenantes.

La possibilité que des personnes ou organisations criminelles utilisent le système financier pour se livrer à des activités illégales, y compris le recyclage des produits de la criminalité, le financement du terrorisme (RPCFAT) ou des crimes pouvant être liés à l'esclavage moderne ou à la traite de personnes, demeure une préoccupation constante. La Banque 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. C'est dans ce contexte que la Banque applique un processus de vérification diligente et d'analyse de risques robuste dans le cadre de ses activités de financement et d'investissements, ainsi qu'une surveillance continue. Lorsque des risques sont identifiés en lien avec un client et que la situation ne peut pas être corrigée ou n'est pas corrigée, la Banque prendra les mesures appropriées pour atténuer ces risques, lesquelles peuvent inclure la fin de la relation d'affaires. Cette capacité constitue un élément clé de l'approche de la Banque en matière de gestion responsable des risques et d'alignement avec ses valeurs.

De plus, la Banque respecte son obligation réglementaire de déclarer les opérations douteuses pouvant être liées au travail forcé, à la traite de personnes ou au travail des enfants. Pour y arriver, elle a développé un programme de lutte contre le RPCFAT, un programme anticorruption et un programme de sanctions visant à empêcher l'utilisation des produits et services de la Banque à des fins illicites. Ensuite, les secteurs présentant un profil de risque plus élevé font l'objet d'une surveillance accrue, et des restrictions ont été mises en place à l'égard de certains secteurs présentant des risques élevés d'esclavage moderne. Finalement, les contrôles en place nous permettent ainsi de surveiller les opérations financières et de détecter et déclarer aux autorités réglementaires applicables les opérations soupçonnées d'être liées au blanchiment d'argent provenant d'activités criminelles, y compris la traite de personnes et l'esclavage moderne.

Le Conseil et l'Équipe de direction prennent très au sérieux l'esclavage moderne, le travail des enfants, le travail forcé et la traite de personnes, et s'engagent à prévenir et à combattre toutes les formes de ces pratiques dans les activités de la Banque. La Banque dispose déjà d'une approche rigoureuse pour lutter contre la criminalité financière, y compris les infractions pouvant être liées à l'esclavage moderne, se conforme à l'ensemble des lois applicables, n'a fait l'objet d'aucune controverse en matière de travail forcé ou de travail des enfants et fournit déjà des informations détaillées à ses actionnaires et aux autres parties prenantes.

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

## Proposition n° 6

(soumise au vote des actionnaires)

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

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

#### Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC – 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, 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<sup>(1)</sup> 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. »

(1) [https://www.edelman.ca/sites/g/files/aaatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer\\_Rapport\\_Canadien\\_FR\\_0.pdf](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* 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.

La Banque respectera également la directive de l'Union Européenne relativement à la publication d'informations pays par pays, laquelle est applicable à compter de son exercice terminé le 31 octobre 2025. De plus, 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 [partie 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° 7

(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

Un rapport de *BloombergNEF*<sup>(1)</sup> publié en décembre 2023 révèle que, si les cinq premières banques au pays figurent parmi les plus gros bailleurs de fonds du secteur de l'énergie<sup>(2)</sup> à l'échelle mondiale, elles se classent parmi les pires des 100 premières lorsqu'il s'agit de la part de ce financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone.

Selon ce rapport, la banque Nationale se distinguerait à ce chapitre, avec 1,10 \$ de financement à faible émission de carbone pour chaque dollar investi dans les combustibles fossiles.

L'adoption du vote consultatif sur les politiques environnementales permettrait aux actionnaires de signifier aux membres du conseil d'administration et de la haute direction de la Banque leur soutien aux orientations qu'elle prend en regard du financement consacré aux sources d'énergie à faible teneur en carbone tout en indiquant l'importance qu'ils accordent à un comportement responsable en regard de l'environnement.

En effet, les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le **vote consultatif sur la politique environnementale** ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- **Renforcer la gouverne d'entreprise (gouvernance) et la transparence**, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- **Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux**, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- **Réduire les risques réputationnels**, en démontrant que la Banque est sensible les préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- **Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain**, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

Il est important de rappeler que ce vote est :

- **Consultatif, non contraignant**, respectant ainsi la gouverne d'entreprise (gouvernance) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer un appui mesuré, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un signal de bonne gouverne d'entreprise (gouvernance), qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un signal clair, mais raisonnable, en faveur d'une gouverne d'entreprise (gouvernance) environnementale renforcée;

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

(2) <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

- Évite l'alternative d'une pression réglementaire ou politique plus intrusive à l'avenir;
- Contribue à préserver la crédibilité et l'acceptabilité sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux. »

## Position de la Banque

À la Banque, nous reconnaissons l'importance de la transition vers une économie net-zéro et nous sommes déterminés à y contribuer. C'est pourquoi nous avons adopté des cibles de réduction des émissions de GES de nos activités opérationnelles et de financement.

Depuis 2020, la Banque s'est engagée à réduire ses émissions opérationnelles, et cette année, suite à l'acquisition de CWB, elle s'est dotée d'une nouvelle cible consolidée de réduction d'ici 2030, comparativement à 2022.

Depuis 2021, la Banque quantifie ses émissions financées pour les secteurs les plus émetteurs en carbone, selon la méthodologie PCAF. La Banque maintient des cibles intérimaires de réduction de l'intensité carbone pour ses portefeuilles de prêts dans les secteurs suivants :

- Producteurs de pétrole et de gaz
- Immobilier commercial
- Production d'énergie

En 2024, la Banque s'est également dotée d'une nouvelle cible visant à augmenter l'engagement total en prêts pour l'énergie renouvelable à 20 milliards \$ d'ici 2030.

En complément, la Banque a aussi 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.

Notre 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 de supervision, ainsi que de conseiller l'Équipe de direction.

Finalement, nous entretenons un dialogue ouvert et collaboratif avec l'ensemble de nos parties prenantes. Nos actionnaires ont un accès direct à des interlocuteurs 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.

Le Rapport de durabilité 2025 décrit la stratégie climatique de la Banque et sera disponible en mars 2026. Ce rapport est mis à jour annuellement et divulgue les progrès réalisés par la Banque.

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

## Propositions non soumises au vote

Les 2 propositions suivantes présentées par le MÉDAC ne sont pas soumises au vote des actionnaires.

### Proposition n° 8

(non soumise au vote des actionnaires)

#### « Diversification des compétences au conseil d'administration

**Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.**

#### Argumentaire

Cette politique prévoira notamment :

1. La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :
  - Le climat et la durabilité;
  - L'équité sociale et raciale;
  - Les relations avec les peuples autochtones;
  - L'éthique de l'intelligence artificielle;
  - L'impact communautaire et les investissements responsables.
2. L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.
3. La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouverne d'entreprise (gouvernance) se complexifient rapidement. Les questions liées à la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;
- Une anticipation plus fine des risques émergents;
- Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;
- Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes. »

## Position de la Banque

La Banque et le Conseil partagent l'objectif du MÉDAC d'assurer une gouvernance adaptée aux enjeux actuels et futurs.

Le Conseil se compose de membres ayant un vaste éventail de connaissances et compétences complémentaires. La matrice de compétences du Conseil est présentée à la [partie 2](#) de la Circulaire. Elle illustre l'éventail des compétences actuellement recherchées par la Banque et le Conseil.

Cette matrice est évolutive : les compétences qui s'y trouvent, ainsi que la description qui en est faite sont revues chaque année en profondeur par le comité de révision et de gouvernance. La révision de la matrice s'arrime à la planification stratégique et aux priorités de la Banque, au contexte dans lequel elle évolue, aux attentes des régulateurs et de nos parties prenantes et aux meilleures pratiques en matière de composition du conseil. Au besoin, le comité peut faire appel à des conseillers externes pour l'appuyer dans cette analyse.

De plus, de temps à autre, certains développements peuvent donner lieu à une révision encore plus approfondie. Par exemple, il y a quelques années, nous avons choisi de distinguer chacune des composantes principales de la compétence ESG séparément dans la matrice des compétences afin de refléter plus adéquatement l'importance grandissante pour la Banque et nos parties prenantes des enjeux liés à la responsabilité environnementale et au développement durable, à l'expérience employé, à la gouvernance et culture d'entreprise. Cet ajustement a permis de mieux identifier l'expertise des administrateurs quant à chacun de ces sujets. D'autres compétences ont été ajoutées, retirées ou remodelées au fil du temps, suivant l'évolution des défis auxquels la Banque fait face et des opportunités qu'elle doit saisir. Par exemple, la compétence sur les technologies de l'information n'a cessé d'évoluer depuis son inclusion dans la matrice, suivant les avancées technologiques pertinentes à l'industrie, pour refléter l'importance de la sécurité de l'information, de la gestion des données et des technologies émergentes, pour ne nommer que ces éléments.

Le comité de révision et de gouvernance prend soin de détailler, à même la matrice, pourquoi chaque compétence est utile au Conseil afin qu'il puisse jouer pleinement son rôle. Les compétences incluses dans la matrice couvrent explicitement plusieurs des domaines clés énumérés dans la proposition du MÉDAC. D'autres pourront être considérées lors de nos prochaines révisions, ou dans le cadre de l'élaboration de notre offre de formation continue, au fil de l'évolution de nos besoins.

Les Membres du Conseil procèdent annuellement à une autoévaluation de leurs compétences, et nous leur offrons un programme complet de formation sur des sujets stratégiques et émergents afin qu'ils approfondissent leurs connaissances existantes et en développent de nouvelles. Les sujets de formation auxquelles ont assisté des Membres du Conseil lors du dernier exercice sont identifiés à la [partie 4](#) de la Circulaire.

Nous sommes aussi d'avis que le fait de compter des membres ayant différents parcours et provenant de diverses industries est un atout pour le Conseil. D'ailleurs, la Banque dispose d'une Politique d'inclusion et de diversité, qui prévoit que l'évaluation de la composition du Conseil, la planification de la relève et l'évaluation annuelle des personnes candidates à l'élection tiennent compte des besoins actuels et futurs du Conseil, de la réalité d'affaires et géographique de la Banque, ainsi que de nos exigences en matière d'indépendance, de compétence, d'intégrité et d'adhésion à nos valeurs. Ainsi, notre matrice est utilisée lors du processus de planification de la relève, puisqu'elle nous permet de mettre en évidence certaines compétences devant être recherchées chez nos candidats à court et à moyen termes, et nous l'utilisons aussi lors de l'exercice de composition des comités.

La Banque est fière de proposer des candidates et candidats qualifiés pour composer son Conseil et est convaincue qu'ensemble, les membres ont les compétences, les connaissances et l'expertise nécessaires pour lui permettre de jouer pleinement son rôle. La Banque divulgue en détail les compétences de ses membres et les mécanismes lui permettant de les évaluer. Pour plus d'informations, veuillez vous référer aux [parties 2](#) et [4](#) de la Circulaire de même qu'à la Politique d'inclusion et de diversité du Conseil.

## Proposition n° 9

(non soumise au vote des actionnaires)

### « Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

**Il est proposé que la Banque produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.**

#### Argumentaire

L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur financier, notamment en matière d'analyse des risques, d'automatisation des crédits, de détection des fraudes et de recommandation de produits. Ce virage comporte cependant des risques nouveaux, bien identifiés dans les recherches et politiques internationales.

Le Fonds monétaire international (FMI), dans un rapport publié en août 2023 (*Generative AI in Financial Services: Risks and Policy Considerations*)<sup>(1)</sup>, met en garde contre :

« les biais algorithmiques, les atteintes à la vie privée, les menaces à la stabilité financière et les risques de gouvernance découlant d'une utilisation non encadrée de l'IA ».

En parallèle, plusieurs experts de renom, dont **Yoshua Bengio**, lauréat du prix Turing et figure majeure de la recherche en IA, ont exprimé publiquement leur inquiétude croissante face à l'absence de garde-fous efficaces. Dans une entrevue à Les Affaires (mai 2023), Bengio affirmait :

« L'urgence d'agir est réelle. Des systèmes d'IA puissants sont déjà capables de manipuler ou d'induire en erreur. »

Ces signaux d'alerte ont mené à l'adoption ou à l'étude de cadres réglementaires dans plusieurs pays. Au fédéral, le projet de loi C-272<sup>(2)</sup>. — *Loi sur la Charte du numérique* —, actuellement à l'étude au Sénat, propose la création d'un cadre juridique spécifique pour l'intelligence artificielle à incidence élevée. Ce cadre imposera de nouvelles responsabilités aux entreprises utilisant l'IA, incluant les banques.

Dans ce contexte réglementaire et technologique en mutation, il est dans l'intérêt de la Banque :

- de démontrer sa responsabilité et sa transparence;
- de prévenir les risques juridiques, réputationnels et systémiques;
- de se positionner comme un leader prudent et éthique dans l'adoption de l'IA.

La publication proactive d'un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA permettrait aux actionnaires d'exercer une supervision éclairée et à l'organisation de bâtir une gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) digne de la confiance du public et des autorités.

(1) <https://www.imf.org/en/Publications/fintech-notes/Issues/2023/08/18/Generative-Artificial-Intelligence-in-Finance-Risk-Considerations-537570>

(2) <https://www.parl.ca/LegisInfo/fr/projet-de-loi/44-1/C-27>

Ce rapport devrait aborder les mesures prises par la Banque dans le but :

- de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;
- d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexactitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;
- former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable. »

## Position de la Banque

À la Banque, la transparence constitue un principe qui guide nos pratiques et reflète nos valeurs. Elle est essentielle au maintien de la confiance de nos clients, de nos actionnaires, de nos partenaires et de la communauté. La Banque démontre cette transparence à travers ses publications et ses communications, et elle s'engage à maintenir ce niveau de transparence notamment en effectuant des mises à jour annuelles de ses différentes publications telles que le Cahier de protection des renseignements personnels, le Rapport de durabilité et le Rapport annuel.

Ces publications abordent l'ensemble des éléments de transparence évoqués dans la proposition, que ce soit en termes d'utilisation de l'intelligence artificielle, de gestion des risques ou de formation des employés. Ainsi, la divulgation actuelle de la Banque dresse un portrait adéquat et transparent de ses pratiques, et de ce fait, un rapport supplémentaire aurait pour effet de dupliquer l'information existante, et ne serait donc pas pertinent pour ses parties prenantes.

La Banque prend au sérieux ses obligations et l'intégration des meilleures pratiques en matière d'encadrement de l'intelligence artificielle. Elle suit de manière proactive les développements législatifs et réglementaires, les normes internationales ainsi que les réflexions et initiatives qui émergent à l'échelle nationale et internationale en matière d'intelligence artificielle, y compris celles portant sur les systèmes d'IA générative avancés. À cet égard, l'approche adoptée par la Banque est cohérente avec les principes généraux qui sous-tendent certaines initiatives, telles que le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*, notamment en matière de responsabilité, de gestion des risques, et de transparence.

L'approche de la Banque repose sur une gouvernance robuste, supervisée par son comité de technologie. Ce comité surveille l'intégration de l'intelligence artificielle dans la stratégie et les activités de la Banque et supervise les risques liés à son utilisation. Les membres du comité participent à des formations spécialisées afin de comprendre les enjeux et les opportunités liés à l'intelligence artificielle. Pour plus de détails sur le rôle du comité de technologie, consultez son mandat et la [partie 5](#) de la Circulaire.

# Propositions d'actionnaires 2027

**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 2027 est le 26 novembre 2026 à 17 h (HNE).**

**Coordonnées :**

Banque Nationale du Canada  
a/s : Secrétaire et vice-présidente,  
Gouvernance et Affaires juridiques  
Investissements  
Place Banque Nationale  
800, rue Saint-Jacques  
Montréal (Québec) H3C 1A3 Canada  
[conseildadministration@bnc.ca](mailto: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 constructives et ouvertes 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 communiqueront directement avec nous 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 de quelques 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, après nos discussions avec ces actionnaires, ceux-ci ont accepté de retirer leurs 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.

Les propositions nos 1 à 8 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

#### Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

**Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :**

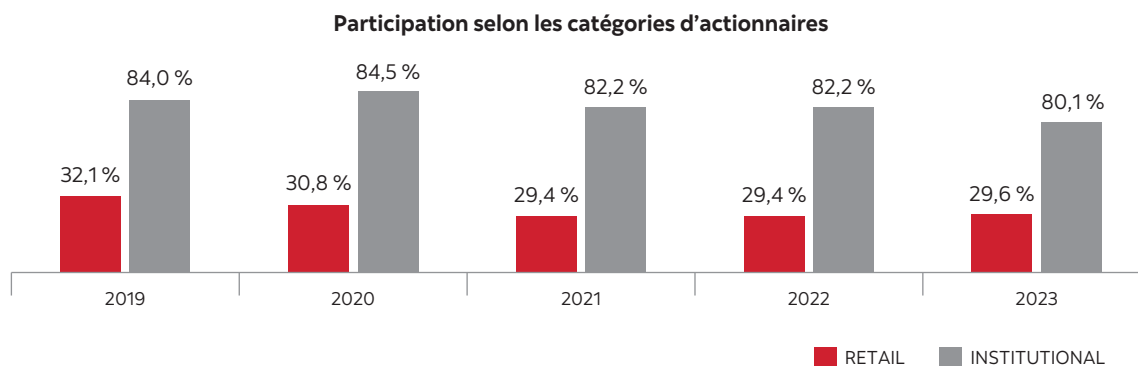
1. Amélioration de l'expérience de vote
  - Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
  - Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
  - Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.
2. Modernisation des communications
  - Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
  - Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
  - Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
  - Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).
3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle
  - Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
  - Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) dans un format vulgarisé.
4. Documentation de la participation
  - Divulgaration en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
    - i. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),

- ii. le quorum,
- iii. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
- iv. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents et :
- v. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

## Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

**Constat préoccupant :** les données issues du *Broadridge Proxy Pulse Canada*<sup>1</sup> révèlent :



En 2025, **Transat A.T. inc.** a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé<sup>2</sup>, crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (*parties prenantes*). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son *leadership* en matière de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) moderne et inclusive.

## 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 PLACE DES PROCESSUS RIGoureux POUR RENFORCER LA PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES AUX ASSEMBLÉES ANNUELLES.**

Nous croyons en l'importance de la démocratie actionnariale et nous sommes d'accord avec vous sur le besoin de renforcer la participation des actionnaires aux assemblées annuelles. C'est pourquoi nous avons mis en place des processus rigoureux afin d'améliorer l'expérience de vote et les communications afférentes, et d'encourager les échanges avec les actionnaires de plusieurs façons. De plus, nous sommes d'avis que notre présentation des statistiques sur la participation aux votes est non seulement conforme aux exigences réglementaires, mais qu'elle offre également à nos actionnaires un degré élevé de clarté, d'exhaustivité et de pertinence.

Non seulement la Banque Scotia collabore avec notre agent des transferts (« Computershare ») pour simplifier et améliorer l'accessibilité du processus de vote, notamment pour la participation en personne et virtuelle ainsi que pour le processus de vote par procuration, mais nous travaillons aussi avec un agent de sollicitation des procurations (« Kingsdale Advisors »), une société de services de communications aux investisseurs (« Corporation Communications Broadridge Investor » ou « Broadridge ») et une société de mobilisation des actionnaires (« Lumi Global » ou « Lumi »). Voici certains des principaux processus que nous avons adoptés pour répondre aux préoccupations du proposant :

- L'assemblée annuelle de la Banque Scotia se tient en mode hybride, c'est-à-dire avec la possibilité pour les actionnaires de participer en personne et en ligne par webémission en direct, d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions et de soumettre des questions de l'une ou l'autre des manières. Ce mode de tenue de l'assemblée a toujours permis à la banque de dépasser largement son quorum à son assemblée annuelle.

<sup>1</sup> [https://www.broadridge.com/\\_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf](https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf)

<sup>2</sup> <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

- Tous les actionnaires ont le choix de recevoir une copie électronique ou physique du formulaire de procuration ou du formulaire d'instructions de vote, ainsi qu'un avis qui énonce comment accéder aux documents destinés aux actionnaires, y compris la circulaire, par voie électronique.
- La circulaire est accessible sur les sites Web de la banque et de Computershare, sur SEDAR+ et sur EDGAR et les actionnaires peuvent demander une copie physique de chacun des documents relatifs à l'assemblée.
- La section de la circulaire intitulée « Comment voter » contient un tableau qui présente des instructions claires au sujet du vote.
- Les actionnaires peuvent choisir de retourner leur procuration par la poste ou en ligne.
- La Banque Scotia publie sur son site Web un guide de l'utilisateur interactif au sujet des AGA avant la tenue de l'assemblée annuelle.
- Les actionnaires reçoivent les coordonnées (numéros de téléphone sans frais) de Computershare et de Kingsdale Advisors, avec qui ils peuvent communiquer s'ils ont besoin d'assistance supplémentaire en matière de procuration ou de vote.
- La plateforme Lumi fournit un moyen aisé de se connecter afin d'assister à l'assemblée annuelle de la banque en ligne.
- Les actionnaires reçoivent des rappels, par la poste et par voie électronique, les invitant à participer à l'assemblée en exerçant les droits de vote rattachés à leurs actions.
- Après chaque assemblée annuelle, la banque communique les résultats détaillés des votes et publie un communiqué annonçant le résultat de l'élection des administrateurs.

Nous estimons que nos communications sont claires, bien adaptées et accessibles pour tous les actionnaires individuels. De plus, des exigences réglementaires s'appliquent à la communication de ces informations, et nous les respectons intégralement. Notre agent des transferts et Broadridge disposent d'outils technologiques en ligne modernes, conviviaux et intuitifs qui représentent la norme du secteur et qui permettent aux actionnaires de voter électroniquement au moyen de leur ordinateur ou de leur appareil mobile, et nous avons imprimé des instructions et fournissons des lignes téléphoniques d'assistance afin d'améliorer l'accès à l'information pour les actionnaires moins familiers avec les technologies numériques. Nous souhaitons aussi souligner que nous n'avons reçu aucun commentaire de nos parties prenantes selon lequel nos processus de vote ne seraient pas efficaces, modernes ou accessibles. Bien au contraire, nous avons reçu de la rétroaction positive soulignant à quel point il est aisé d'assister à notre assemblée à distance et d'y voter.

En ce qui concerne la mobilisation thématique et intergénérationnelle, nous présentons sous l'onglet « Responsabilité et impact » du site Web de la Banque Scotia des renseignements détaillés sur de nombreux sujets, dont notre Rapport de durabilité et notre Rapport sur le climat. De plus, dans la circulaire, une section exhaustive traite des propositions d'actionnaire et une autre traite des questions relatives à la gouvernance.

Nous ne sommes pas d'accord avec la suggestion du proposant selon laquelle des renseignements supplémentaires présentés dans la circulaire sous la forme d'un tableau synthèse contenant de l'information détaillée relative à l'assemblée seraient utiles pour nos actionnaires ou permettraient d'augmenter le taux de participation des actionnaires individuels. Ces renseignements supplémentaires proposés seraient pour la plupart redondants et, conformément aux exigences réglementaires, ils sont déjà inclus dans les résultats des votes (notamment le nombre de votes exprimés, le pourcentage de voix en appui à chacun des points à l'ordre du jour et le quorum), lesquels sont publiés sur notre site Web et déposés auprès des organismes de réglementation dès que possible après l'assemblée. De plus, conformément à la réglementation, le nombre d'actions à droit de vote en circulation est déjà indiqué clairement dans la circulaire, tant à la date de la circulaire qu'à la date de référence.

Étant donné les mesures prises par la banque pour simplifier la participation des actionnaires à l'assemblée annuelle et améliorer l'expérience de vote et les communications aux actionnaires s'y rapportant, ainsi que les renseignements actuellement communiqués par la banque au sujet du vote des actionnaires, nous estimons que nous répondons aux préoccupations exprimées dans la proposition et que cette dernière n'est pas nécessaire.

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

## PROPOSITION N° 2

### Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

**Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.**

#### Argumentaire

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouverne d'entreprise (*gouvernance*) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (*parties prenantes*).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouverne d'entreprise (*gouvernance*), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain.

### Position de la banque

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE S'EST DÉJÀ ENGAGÉE À ASSURER LE DÉVELOPPEMENT ET LA REPRÉSENTATION DES JEUNES À TRAVERS SON ORGANISATION ET QUE DES CIBLES BASÉES SUR L'ÂGE LIMITERAIENT LA CAPACITÉ DU CONSEIL À RECRUTER LES ADMINISTRATEURS DONT LES COMPÉTENCES S'HARMONISENT LE MIEUX AVEC PRIORITÉS EN CONSTANTE ÉVOLUTION DE LA BANQUE.**

La Banque Scotia reconnaît la valeur des perspectives de chaque génération et a pris l'engagement de développer de jeunes leaders au sein de l'organisation et d'être par ailleurs à l'écoute de leurs perspectives. Les administrateurs de la banque sont informés des perspectives des jeunes par le biais de ScotiaPulse, un sondage interne auquel répondent tous les employés de la Banque Scotia. La banque organise aussi régulièrement des assemblées de consultation et contribue à d'autres forums, y compris sur les médias sociaux, qui lui permettent de prendre acte des perspectives des jeunes et de les communiquer de diverses façons au conseil et à ses comités.

En outre, la banque s'est engagée à maintenir une diversité de compétences, de perspectives et d'expériences au sein du conseil d'administration, comme le décrit notre politique en matière de diversité au sein du conseil. Notre conseil reconnaît l'importance d'avoir parmi ses membres une représentation diversifiée qui reflète nos clients, actionnaires et employés ainsi que les collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités. Cependant, la banque est d'avis que l'adoption de cibles axées sur l'âge pour nos administrateurs restreindrait indûment le conseil dans sa sélection de candidats et pourrait l'empêcher de retenir les services d'un candidat possédant les compétences recherchées, mais dont l'âge ne correspond pas à la cible.

Pour la composition du conseil et du comité, l'âge ne constitue pas un facteur déterminant pour la banque, et nous sommes d'avis que cette approche n'a pas à être modifiée. Conformément aux pratiques exemplaires, ISS et Glass Lewis ne soutiennent pas l'adoption de cibles rigides en matière d'âge, et recommandent plutôt que les conseils d'administration évaluent la composition du conseil en fonction de l'adéquation des compétences et de l'expérience. La banque ne discrimine pas en fonction de l'âge, et c'est la raison pour laquelle nous avons retiré les limites d'âge pour les administrateurs et adopté plutôt des limites quant au nombre de mandats, dans l'optique de permettre un renouvellement des administrateurs équitable et fondé sur le mérite, sans hypothèse sous-jacente liée à l'âge. En fait, le conseil évalue les candidats aux postes d'administrateur de façon holistique, et en accordant une importance accrue aux compétences requises pour satisfaire aux besoins commerciaux changeants tout en tenant également compte de l'empreinte internationale de la banque. Le conseil estime que son processus de sélection actuel, qui est présenté à la rubrique « Mise en candidature des administrateurs » de la présente circulaire, maximise sa capacité de recruter et de garder à son service les meilleurs candidats dans un environnement commercial dynamique.

Il convient de souligner qu'il n'existe aucune exigence légale ou réglementaire à l'égard de la représentation de la jeunesse (les moins de 35 ans) dans les processus de sélection des membres du conseil d'administration ou des comités. En revanche, la *Loi sur les banques* exige qu'au moins 50 % des administrateurs soient des résidents canadiens, ce qui limite en soi la flexibilité dont dispose le conseil et sa capacité à adopter des cibles démographiques fixes, étant donné sa taille. De plus, le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) s'attend des administrateurs qu'ils disposent des compétences (littéracie financière, gestion du risque, jugement commercial, etc.) et de l'expérience de supervision d'entreprise appropriées pour le profil de la banque, et que cette supervision soit exercée en fonction des intérêts à long terme de la banque et de ses parties prenantes. Nous estimons que ces compétences sont surtout peaufinées par une expérience professionnelle soutenue, et que

les personnes âgées de 35 ans ou moins sont moins susceptibles, en moyenne, d'avoir eu des occasions suffisantes de les peaufiner. Par conséquent, mandater la banque d'adopter une telle cible restreindrait la capacité du conseil d'embaucher des administrateurs hautement compétents qui ne satisfont pas à ces cibles basées sur l'âge, mais dont les qualités s'harmonisent néanmoins parfaitement avec les priorités en constante évolution de la banque.

Finalement, la Banque Scotia soutient les jeunes et leur perfectionnement des compétences requises pour devenir administrateurs (que ce soit aux conseils d'administration d'organismes de charité, de filiales ou d'autres organismes publics ou privés) dans le cadre de nombreux programmes offerts à l'échelle de l'organisation, dont les suivants :

- Au sein du cadre des groupes-ressources d'employés de la banque, qui comprend 15 groupes à l'échelle de l'entreprise répartis dans plus de 20 pays, le **groupe-ressource d'employés pour les jeunes professionnels** soutient les employés en début de carrière en leur proposant des occasions ciblées de perfectionnement professionnel et des initiatives de réseautage.
- Au moyen des **programmes d'incubateurs de talents pour les leaders de demain**, la banque soutient les talents en début de carrière en leur proposant des occasions de rotation de haut calibre, une programmation structurée et des occasions d'apprentissage supervisées au sein de divers secteurs d'activité et de diverses fonctions d'entreprise.
- Dans le cadre de **l'initiative ScotialNSPIRE**, la banque soutient des organismes de charité et des organismes sans but lucratif comme Passeport pour ma réussite, la Direction de la Fondation HEC Montréal, MLSE Foundation, YMCA Québec, Laboratoria et Teach for All, qui outillent des jeunes de milieux défavorisés non seulement sur le plan éducatif, mais aussi en leur permettant de perfectionner leurs compétences et d'acquérir les expériences qui les prépareront pour leurs futures carrières et les rôles de leaders qu'ils seront appelés à jouer dans l'avenir.

La banque a pris un engagement général envers le perfectionnement de ses jeunes employés et de leurs talents. Nous sommes d'avis que ce genre d'initiatives concrètes contribuent plus nettement à favoriser les changements souhaités que l'adoption d'une approche prescriptive imposant l'atteinte d'un nombre fixe de représentants d'un groupe particulier au sein du conseil ou des comités.

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

### PROPOSITION N° 3

#### Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

**Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque**

#### Argumentaire

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (*parties prenantes*), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

1. Alignement avec la performance et l'équité interne
2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonis, incitatifs à long terme) devrait **suivre des balises claires et comparables**, notamment :
  - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;
  - la croissance médiane des salaires des employés;
  - l'évolution du dividende versé par action.
  - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.
3. Plafond temporaire en période de pression économique
  - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex. : 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).
4. Transparence accrue dans les rapports publics

5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :

- la progression de la rémunération des hauts dirigeants;
- la croissance salariale médiane des employés;
- les indicateurs de performance financière et extrafinancière.

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable.

### Position de la banque

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA RÉMUNÉRATION QUE LA BANQUE VERSE À SA HAUTE DIRECTION EST DÉJÀ HARMONISÉE AVEC LA PERFORMANCE GLOBALE DE LA BANQUE.**

La Banque Scotia convient de l'importance de faire concorder la rémunération de la haute direction avec le rendement, de préserver l'équité interne, d'assurer la transparence et de respecter l'ensemble des exigences réglementaires applicables. Nos programmes sont conçus pour être concurrentiels par rapport au marché, et pour attirer et maintenir en poste les meilleurs talents, tout en ayant des assises durables et en maintenant une forte concordance entre la rémunération d'un côté et le rendement et une gestion prudente des risques de l'autre. Nous croyons au bien-fondé des principes suivants et nous les appliquons lors de la conception de nos politiques de rémunération ou de la prise de décisions en matière de rémunération de nos hauts dirigeants :

- **Accent sur le long terme** : La majeure partie de la rémunération de la haute direction est reçue de façon échelonnée sous forme d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres.
- **Rémunération au rendement** : La rémunération variable est liée aux résultats obtenus par la personne en question et la banque et calculée grâce à des paramètres financiers et non financiers constants.
- **Durabilité** : Bien qu'ils soient conçus pour être concurrentiels, nos programmes de rémunération tiennent compte de l'abordabilité et de la prudence fiscale, surtout en période d'incertitude économique.
- **Surveillance du risque** : Des outils, tels que des examens annuels du risque, sont utilisés pour faire des ajustements en fonction des risques ou des inconnues éventuels.
- **Conformité réglementaire** : Les programmes sont guidés par les principes du Conseil de stabilité financière et par les normes du BSIF afin d'assurer une saine gouvernance et la stabilité.
- **Surveillance indépendante** : Les décisions relatives aux programmes de rémunération sont prises par le comité du capital humain et de la rémunération, en collaboration avec le comité d'évaluation des risques et des conseillers externes.

Notre philosophie sous-jacente en matière de rémunération cadre avec notre culture axée sur la performance et notre objectif qui vise à livrer des résultats solides et constants à nos actionnaires, et ce, sans encourager une prise de risques excessifs. Nous sommes d'avis que nous mettons déjà en œuvre les politiques suggérées par la proposition dans nos programmes, qui sont présentés en détail dans la section 3 de la circulaire.

Notre alignement sur la performance et l'équité interne est démontré par nos **rajustements du salaire de base** des hauts dirigeants. Les décisions relatives au salaire de base en ce qui concerne les nouvelles embauches sont prises en fonction des données d'enquêtes indépendantes sur les marchés au sujet de la rémunération, de l'équité interne et des budgets internes. Les budgets tiennent compte de l'abordabilité et sont aussi établis en fonction d'une analyse comparative externe basée sur des données d'enquêtes indépendantes sur les marchés et provenant de fournisseurs externes proéminents, de comparaisons de procurations disponibles publiquement et de données ou de projections macroéconomiques. De plus, notre **rémunération incitative en espèces annuelle** est liée aux paramètres de la carte de pointage, qui sont harmonisés avec notre plan d'affaires et nos **programmes de rémunération sous forme de titres de capitaux propres** reflètent les tendances en matière de rendement des actions et peuvent comprendre des mesures de la performance. Ces programmes comprennent des unités d'actions liées à la performance (UAP), dont la valeur est liée au rendement sur trois ans et est calculée selon des paramètres conformes aux normes du secteur, et des options d'achat d'actions (au Canada) qui reflètent la croissance à long terme du cours des actions pendant une période allant jusqu'à dix ans suivant l'octroi. En outre, la **rémunération du chef de la direction** est présentée conjointement avec le rendement total pour les actionnaires (RTPA) afin de démontrer qu'elle est établie en fonction de la performance.

La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants suit des balises claires et comparables et est harmonisée avec la performance de la banque. La rémunération incitative accordée à nos hauts dirigeants est indexée selon un facteur d'évaluation de la performance des secteurs qui utilise comme principal indicateur de succès le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO). De plus, les salaires de base de nos hauts dirigeants sont généralement assujettis aux mêmes facteurs que

ceux de nos employés au sens large. Nous surveillons aussi les ratios de la rémunération du président et chef de la direction par rapport au revenu familial canadien médian, au salaire médian et moyen des employés et à la valeur gagnée par les actionnaires (se reporter aux pages 100 et 101). Nous démontrons en outre l'harmonisation de la rémunération de notre haute direction avec les données de référence à l'aide de nos versements de dividendes. La banque a fait croître son dividende par action en 2022, en 2023 et en 2025, pour une croissance totale de 10 % sur cette période, et parallèlement, la rémunération directe totale cible annualisée du chef de la direction est demeurée stable de 2023 à 2024 avant d'augmenter pour l'exercice 2025.

Bien que nous soyons d'accord sur le fait que les changements à la rémunération de la haute direction doivent notamment être motivés par les fluctuations du marché, nous n'avons jamais adopté de plafond officiel pour la rémunération totale, puisque nous souhaitons nous assurer que la rémunération que nous offrons est concurrentielle et permet d'attirer, de maintenir en poste et de motiver des hauts dirigeants de premier plan qui sont en mesure de réaliser les objectifs de la banque. Nos programmes de rémunération et nos processus de prise de décisions en matière de rémunération intègrent plutôt des mécanismes qui répondent à cette préoccupation, dont les suivants :

- Les **décisions en matière de rémunération** sont prises dans le respect de la tolérance au risque de la banque, en tenant compte des ratios de fonds propres projetés.
- Les **paramètres d'évaluation de la performance** pour nos régimes d'intéressement sont soumis à des simulations de crise et sont évalués rétroactivement, et les paiements sont évalués en fonction de divers scénarios.
- Nous faisons une **analyse comparative** de nos postes de haute direction en fonction de postes comparables dans le marché **local**.
- La **rémunération sous forme de capitaux propres** représente une portion importante de la rémunération de la haute direction et est harmonisée avec les résultats à moyen et long termes, et nous appliquons des exigences minimales concernant le report de la rémunération.
- Les coefficients de performance opérationnelle et individuelle des régimes de rémunération incitative sont conçus de façon à être **plafonnés** (ce qui comprend un coefficient de performance opérationnelle maximum de 125 % pour le président et chef de la direction).
- Les membres de la haute direction doivent respecter des **lignes directrices en matière d'actionariat** qui sont proportionnelles à leur nombre d'années de service.
- La rémunération est **ajustée** en fonction du risque et en cas d'inconduite, s'il y a lieu, y compris par suite d'une évaluation annuelle des risques du montant global des incitatifs et des paiements effectuée par le chef, Gestion du risque aux fins d'établissement.

La banque continue à respecter, voire surpasser, les exigences en matière de communication dans les marchés où elle exerce des activités, et elle évalue de façon continue ses pratiques afin d'y repérer des occasions d'améliorer la transparence. Nous présentons de l'information sur la **progression de la rémunération** pour le président et chef de la direction et pour les autres membres de la haute direction visés (voir le tableau sommaire de la rémunération aux pages 108 et 109) ainsi que le rendement des actions et le coût de la direction (aux pages 106 et 107). De plus, notre présentation annuelle du **salaire médian des employés** et des **paramètres de rendement financiers et non financiers** permet de faire une comparaison de la rémunération d'une année à l'autre.

Nous demeurons engagés à nous laisser guider par les principes de rémunération à la performance, d'équité interne et de conformité avec les normes réglementaires, tout en maintenant notre position concurrentielle. Bien que nous continuions d'évaluer les occasions de faire de notre cadre de rémunération de la haute direction un reflet plus fidèle des réalités de l'environnement économique et social, nous estimons que ce cadre permet d'atteindre les objectifs soulignés dans la proposition, c'est-à-dire une politique de rémunération responsable alignée sur la performance générale de la banque, mais aussi sur l'apport individuel de chaque dirigeant. En outre, le proposant a la chance de voter à l'égard de la rémunération de la haute direction en choisissant d'appuyer ou non la démarche de la banque en la matière. Par conséquent, nous estimons que cette proposition n'est pas nécessaire.

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

## PROPOSITION N° 4

### Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

**Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.**

#### Argumentaire

Cette politique prévoira notamment :

1. La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :
  - o Le climat et la durabilité;
  - o L'équité sociale et raciale;

- o Les relations avec les peuples autochtones;
  - o L'éthique de l'intelligence artificielle;
  - o L'impact communautaire et les investissements responsables.
2. L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.
  3. La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) se complexifient rapidement. Les questions liées à la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;
- Une anticipation plus fine des risques émergents;
- Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;
- Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes.

## Position de la banque

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE SOUSCRIT DÉJÀ À UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ AU CONSEIL OFFICIELLE ET FOURNIT DES RENSEIGNEMENTS EXHAUSTIFS SUR LES COMPÉTENCES ET LES EXPÉRIENCES DES ADMINISTRATEURS DANS DES DOCUMENTS RÉGLEMENTAIRES ET DES DOCUMENTS D'INFORMATION CLÉS.**

La Banque Scotia a pris l'engagement d'assembler un conseil d'administration composé d'administrateurs hautement qualifiés qui font preuve d'intégrité et de compétence dans la supervision de la gestion d'une institution financière canadienne, tout en tenant également compte de l'empreinte internationale de la banque. Il incombe au conseil de fournir une supervision efficace, des conseils stratégiques et une gestion du risque en fonction des intérêts à long terme de la banque et de ses parties prenantes.

Nous communiquons chaque année les compétences et l'expérience de nos administrateurs dans une grille de compétence, qui établit chacun des domaines d'expérience clés de chaque administrateur, ainsi que leur biographie, qui décrit brièvement l'expérience formative acquise par chacun d'entre eux dans ces domaines d'expérience. Notre grille de compétences des administrateurs sert à assurer un suivi des compétences et du genre d'expérience qui sont nécessaires pour pouvoir surveiller les activités de la banque à l'heure actuelle et dans l'avenir. À ce titre, un examen annuel des compétences et de l'expérience clés, qui comprend notamment des étalonnages national et international, est effectué pour s'assurer qu'elles représentent bien les compétences et l'expertise nécessaires pour superviser de façon efficace les activités et les affaires de la banque. Nos administrateurs doivent aussi revoir leurs domaines d'expérience clés chaque année afin d'indiquer les changements requis, le cas échéant.

De plus, nos politiques en matière de gouvernance sont passées en revue chaque année dans le cadre de notre culture d'amélioration continue. Ce processus comprend un examen des qualités requises et des questions dont il doit être tenu compte pour la composition du conseil, y compris notre politique en matière de diversité au conseil, adoptée en 2013 et mise à jour au fil des années. Cette politique étaye notre conviction selon laquelle les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, de l'expertise, des points de vue, du genre, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles, ainsi que de l'appartenance à des groupes souffrant d'iniquité. Le conseil évalue les candidats aux postes d'administrateur de façon holistique, et en accordant une importance accrue aux compétences requises pour satisfaire aux besoins commerciaux changeants de la banque. Cette approche signifie que nous examinons les candidatures de personnes aux origines diversifiées, à condition qu'elles possèdent les connaissances financières, l'expérience en matière de gestion du risque et le jugement en affaires qui sont exigés par les organismes de réglementation et qu'elles soient capables de contribuer aux discussions portant

sur le large éventail de facteurs dont la banque doit tenir compte dans sa supervision de la banque. Nos lignes directrices pour le processus de nomination sont décrites en détail dans la présente circulaire (aux pages 52 à 57).

La banque communique déjà dans la circulaire des renseignements au sujet de la diversité en matière d'expérience et d'expertise au sein de son conseil dans la présente circulaire, plus précisément dans la grille des compétences et les biographies des administrateurs (aux pages 24 et 25 et aux pages 17 à 23). De plus, le comité de gouvernance examine de façon continue l'efficacité de la politique sur la diversité au sein du conseil, y compris ses progrès dans l'atteinte de ses objectifs ambitieux, dans le cadre de son évaluation continue de la composition du conseil et des candidats aux postes d'administrateur potentiels et, de façon plus officielle, une fois par année, dans le cadre de son examen de nos politiques de gouvernance. Il est également tenu compte de l'efficacité de cette politique lors de notre processus d'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil.

Nous estimons que nous avons adopté les politiques de gouvernance appropriées pour favoriser la diversité au sein de notre conseil sur le plan des compétences et de l'expérience des administrateurs afin que notre conseil soit en mesure de superviser la gestion des activités et des affaires de la banque aujourd'hui et dans l'avenir.

De plus, nous estimons que nous répondons déjà à cette proposition avec les domaines d'expérience clés présentés dans notre grille des compétences, notamment les questions de durabilité et de gouvernance et les compétences en matière de technologies, avec les engagements présentés dans notre politique sur la diversité du conseil, et avec la présentation annuelle de la diversité de l'expertise de nos administrateurs au moyen de la grille des compétences et des biographies des administrateurs. Par conséquent, nous estimons que cette proposition n'est pas nécessaire.

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

## PROPOSITION N° 5

### Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

**Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.**

#### Argumentaire

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :
  - o Les inégalités économiques;
  - o L'accès à la propriété;
  - o Le climat et la transition énergétique;
  - o La stabilité sociale et territoriale;
  - o Les droits de la personne.
2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.
3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle *systémique*, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa *gouvernance*) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

- D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives;
- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;
- De démontrer un *leadership* crédible en matière de finance responsable.

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés.

## Position de la banque

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PUISQUE LE MANDAT ET LES RESPONSABILITÉS DU COMITÉ CONSULTATIF PERMANENT QUI EST PROPOSÉ SONT DÉJÀ TRAITÉS GRÂCE AU CADRE DE GOUVERNANCE RIGoureux DE LA BANQUE, ET SA MISE SUR PIED DONNERAIT LIEU À UNE REDONDANCE DES MANDATS DU CONSEIL ET DE SES COMITÉS.**

Le cadre de gouvernance de la Banque Scotia prévoit la surveillance efficace, l'orientation stratégique et la gestion du risque des intérêts à long terme de la banque et de ses parties prenantes en vue de répondre à l'évolution des besoins d'entreprise de la banque. Le conseil est chargé de surveiller l'orientation stratégique de la banque (aux pages 32 et 33) et, dans ce cadre, il examine les occasions et les risques inhérents aux activités de la banque. Pour l'aider à s'acquitter de son mandat, le conseil compte cinq comités permanents : le comité d'audit et de révision, le comité de gouvernance, le comité du capital humain et de la rémunération, le comité d'évaluation des risques et le comité des technologies. La proposition suggère l'établissement d'un sixième comité du conseil pour se pencher sur l'« impact systémique des décisions de la banque », responsabilité qui incombe déjà au conseil dans le cadre de la surveillance de l'orientation stratégique de la banque.

De plus, les enjeux clés soulevés dans la proposition portent sur des questions sociales et climatiques. Comme il est énoncé dans nos politiques de gouvernance et dans la circulaire (à la page 46), le conseil considère la durabilité et la gouvernance comme une responsabilité partagée; le conseil s'entretient avec la direction au sujet de la réalisation de sa stratégie liée à la durabilité (y compris les changements climatiques), tandis que ses comités surveillent différents aspects de cette stratégie ainsi que les effets, les risques, les mesures et l'information publiés à cet égard. Plus précisément :

- Le **comité de gouvernance** évalue la performance de la banque sur le plan de la durabilité (y compris les changements climatiques) et évalue les meilleures pratiques en matière d'information à fournir sur la durabilité (y compris les changements climatiques), examine les sujets de durabilité et de gouvernance actuels et nouveaux, se penche sur leurs incidences sur la stratégie de la banque et revoit le rapport sur la durabilité (y compris les changements climatiques) de la banque. De plus, il assure une fonction de conseil dans le cadre de l'évaluation continue de l'approche de la banque en matière de gouvernance et formule des recommandations sur les politiques, notamment sur des sujets comme les droits de la personne.
- Le **comité d'évaluation des risques** est chargé de surveiller les risques d'entreprise, y compris les risques liés à la durabilité (plus précisément les questions liées à l'environnement, y compris les changements climatiques, aux enjeux sociaux et à la gouvernance de la banque), et il examine et approuve périodiquement les principaux cadres, politiques et limites relatifs à la gestion du risque de la banque pour s'assurer que la direction exerce ses activités dans le cadre de la gestion des risques d'entreprise et favorise et maintient une solide culture de gestion du risque à l'échelle de la banque.
- Le **comité d'audit et de révision** vérifie l'information relative à la durabilité (y compris les changements climatiques) fournie dans les rapports financiers de la banque, établit des normes de conduite en matière de comportement éthique et supervise la gestion du risque d'inconduite ainsi que la protection des consommateurs.
- Le **comité du capital humain et de la rémunération** surveille les stratégies appliquées pour favoriser une culture inclusive, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, des politiques et pratiques en matière de durabilité (y compris de changements climatiques), la gestion des talents, la planification de la relève et la rétribution totale, et s'assure notamment que les programmes de rémunération de la banque sont conformes à ses programmes de gestion du risque.

De plus, le **comité des technologies**, mis sur pied l'an dernier, aide le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance de la stratégie en matière de technologie de la banque, de la gestion des risques liés aux technologies ainsi que des investissements et de l'innovation technologiques. Cette tâche comprend l'examen des cadres, des politiques et des normes afférentes ainsi que des contrôles internes relatifs à l'utilisation responsable et éthique des technologies, des données et de l'IA, un sujet important et émergent.

De plus, la banque a également formé les comités de direction suivants, qui se composent de hauts dirigeants provenant de l'ensemble de la banque, lesquels assurent la surveillance des incidences des décisions stratégiques de la banque, des recommandations, des orientations stratégiques et des rapports réguliers transmis à nos hauts dirigeants, au conseil et aux comités du conseil :

- Le **comité de gestion de l'actif et du passif** assure la surveillance du cadre de référence des émissions durables de la banque.
- Le **comité de direction sur la transition climatique** est responsable de la réalisation de la stratégie climatique de la banque, de la conformité à la réglementation sur les enjeux liés au climat ainsi que de la conception et de la réalisation du plan de transition climatique de la banque.
- Le **comité d'investissement communautaire** est responsable de la réalisation de la stratégie d'investissement communautaire de la banque, ainsi que de l'examen et de l'approbation des investissements communautaires, comme ScotialNSPIRE.

- Le **comité de divulgation** agit à titre de conseiller du président et chef de la direction et du conseil afin de s'assurer que l'ensemble des renseignements que la banque diffuse dans le public, peu importe la forme, sont donnés en temps opportun de manière juste et équilibrée, et que des contrôles appropriés sont mis en place et fonctionnent efficacement. Le comité est responsable de l'examen et de l'approbation du Rapport de durabilité de la banque.
- Le **conseil sur l'inclusion** est responsable de la réalisation de la stratégie d'inclusion mondiale de la banque.
- Le **comité de gestion des risques d'exploitation** effectue une surveillance efficace et un examen critique de la gestion des risques et des enjeux environnementaux et sociaux de la banque. Il s'occupe notamment de la supervision du profil de risque lié à la durabilité et de la formulation au comité de recommandations au sujet de l'approbation des cadres, des politiques, des déclarations d'appétence au risque et des limites pertinents se rapportant au risque lié à la durabilité.
- Le **comité de direction sur le plan d'action pour la vérité et la réconciliation** est une équipe interfonctionnelle spécialisée qui est responsable de la gouvernance du plan d'action pour la vérité et la réconciliation de la banque et de la mise en œuvre et du maintien de nos 37 engagements.

Nous nous engageons à améliorer constamment nos efforts et nos initiatives pour prévoir, traiter et surveiller les incidences de nos décisions stratégiques relatives aux questions en matière de durabilité et de gouvernance. Notre engagement est déjà profondément intégré dans nos cadres de travail, nos politiques et nos documents relatifs à la gouvernance. Nous reconnaissons également que notre engagement est une démarche évolutive, ce qui explique pourquoi nous surveillons et communiquons nos progrès dans différents documents clés, comme le rapport annuel, le Rapport de durabilité (qui comprend la communication d'informations sur les changements climatiques et notre corpus de données et d'indices en matière de durabilité), le rapport sur l'esclavage moderne et la présente circulaire, entre autres.

Grâce au cadre de gouvernance rigoureux que partagent notre conseil et notre direction, nous sommes d'avis que la formation du comité consultatif permanent proposé est inutile et donnerait lieu à une redondance des mandats du conseil et de ses différents comités. Le solide engagement de la Banque Scotia en matière de gérance révèle un sens du devoir à l'égard de nos clients, collectivités et employés et de l'environnement qui motive nos décisions et oriente nos actions. En déléguant de telles responsabilités au conseil, à ses comités et aux comités de direction de la banque ayant les compétences pertinentes, nous démontrons déjà notre engagement en matière de gérance, prévoyons les risques, veillons à assurer une supervision transparente et suivons l'évolution des enjeux sociaux. Par conséquent, nous estimons que cette proposition n'est pas nécessaire.

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

## PROPOSITION N° 6

### Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

**Il est proposé que la Banque produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.**

#### Argumentaire

L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur financier, notamment en matière d'analyse des risques, d'automatisation des crédits, de détection des fraudes et de recommandation de produits. Ce virage comporte cependant des risques nouveaux, bien identifiés dans les recherches et politiques internationales.

Le Fonds monétaire international (FMI), dans un rapport publié en août 2023 (*Generative AI in Financial Services: Risks and Policy Considerations*)<sup>3</sup>, met en garde contre :

« les biais algorithmiques, les atteintes à la vie privée, les menaces à la stabilité financière et les risques de *gouvernance* découlant d'une utilisation non encadrée de l'IA ».

En parallèle, plusieurs experts de renom, dont **Yoshua Bengio**, lauréat du prix Turing et figure majeure de la recherche en IA, ont exprimé publiquement leur **inquiétude croissante** face à l'absence de garde-fous efficaces. Dans une entrevue à *Les Affaires* (mai 2023), Bengio affirmait :

« L'urgence d'agir est réelle. Des systèmes d'IA puissants sont déjà capables de manipuler ou d'induire en erreur. »

Ces signaux d'alerte ont mené à l'adoption ou à l'étude de cadres réglementaires dans plusieurs pays. Au fédéral, le projet de loi C-27<sup>4</sup> — *Loi sur la Charte du numérique* —, actuellement à l'étude au Sénat, propose la création d'un cadre juridique spécifique pour l'intelligence artificielle à incidence élevée. Ce cadre imposera de nouvelles responsabilités aux entreprises utilisant l'IA, incluant les banques.

<sup>3</sup> <https://www.imf.org/en/Publications/fintech-notes/Issues/2023/08/18/Generative-Artificial-Intelligence-in-Finance-Risk-Considerations-537570>

<sup>4</sup> <https://www.parl.ca/LegisInfo/fr/projet-de-loi/44-1/C-27>

Dans ce contexte réglementaire et technologique en mutation, il est dans l'intérêt de la Banque :

- de démontrer sa responsabilité et sa transparence;
- de prévenir les risques juridiques, réputationnels et systémiques;
- de se positionner comme un leader prudent et éthique dans l'adoption de l'IA.

La publication proactive d'un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA permettrait aux actionnaires d'exercer une supervision éclairée et à l'organisation de bâtir une gouverne d'entreprise (*gouvernance*) digne de la confiance du public et des autorités.

Ce rapport devrait aborder les mesures prises par la Banque dans le but :

- de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;
- d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexactitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;
- former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable.

Cette proposition a reçu l'appui de 12,19 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

### 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 PLACE DE SOLIDES PROCESSUS DE GOUVERNANCE, DE GESTION DES RISQUES ET DE PRÉSENTATION DE L'INFORMATION À L'ÉGARD DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, ET LA PRÉSENTATION D'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE QUI EST PROPOSÉE RISQUERAIT D'EXPOSER LES RENSEIGNEMENTS SENSIBLES DE LA BANQUE ET DE NUIRE À SA POSITION CONCURRENTIELLE.**

La banque soutient le développement sécuritaire et responsable ainsi que l'utilisation éthique des systèmes d'intelligence artificielle (IA). 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 des risques afin que ceux-ci demeurent appropriés 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 en matière d'utilisation responsable de l'IA. La banque est assujettie à des exigences liées à l'IA imposées par le BSIF sur les risques liés à la modélisation, à la cybersécurité, aux tiers et à la sous-traitance, aux obligations en matière de pratiques commerciales de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada ainsi qu'aux lois fédérales et provinciales; le conseil supervise le respect de ces exigences par l'intermédiaire de ses différents comités, notamment le comité des technologies nouvellement formé. Le comité des technologies examine et approuve (au besoin) les principaux cadres technologiques, les politiques et normes afférentes ainsi que les contrôles internes de la banque relatifs à l'éthique des données, y compris l'utilisation responsable et éthique des technologies, des données et de l'IA, et examine et surveille les risques liés à l'utilisation des technologies, dont les risques liés aux données et à l'IA.

Les pratiques de gestion des risques de la banque sont en constante évolution en raison de l'essor des technologies d'IA et des changements apportés à la réglementation, comme la mise à jour de la *Ligne directrice E-23 – Gestion du risque de modélisation* (2027) du BSFI (la ligne directrice E-23), qui impose aux institutions financières fédérales des exigences en matière de gestion des risques quant à leur utilisation de modèles d'IA et resserre la gouvernance, le suivi, la supervision et les déclarations à l'égard des modèles d'IA et d'apprentissage automatique. L'attention que la banque porte à cette ligne directrice, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2027, améliorera davantage les déclarations sur les pratiques en matière d'IA et leur supervision. Après la « mort » du projet de loi C-27 avant l'élection fédérale de 2025, la ligne directrice E-23 devrait renfermer de plus amples directives sur la mise en œuvre de l'IA. La banque 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.

La banque demeure pleinement engagée envers le développement et l'utilisation éthique d'une IA responsable, et reconnaît l'effet transformateur de l'IA sur les opérations bancaires. Les structures de gouvernance, les cadres éthiques et les protocoles de gestion des risques pourraient être révisés de façon à assurer leur efficacité et leur conformité aux normes du secteur. L'intégration de l'IA et de l'apprentissage automatique est conçue pour améliorer l'expérience client, appuyée par des cadres adaptés qui préservent la confiance dans la gestion des données et des renseignements financiers. Les risques sont systématiquement atténués grâce à un ensemble complet de lignes directrices, d'outils, de processus et de normes qui assurent une gouvernance responsable. 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. 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 gestion du risque lié à l'IA est intégrée au cadre de gestion des risques liés au modèle de la banque (qui aborde les risques axés sur le modèle et réglementés) et la Politique de gestion du risque lié à l'IA qui traite des risques liés à l'adoption élargie). 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 les questions d'éthique des données comme fonction centralisée et à l'échelle, et l'une des premières institutions à rendre publics ses principes en matière d'éthique des données. Dans le cadre de son engagement en matière d'éthique des données, 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. Les rapports trimestriels sur le risque d'entreprise, qui sont présentés au conseil, au comité d'évaluation des risques et au comité des technologies, traitent des principaux risques et des risques émergents, y compris ceux liés aux données et aux modèles. La banque publie du contenu lié à l'IA sur son site Web et fournit à ses employés une formation sur le risque lié à l'IA, qui couvre les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels. Des procédures contribuent à éviter les partis pris non intentionnels dans la prise de décisions axées sur les données en faisant en sorte que les préoccupations éthiques applicables sont cernées, évaluées et atténuées. L'outil Assistant en éthique de Trusted AI, déployé en mars 2022, est intégré dès le début du processus de développement afin de faciliter l'examen proactif de problèmes éthiques et de réduire ainsi les risques de 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 envoyés pour examen au conseil des données d'entreprise de la banque et à notre chef de la conformité.

Le leadership de la banque en matière d'IA responsable a été reconnu à l'externe, lui permettant de remporter notamment la distinction du meilleur programme d'IA responsable (Best Responsible IA Program) selon DatalQ en 2024 et le prix de transformation numérique (Digital Transformation Award) selon IT World Canada en 2023, et d'afficher un excellent score dans le palmarès sur la transparence des activités d'IA d'Evident Insights.

Le proposant souhaiterait que la banque produise un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA dans la prise de décision, l'évaluation des risques et la souscription de crédits, selon le modèle présenté dans le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'IA générative avancée* (le Code), que la banque n'a pas encore adopté. Les communications et la structure de gouvernance actuelles de la banque sont solides, pertinentes, axées sur le risque et essentiellement conformes au Code en ce qui a trait aux principes généraux en matière d'imputabilité, d'équité, de sécurité, de transparence et de supervision et de surveillance par des humains. Cependant, la création du rapport proposé exigerait la divulgation de renseignements sensibles, nuisant ainsi à la position concurrentielle et à la sécurité de la banque, et présenterait des risques inhérents à la communication excessive relativement à l'utilisation de l'IA. Les communications publiques des méthodes, des seuils et des contrôles d'IA pourraient faciliter les stratégies d'évasion et nuire à l'efficacité des contrôles. Des normes internationales (comme le Groupe d'actions financières et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire) émettent des mises en garde contre la publication des contrôles spécifiques, puisque de tels renseignements pourraient compromettre des défenses fondamentales. C'est pourquoi la banque établit ses pratiques de communications de façon à créer un équilibre entre la transparence et la nécessité de préserver sa capacité à détecter et à empêcher les crimes financiers et les cybermenaces.

Les processus rigoureux de gouvernance de la Banque Scotia, son inflexible cadre de gestion des risques, son expertise en matière d'éthique liée à l'IA et de gestion du risque lié à l'IA ainsi que ses 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. La Banque Scotia continuera de surveiller l'évolution de la réglementation et de revoir les communications afin de s'assurer qu'elle demeure constamment conforme aux règlements et aux meilleures pratiques, sans l'exposer à des risques de sécurité accrus ou compromettre sa compétitivité. De plus, des échanges soutenus avec des actionnaires et d'autres parties prenantes contribueront à améliorer la réactivité et l'efficacité lors de l'adoption d'une IA responsable.

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

## PROPOSITION N° 7

**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 (XX% 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<sup>5</sup> réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants canadiens 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.

Cette proposition a reçu l'appui de 8,80 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

### 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 banque au Canada à présenter le ratio de rémunération du chef de la direction dans sa circulaire de sollicitation de 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 90. Pour cette raison, la communication publique par la banque de ses déclarations pays par pays n'est pas nécessaire aux fins du calcul du ratio de rémunération du chef de la direction étant donné que ce ratio 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 qui offre une variété de services bancaires aux clients situés dans les territoires où elle exerce des activités. Ce faisant, elle paie 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 maintenons 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. La Banque Scotia présente de l'information sur l'impôt qu'elle paie au tableau T77 de son rapport annuel 2025, dans son corpus de

<sup>5</sup> [https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer\\_Rapport\\_Canadien\\_FR\\_0.pdf](https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf)

données et d'indices en matière de durabilité et dans son Bilan des contributions communautaires (propre au Canada). Nous avons payé 4,5 milliards de dollars d'impôt, soit 36,8 % de notre bénéfice avant impôts, pour l'exercice 2025. Cette somme représente environ 1 \$ pour chaque tranche de 2,32 \$ 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 en matière de durabilité qui font la promotion de la transparence, tout en protégeant les intérêts de nos 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 ses 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 soumettrons 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 et de la conformité de la banque au Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) de l'OCDE et du G20, 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.**

## PROPOSITION N° 8

### 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.***

#### Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*<sup>6</sup>, le financement accordé par les cinq plus grandes banques au pays à l'industrie de l'énergie fossile a atteint près de 132 milliards de dollars américains en 2024. Ce financement se répartit ainsi : Banque Royale : 34,3 milliards \$ US; Banque Scotia 26,2 milliards \$ US; Banque Toronto-Dominion 29,0 milliards \$ US, Banque de Montréal, 19,9 milliards \$ US et Banque CIBC, 22,3 milliards \$ US.

La Banque continue à appuyer le développement de ce type d'énergie. Les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le **vote consultatif sur la politique environnementale** ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- **Renforcer la gouverne d'entreprise (gouvernance) et la transparence**, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- **Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux**, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- **Réduire les risques réputationnels**, en démontrant que la Banque est sensible aux préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- **Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain**, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

<sup>6</sup> <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

**Il est important de rappeler** que ce vote est :

- **Consultatif, non contraignant**, respectant ainsi la gouverne d'entreprise (*gouvernance*) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer un appui mesuré, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un signal de bonne gouverne d'entreprise (*gouvernance*), qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un signal clair, mais raisonnable, en faveur d'une gouverne d'entreprise (*gouvernance*) environnementale renforcée;
- Évitent l'alternative d'une pression réglementaire ou politique plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la crédibilité et l'acceptabilité sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux.

Cette proposition a reçu l'appui de 13,97 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

### 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 RIGOREUSE ET EXHAUSTIVE POUR APPUYER SON PLAN DE TRANSITION 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 consacré des efforts considérables au traitement des changements climatiques au cours des dernières années. Nous avons communiqué de l'information détaillée propre aux questions climatiques depuis 2022, et notre première communication d'information en lien avec le climat en vertu de la réglementation concerne l'exercice 2024 puisque les institutions financières au Canada sont désormais également assujetties à la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF (la ligne directrice B-15 du BSIF). Celle-ci comprend une description de la façon dont la banque mesure et gère autant le risque physique que le risque lié à la transition climatique, ainsi que le traitement des possibles actifs condamnés. Une description détaillée de la façon dont la banque traite le risque climatique sera présentée dans le Rapport de durabilité 2025 de la banque, qui présentera de l'information sur le climat. 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 ce plan de transition climatique, nous calculons notre ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique, qui sera présenté dans le Rapport de durabilité 2025 de la banque. Le ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique se veut une mesure du rôle que jouent les banques pour favoriser la transition climatique en comparant la proportion du financement accordé par une banque aux énergies faibles en émissions de carbone à celle du financement accordé aux énergies conventionnelles.

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 avoir une discussion dynamique toute l'année avec nos actionnaires et avec les 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 objectifs et notre plan de transition 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 d'en faire rapport 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 de l'information portant sur les changements climatiques présentée chaque année dans notre Rapport de durabilité. 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 quatre 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 gestion 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 quatre 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 en matière de climat par la banque, 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.

Quatre années se sont écoulées depuis que le MÉDAC a présenté cette proposition pour la première fois. Le MÉDAC n'a pas donné suite à nos demandes pour en discuter en dehors du processus de présentation de propositions d'actionnaire, pas plus qu'il ne nous a transmis de commentaires précis sur notre stratégie 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 notre stratégie en matière de climat dans l'information que nous communiquons, et nous continuerons de partager avec nos parties prenantes notre progression vers l'atteinte de ces objectifs et la mise en œuvre 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.**

## 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 retourner à une position de neutralité des points de vue dans ses pratiques commerciales et de faire primer son devoir fiduciaire envers ses actionnaires. À la suite de discussions fructueuses, InvestNow a accepté de retirer sa proposition.

Le MÉDAC a présenté une proposition de plus, qu'il a accepté de retirer à la suite de discussions avec la banque. Bien que cette proposition ne soit pas soumise au vote à l'assemblée, le MÉDAC a exigé qu'elle soit présentée dans la circulaire, accompagnée de la réponse de la banque, dans le cadre de l'entente prévoyant le retrait de cette proposition. La proposition et l'argumentaire ont été imprimés comme ils ont été présentés.

## PROPOSITION RETIRÉE N° 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 produise, à compter de 2027, un rapport destiné 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

Rappelons que 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*<sup>7</sup>. 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 à réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissement comporte quelque forme que ce soit de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Il est important pour nous que la Banque soit davantage proactive pour les principales raisons suivantes :

1. Le financement, même indirect, d'entreprises impliquées dans le travail forcé des enfants est incompatible avec les valeurs fondamentales des Canadiens, les engagements publics des banques en matière de droits de la personne et les attentes des parties prenantes. Les scandales liés au travail forcé peuvent :
  - Provoquer des campagnes médiatiques et de boycottage;
  - Endommager durablement la marque et la confiance du public;
  - Affecter les relations avec les investisseurs institutionnels responsables.
2. Les grands investisseurs institutionnels, notamment ceux engagés dans les Principes pour l'investissement responsable (PRI) et d'autres initiatives ESG, exigent une gestion rigoureuse des risques liés aux droits de la personne. Les banques qui tardent à agir s'exposent à des votes d'opposition en assemblée et à des désinvestissements.
3. Le Québec et le pays se positionnent sur la scène internationale comme un pays défendant les droits de l'enfant et les valeurs éthiques. Les banques du pays, en tant qu'acteurs influents de l'économie, ont la responsabilité de traduire ces principes dans leurs pratiques financières, renforçant ainsi la crédibilité et l'influence du pays.

Une approche proactive de réduction des financements liés au travail forcé des enfants n'est pas seulement une exigence morale, mais une stratégie de gestion des risques, de protection de la réputation et d'alignement avec les attentes des investisseurs et des parties prenantes. Cela permet aux banques du pays d'assumer leur rôle de leaders responsables dans l'économie mondiale. Cette proposition a reçu l'appui de 21,02 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

#### Position de la banque

La Banque Scotia s'est engagée à respecter les droits de la personne, comme l'établit notre déclaration sur les droits de la personne à l'échelle mondiale, qui s'inspire des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. La banque a aussi adopté des politiques, des procédures et des pratiques conçues pour atténuer les risques liés à l'esclavage moderne. La Déclaration sur l'esclavage moderne (DEM) de la Banque Scotia, qui s'applique à l'échelle 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 DEM fait référence à l'esclavage moderne, au travail forcé, au travail des enfants et à la traite des personnes.

La banque reconnaît qu'elle est exposée à des risques liés à l'esclavage moderne en raison de ses activités et de ses produits et services financiers. Les politiques, les procédures et les pratiques de la banque conçues pour cerner, évaluer et traiter les risques liés à l'esclavage moderne qui sont inhérents à ses activités de prêt et d'investissement sont présentées dans notre DEM annuelle et continueront de l'être chaque année, conformément aux obligations réglementaires de la banque dans plusieurs territoires, ces exigences guidant nos pratiques et l'information que nous communiquons sur le sujet. Au cours de l'exercice 2025, aucune préoccupation liée à l'esclavage moderne n'a été relevée par les mécanismes pertinents au sein de la banque. Veuillez vous reporter à notre DEM annuelle, qui peut être consultée dans la section « Publications et politiques ESG » de notre site Web.

<sup>7</sup> <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

**LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE**  
**Assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires**  
**Le 14 avril 2026**

**RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE**

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

Les actionnaires ont voté à l'égard des questions suivantes à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse (la « Banque ») tenue le 14 avril 2026. Chacune des questions est plus amplement décrite dans l'avis de convocation à la 194<sup>e</sup> assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires et circulaire de sollicitation de procurations posté aux actionnaires et disponible à [banquescotia.com/assembleeannuelle](http://banquescotia.com/assembleeannuelle).

**1. Élection des administrateurs**

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

Candidat	Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
Nora A. Aufreiter	634 468 415	98,25%	11 280 271	1,75%
Guillermo E. Babatz	637 456 204	98,72%	8 292 482	1,28%
W. Dave Dowrich	642 322 500	99,47%	3 426 186	0,53%
Antonio Garza	643 729 142	99,69%	2 019 544	0,31%
Michael B. Medline	640 681 498	99,22%	5 067 188	0,78%
Lynn K. Patterson	643 600 477	99,67%	2 148 208	0,33%
Una M. Power	641 109 196	99,28%	4 639 491	0,72%
Aaron W. Regent	623 598 603	96,57%	22 150 084	3,43%
Sandra J. Stuart	642 939 721	99,57%	2 808 965	0,43%
L. Scott Thomson	641 772 936	99,38%	3 975 750	0,62%
Steven C. Van Wyk	639 511 492	99,03%	6 237 194	0,97%
Benita M. Warmbold	635 032 715	98,34%	10 715 971	1,66%

**2. Nomination de l'auditeur**

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été nommé auditeur de la Banque.

Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
603 854 198	92,01%	52 453 710	7,99%

**3. Modification relative au règlement administratif n° 1 concernant la rémunération des administrateurs**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
637 821 184	98,77%	7 927 071	1,23%

**4. Modifications administratives relatives au règlement administratif n° 1**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
638 023 841	98,80%	7 724 837	1,20%

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

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
619 194 350	95,89%	26 552 530	4,11%

**6. Proposition d'actionnaire n° 1**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
6 835 952	1,06%	636 507 543	98,94%	2 401 054

**7. Proposition d'actionnaire n° 2**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
14 276 443	2,22%	629 329 501	97,78%	2 140 808

**8. Proposition d'actionnaire n° 3**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
43 559 059	6,77%	599 763 496	93,23%	2 422 529

**9. Proposition d'actionnaire n° 4**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
63 616 597	9,89%	579 368 578	90,11%	2 759 996

**10. Proposition d'actionnaire n° 5**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
51 027 100	7,96%	589 818 996	92,04%	4 901 340

**11. Proposition d'actionnaire n° 6**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
142 945 216	22,21%	500 741 363	77,79%	2 060 270

**12. Proposition d'actionnaire n° 7**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
56 352 387	8,76%	586 784 381	91,24%	2 611 898

**13. Proposition d'actionnaire n° 8**

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
104 423 164	17,01%	509 615 412	82,99%	31 710 084

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





**BANQUE ROYALE  
DU CANADA**

# Annexe A :

## Propositions d'actionnaires

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

---

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

### PROPOSITION 1

*Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)*

*Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :*

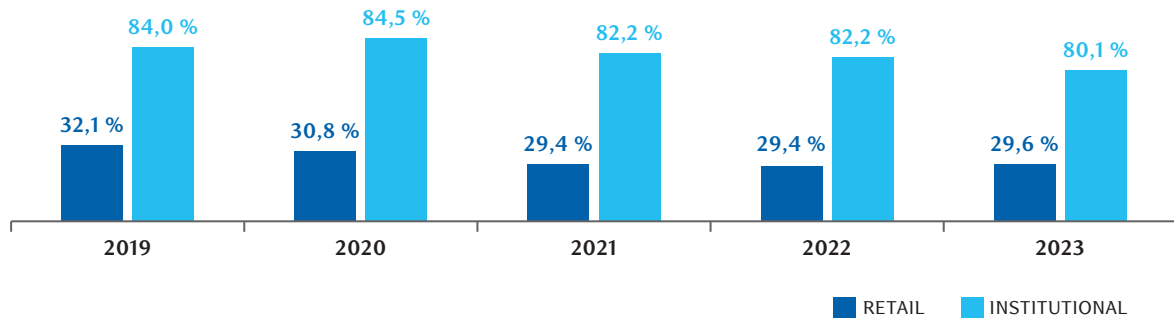
1. *Amélioration de l'expérience de vote*
  - *Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;*
  - *Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;*
  - *Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.*
2. *Modernisation des communications*
  - *Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;*
  - *Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);*
  - *Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;*
  - *Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).*
3. *Mobilisation thématique et intergénérationnelle*
  - *Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);*
  - *Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouverne d'entreprise (gouvernance) dans un format vulgarisé.*
4. *Documentation de la participation*
  - *Divulgaration en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :*
    - i. *le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),*
    - ii. *le quorum,*
    - iii. *le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),*
    - iv. *le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents et :*
    - v. *le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.*

## Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

Constat préoccupant : les données issues du Broadridge Proxy Pulse Canada<sup>1</sup> révèlent :

Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, Transat A.T. inc. a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé<sup>2</sup>, crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (parties prenantes). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son leadership en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) moderne et inclusive.

<sup>1</sup> [https://www.broadridge.com/\\_assets/pdf/broadridge-proxy-pulse-2023-proxy-season-review.pdf](https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxy-pulse-2023-proxy-season-review.pdf)

<sup>2</sup> <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 1

RBC s'engage depuis longtemps à promouvoir, dans un souci d'accessibilité et de transparence, une interaction active et en temps opportun avec ses actionnaires à l'occasion des assemblées annuelles et tout au long de l'année. Cet engagement se reconnaît par des pratiques bien établies et des investissements continus qui favorisent une véritable participation active des actionnaires à l'assemblée annuelle. Compte tenu des pratiques de la banque déjà en place, le conseil estime que la présente proposition n'est pas nécessaire et n'aurait pas pour effet de renforcer sensiblement la participation des actionnaires, d'améliorer leur expérience de vote ou de rehausser la qualité, la clarté ou l'accessibilité des renseignements et des communications fournis aux actionnaires.

Le conseil convient du fait que la mobilisation et la participation des actionnaires sont indispensables pour assurer une gouvernance efficace et encourage tous les actionnaires à assister et à participer à l'assemblée annuelle de RBC ainsi qu'à y exercer leurs droits de vote. RBC a investi, et continue d'investir, activement pour rehausser l'expérience de la participation aux assemblées annuelles dans le but de favoriser la mobilisation et la participation des actionnaires. Bon nombre des mesures énoncées dans cette proposition, notamment celles se rapportant à l'amélioration des plateformes de vote en ligne, à la modernisation des communications et à l'utilisation d'outils numériques pour encourager la participation, ont déjà été mises en œuvre par RBC en vue d'optimiser le format de l'assemblée annuelle pour les actionnaires qui y participent virtuellement. Depuis son introduction en 2020, la plateforme virtuelle de RBC offre aux actionnaires un moyen accessible et fiable de participer à l'assemblée annuelle, et au cours des dernières années, de nombreux actionnaires ont choisi d'assister virtuellement à notre assemblée annuelle. De plus, chaque année, RBC travaille avec son agent des transferts pour maintenir un processus de vote clair, sécurisé et accessible.

La tenue de l'assemblée annuelle des actionnaires vise à traiter les questions requises en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) et des lois applicables. L'assemblée est tenue notamment pour recevoir les états financiers annuels, élire des administrateurs, nommer l'auditeur et traiter les autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée. La supervision de l'assemblée annuelle est confiée à la présidente du conseil, qui dispose du pouvoir général d'assurer le déroulement de l'assemblée de manière transparente, ordonnée et équitable et en temps opportun, et les actionnaires qui y participent ont l'occasion de voter, de poser des questions et de faire des commentaires sur les points à l'ordre du jour, le cas échéant.

Le conseil encourage la mobilisation des actionnaires à l'assemblée annuelle au moyen d'une circulaire de sollicitation de procurations préparée conformément aux lois applicables et aux pratiques sectorielles. Celle-ci énonce dans un langage clair et concis les questions sur lesquelles les actionnaires seront appelés à voter et la manière dont les actionnaires peuvent assister, participer et voter à l'assemblée.

Les taux de participation aux assemblées annuelles de RBC sont demeurés relativement stables au cours des six dernières années, ce qui témoigne d'une interaction constante et efficace avec les actionnaires. Nos pratiques en matière de communication de l'information sont conformes aux exigences et aux normes prévues par les lois applicables et garantissent aux actionnaires une forte transparence pour ce qui est des résultats du vote et de la participation aux assemblées. Les rapports supplémentaires envisagés dans la présente proposition ne fourniraient pas de renseignements additionnels pertinents aux actionnaires et ne font pas partie des pratiques courantes de nos pairs, ce qui est susceptible de limiter la comparabilité de ceux-ci et leur utilité.

Le conseil ne considère pas qu'il existe une préoccupation généralisée parmi les actionnaires qui porterait à croire que la banque n'a pas su interagir efficacement avec eux. Abstraction faite de cette proposition, la banque n'a reçu aucun commentaire qui laisserait entendre que les actionnaires se sentent peu mobilisés ou que les occasions de participation qui leur sont offertes sont inadéquates. Par ailleurs, bien que l'assemblée annuelle soit un forum important pour aborder les questions prévues par la loi relativement aux affaires des actionnaires, sa tenue n'est pas le seul moyen dont disposent les actionnaires pour interagir avec RBC. RBC interagit avec les actionnaires tout au long de l'année à l'aide de divers canaux afin de leur fournir des renseignements, de recueillir leurs commentaires et de favoriser un dialogue constructif et continu en dehors des périodes consacrées aux assemblées annuelles. Veuillez consulter la page 31 pour de plus amples renseignements sur l'approche de RBC en matière d'interaction avec les actionnaires.

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

---

## PROPOSITION 2

*Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque*

*Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.*

*Argumentaire*

*Ce plan inclura notamment :*

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;*
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;*
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.*

*Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.*

*Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.*

*Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouverne d'entreprise (gouvernance) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.*

*Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (parties prenantes).*

*En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouverne d'entreprise (gouvernance), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain.*

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 2 :

RBC reconnaît que l'interaction avec les jeunes contribue de manière importante au succès à long terme de la banque et concorde avec ses priorités stratégiques et sa raison d'être, soit de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Le conseil reconnaît que la perspective des jeunes générations est précieuse. Cependant, la proposition soumise imposerait des exigences contraignantes, notamment des cibles de représentation fondées sur l'âge et des structures consultatives spécialisées, qui entraveraient la capacité du conseil à définir le modèle de gouvernance le plus efficace pour la banque.

Le conseil estime qu'une gouvernance efficace exige de la souplesse pour s'adapter à un monde en profonde mutation et de plus en plus complexe tout en respectant ses responsabilités fiduciaires et les cadres de gouvernance établis. Une diversité de compétences, d'expériences et de points de vue, y compris de la part des plus jeunes générations, est essentielle pour assurer la supervision d'une institution financière complexe et soumise à une forte réglementation. L'approche du conseil en matière de gouvernance privilégie déjà la diversité de l'expérience et des points de vue, et le conseil évalue régulièrement ces éléments au moyen de sa grille de compétences (se reporter à la page 21) et de sa Politique sur la diversité au sein du conseil. En dernière analyse, il appartient au conseil de s'assurer que chaque administrateur possède les talents, les compétences, l'expérience et l'expertise voulus pour assurer une surveillance efficace, l'âge étant pris en compte parmi d'autres facteurs pertinents.

RBC reconnaît l'importance de comprendre les points de vue des jeunes, de veiller à ce que leurs opinions soient reflétées dans le processus de gouvernance et de soutenir la réussite et l'épanouissement des jeunes générations. Le conseil estime que les employés constituent l'un des plus grands atouts de la banque et jouent un rôle actif en ce qui a trait aux questions stratégiques et opérationnelles chez RBC. Différents mécanismes permettent à nos employés, y compris les jeunes et ceux en début de carrière, d'éclairer, de motiver et d'influencer la prise de décisions au sein de RBC. Des membres de la direction et des gens de talent à l'échelle de l'organisation interagissent régulièrement avec le conseil et ses comités. Les administrateurs ont également la possibilité d'entendre directement les employés s'exprimer, que ce soit dans le cadre de réunions stratégiques tenues à l'externe, de visites des établissements de la banque ou de séances en petits groupes. En 2024, la banque a fait savoir que 17 % de ses effectifs avaient moins de 30 ans, ce qui représente une population importante d'employés en début de carrière. En 2025, RBC a embauché plus de 3 000 étudiants à l'échelle mondiale dans le cadre de stages, de programmes coop et de stages rémunérés en milieu de travail, y compris des étudiants issus des milieux universitaire, collégial et secondaire, et a été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs au Canada pour les jeunes<sup>1</sup>.

De plus, RBC encourage de manière plus générale l'apport économique des jeunes et, en 2025, elle a versé, de concert avec RBC Fondation, 55 M\$ pour aider les jeunes Canadiens à se préparer à la nouvelle réalité du monde du travail<sup>2</sup>. Ce soutien comprenait un investissement de 11 M\$ en 2025 destiné aux établissements postsecondaires du Canada pour des programmes qui favorisent la préparation à l'emploi et comblent les lacunes du marché du travail dans les secteurs aux prises avec une pénurie de talents. Depuis 2017, RBC et RBC Fondation ont versé 500 M\$ au Canada pour aider les jeunes à acquérir une expérience de travail, encourager le perfectionnement de leurs compétences et leur offrir des solutions de réseautage ainsi que des services de soutien au bien-être mental. Ces initiatives ont touché plus de 9,2 millions de jeunes Canadiens dans les collectivités où nous exerçons nos activités, par l'intermédiaire de plus de 960 programmes de partenariats. En outre, RBC a collaboré avec le Youth and Innovation Project de l'Université de Waterloo pour lancer l'étude longitudinale sur les jeunes et l'inclusion économique de RBC en 2022 qui avait pour but de fournir des renseignements sur les embûches auxquelles sont confrontés les jeunes Canadiens, notamment en ce qui a trait à l'emploi.

Étant donné l'impressionnante feuille de route de RBC sur le plan du recrutement des jeunes et de l'apport sollicité auprès des jeunes générations de même que les processus de gouvernance établis du conseil, nous estimons que cette proposition n'est pas nécessaire et qu'elle entraverait la capacité du conseil à définir le modèle de gouvernance le plus efficace.

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

1) MediaCorp Canada Inc.

2) Ce montant s'inscrit dans le cadre d'un engagement à investir 2 G\$ dans les collectivités d'ici 2035.

---

### PROPOSITION 3

*Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance*

*Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque*

*Argumentaire*

*Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (parties prenantes), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.*

*Cette politique comprend les éléments suivants :*

- 1. Alignement avec la performance et l'équité interne*
- 2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonis, incitatifs à long terme) devrait suivre des balises claires et comparables, notamment :*
  - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;*
  - la croissance médiane des salaires des employés;*
  - l'évolution du dividende versé par action.*
  - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.*
- 3. Plafond temporaire en période de pression économique*
  - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex. : 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).*
- 4. Transparence accrue dans les rapports publics*
- 5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :*
  - la progression de la rémunération des hauts dirigeants;*
  - la croissance salariale médiane des employés;*
  - les indicateurs de performance financière et extrafinancière.*

*L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable.*

### RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 3 :

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 des membres 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.

La banque emploie plus de 100 000 personnes réparties dans 29 pays et leur offre une rémunération concurrentielle, de la formation et des possibilités d'avancement de leur carrière. Garder nos employés motivés à procurer une valeur exceptionnelle pour les clients et les actionnaires est primordial dans le cadre de notre approche en matière de rétribution globale. Le recrutement et la rétention d'employés compétents et engagés sont dans l'intérêt des actionnaires et pour y parvenir, la banque doit offrir une rémunération concurrentielle à tous les échelons. Bien que la rémunération constitue un vecteur de motivation, nous investissons aussi de façon continue dans la formation, le perfectionnement et le soutien de nos employés par l'intermédiaire de programmes de formation, d'avantages sociaux et d'options de retraite afin de les soutenir même dans des temps incertains.

Nous investissons dans les données et la recherche pour éclairer nos décisions concernant les structures salariales concurrentielles. Chaque année, la banque participe à plus de 100 études comparatives sur la rémunération dans le but de s'assurer que sa rémunération demeure concurrentielle. De plus, nous souscrivons au principe de rémunération au rendement, lequel renforce le lien entre la rémunération et la contribution personnelle aux résultats financiers de la banque. Tous les employés salariés sont admissibles à un programme d'encouragement fondé sur le rendement. La rémunération des membres de la haute direction qui influencent de façon plus marquée les résultats de l'organisation comprend une portion à risque plus élevée qui est liée à leur rendement individuel et à celui de l'entreprise.

Afin de nous assurer que nos programmes de rémunération demeurent concurrentiels, nous passons en revue, chaque année, la structure des programmes et les niveaux de rémunération offerts par d'autres institutions financières qui constituent nos principaux concurrents pour le recrutement de gens de talent. Le comité des ressources humaines supervise de manière continue les activités ayant pour but de favoriser des pratiques de rémunération concurrentielles. Le comité retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant externe doté de connaissances approfondies en rémunération de membres de la haute direction 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. Le comité passe en revue des analyses d'étalonnage de la rémunération, certains ratios de rémunération verticaux ainsi que des tendances comparant la rémunération directe totale annuelle du chef de la direction et la rémunération directe totale annuelle médiane de tous les employés, ainsi que l'évolution de cette comparaison au fil du temps.

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. Le conseil est d'avis que la divulgation courante faite dans la section intitulée *Analyse de la rémunération* de la circulaire de sollicitation de procurations annuelle permet de donner de l'information plus pertinente et utile aux actionnaires que ne le ferait un ratio de rémunération et que l'utilisation d'un tel ratio ne répondrait pas adéquatement aux préoccupations soulevées par les actionnaires. Chaque année, nous donnons systématiquement des renseignements détaillés sur les faits saillants au chapitre du rendement et la composition de la rémunération des membres de la haute direction dans l'Analyse de la rémunération.

Ainsi qu'il est décrit à la page 60, l'approche de RBC en matière de rémunération au rendement lie la rémunération des membres de la haute direction aux résultats financiers de RBC, à la satisfaction des clients et aux progrès réalisés par chacun des membres de la haute direction par rapport à leurs objectifs stratégiques et d'affaires. Comme nos programmes de rémunération sont modulés en fonction de différents résultats financiers et profils de risque, nous sommes d'avis que la proposition visant à instaurer un plafond temporaire en période de pression économique est redondante.

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

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

---

## PROPOSITION 4

### *Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration*

*Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.*

#### *Argumentaire*

*Cette politique prévoira notamment :*

1. *La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :*
  - *Le climat et la durabilité;*
  - *L'équité sociale et raciale;*
  - *Les relations avec les peuples autochtones;*
  - *L'éthique de l'intelligence artificielle;*
  - *L'impact communautaire et les investissements responsables.*

2. *L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.*
3. *La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.*

*Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouvernance d'entreprise (gouvernance) se complexifient rapidement. Les questions liées à la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.*

*Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :*

- *Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;*
- *Une anticipation plus fine des risques émergents;*
- *Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;*
- *Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.*

*Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.*

*Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes.*

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

Évolutive et souple, l'approche de RBC en matière de gouvernance vise à privilégier une surveillance étroite et efficace de la part du conseil dans un monde qui se transforme rapidement et qui devient de plus en plus complexe. Notre approche est axée sur des pratiques rigoureuses en matière de renouvellement du conseil, soutenues quant à elles par un programme de formation continue des administrateurs qui se veut solide et tourné vers l'avenir. Ensemble, ces pratiques visent à s'assurer que le conseil possède et conserve un éventail judicieux de compétences et d'expérience nécessaires pour exercer une surveillance en ce qui a trait aux enjeux, aux occasions et aux priorités actuels, émergents et complexes auxquels fait face la banque. Le conseil estime que la politique de diversification des compétences proposée n'est pas nécessaire. Il la juge par ailleurs redondante vu les pratiques de gouvernance déjà en place et estime que celle-ci serait difficilement conciliable avec le degré d'adaptabilité et de souplesse voulu pour assurer un renouvellement efficace du conseil.

Le comité de la gouvernance supervise le renouvellement du conseil et propose des candidats indépendants en vue de leur élection ou réélection au conseil. L'un des principaux objectifs du comité de la gouvernance vise à constituer un conseil formé d'administrateurs qui possèdent collectivement les compétences et l'expérience nécessaires pour appuyer le succès stratégique actuel et à long terme de RBC, en concordance avec la raison d'être de la banque, tout en étant en mesure d'exercer un contrôle rigoureux des risques dans un contexte de transformation des services financiers façonnée par une concurrence de plus en plus vive à l'échelle mondiale, l'évolution des attentes des organismes de réglementation et des autres parties prenantes, sans oublier les développements macroéconomiques, technologiques et géopolitiques. Le comité de la gouvernance retient également les services de cabinets de recherche indépendants pour l'aider à repérer des candidats dotés des aptitudes, des compétences ou des caractéristiques particulières qu'il juge essentielles pour assurer la réussite stratégique actuelle et à long terme de RBC.

Le conseil estime qu'un ensemble diversifié de compétences, de parcours et de points de vue est essentiel à l'exercice d'une gouvernance et d'une surveillance efficaces. Son approche en matière de gouvernance reflète cette conviction comme en témoigne l'attention particulière qu'il accorde au renouvellement du conseil et où il s'appuie sur une grille des compétences (décrite à la page 21) et sur la Politique sur la diversité au sein du conseil. Cette grille actualisée par le conseil, et dont la dernière révision indépendante par des tiers remonte à 2025, aide le conseil à se doter des compétences, de l'expérience et de l'expertise voulues pour exercer une surveillance adéquate. La grille recense déjà plusieurs domaines clés mentionnés dans la proposition, y compris la technologie/le numérique qui figurent parmi les compétences importantes, et l'environnement, la responsabilité sociale ou la gouvernance qui se retrouvent dans le volet d'expérience importante. Le comité de la gouvernance revoit, en collaboration avec la présidente du conseil, les titres de compétence des candidats proposés à l'élection ou à la réélection au conseil et évalue leurs compétences et leur expérience par rapport à celles indiquées dans la grille. Les candidats aux postes d'administrateur pour 2026 présentent une combinaison judicieuse de compétences et d'expérience, ce qui témoigne de l'efficacité des pratiques employées par le conseil pour ce qui est du renouvellement des administrateurs (voir les pages 13 à 20 pour de plus amples renseignements sur nos candidats aux postes d'administrateur pour 2026).

Le conseil reconnaît que la formation continue joue un rôle capital pour assurer la surveillance efficace et rigoureuse du conseil et que les administrateurs doivent demeurer au fait des enjeux actuels et émergents qui touchent RBC de même que ses clients, employés, actionnaires, collectivités et autres parties prenantes. Le conseil supervise un programme de formation continue des administrateurs qui est axé sur l'avenir et qui prévoit des présentations de la part de la direction et d'experts externes. Au cours de l'exercice 2025, ces présentations ont porté, entre autres sujets, sur l'intelligence artificielle, la durabilité et la gouvernance (voir la page 41 pour de plus amples renseignements sur notre approche en matière de formation des administrateurs).

RBC présente annuellement, dans la circulaire de sollicitation de procurations de la banque, son approche en matière de renouvellement des administrateurs, y compris les compétences importantes et l'expérience importante qu'elle juge essentielles à la réussite stratégique actuelle et à long terme de la banque. La circulaire de sollicitation de procurations contient également des renseignements détaillés concernant le processus de sélection et de mise en candidature des administrateurs, notamment la façon dont les actionnaires peuvent soumettre des candidatures, ainsi qu'un sommaire de l'expérience professionnelle et des compétences de chaque candidat, les comités du conseil dont il est membre à l'heure actuelle ainsi que les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années. Les rapports supplémentaires envisagés dans la présente proposition ne fourniraient pas de renseignements additionnels pertinents aux actionnaires et ne font pas partie des pratiques courantes de nos pairs, ce qui est susceptible de limiter la comparabilité de ceux-ci et leur utilité.

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

---

## PROPOSITION 5

*Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration*

*Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.*

*Argumentaire*

*Le mandat de ce comité inclura notamment :*

- 1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :*
  - Les inégalités économiques;*
  - L'accès à la propriété;*
  - Le climat et la transition énergétique;*
  - La stabilité sociale et territoriale;*
  - Les droits de la personne.*
- 2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.*
- 3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.*

*Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.*

*Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable ne cessent de croître.*

*Reconnaître formellement ce rôle systémique, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa gouvernance) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :*

- D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives;*
- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;*
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;*
- De démontrer un leadership crédible en matière de finance responsable.*

*La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés.*

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 5 :

RBC est une institution financière mondiale dont l'approche en matière d'excellence du rendement est définie par sa raison d'être et guidée par des principes. La raison d'être de la banque, soit de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités, dicte la manière dont RBC crée de la valeur et constitue le fondement de son succès à long terme. Alors que la banque poursuit son essor, le conseil d'administration s'emploie à soutenir une croissance responsable tout en préservant l'obligation de reddition de comptes de RBC envers les actionnaires et les autres parties prenantes.

Le conseil est responsable de l'établissement de la raison d'être de RBC et de l'exercice d'un jugement indépendant eu égard à la supervision de la direction conformément à ses obligations fiduciaires et aux obligations prévues par la loi et la réglementation, notamment celles prévues par la *Loi sur les banques* (Canada) et la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du BSIF. Les administrateurs exercent un rôle de gérance à l'égard de RBC en supervisant la stratégie, les priorités, le plan d'affaires, l'appétit pour le risque et la culture de la banque tout en agissant au mieux des intérêts de la banque et au mieux des intérêts des actionnaires et d'autres parties prenantes. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le conseil table sur son éventail de compétences et d'expérience et sur sa compréhension des activités et du contexte opérationnel de RBC, des risques et possibilités qui se présentent à elle et des intérêts des parties prenantes, et est guidé, ce faisant, par la raison d'être de la banque.

Le conseil estime que son approche actuelle en matière de surveillance de même que la structure actuelle de ses comités sont très efficaces et permettent au conseil et à ses comités de concourir collectivement à prendre des décisions éclairées dans l'intérêt supérieur de la banque. Les comités du conseil disposent de mandats clairement définis (qui peuvent être consultés à l'adresse [rbc.com/gouvernance](http://rbc.com/gouvernance)) et assurent de concert avec le conseil une surveillance globale de la stratégie, des risques et des pratiques commerciales responsables. Au moins une fois l'an, le conseil passe en revue la structure et la composition de ses comités et procède à une évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil et de ses comités, en s'attardant au principe fondamental du conseil axé sur l'amélioration continue.

Plusieurs des points soulevés dans la proposition relèvent de la sphère des politiques sociales et publiques et outrepassent les limites raisonnables du champ d'action de la banque ou des responsabilités fiduciaires du conseil. Bien que certains de ces points concordent avec les pratiques commerciales et de gestion des risques de la banque, d'autres ont davantage intérêt à être tranchés par des politiques publiques, la réglementation et des mesures législatives plutôt que par la création de nouvelles structures de comité du conseil.

La banque fournit déjà de l'information sur les questions pertinentes en matière de gouvernance, de gestion des risques et de durabilité conformément aux lois applicables et aux pratiques sectorielles, notamment dans ses rapports sur la durabilité (accessibles à l'adresse [rbc.com/informationsurladurabilite](http://rbc.com/informationsurladurabilite)). Les rapports supplémentaires sollicités dans la présente proposition ne fourniraient pas de renseignements additionnels pertinents aux actionnaires et ne font pas partie des pratiques courantes de nos pairs, ce qui est susceptible de limiter la comparabilité de ceux-ci et leur utilité.

Compte tenu du cadre de gouvernance existant de la banque et de la surveillance exhaustive déjà exercée par le conseil et ses comités en conformité avec les lois applicables, le conseil n'appuie pas la création d'un nouveau comité consultatif ni les obligations d'information connexes.

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

---

## PROPOSITION 6

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

*Il est proposé que la Banque produise, à compter de 2027, un rapport destiné 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

Rappelons que le 11 mai 2023 entrainé en vigueur La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement<sup>1</sup>. 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 à réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissement comporte quelque forme que ce soit de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Il est important pour nous que la Banque soit davantage proactive pour les principales raisons suivantes :

1. Le financement, même indirect, d'entreprises impliquées dans le travail forcé des enfants est incompatible avec les valeurs fondamentales des Canadiens, les engagements publics des banques en matière de droits de la personne et les attentes des parties prenantes. Les scandales liés au travail forcé peuvent :
  - Provoquer des campagnes médiatiques et de boycottage;
  - Endommager durablement la marque et la confiance du public;
  - Affecter les relations avec les investisseurs institutionnels responsables.
2. Les grands investisseurs institutionnels, notamment ceux engagés dans les Principes pour l'investissement responsable (PRI) et d'autres initiatives ESG, exigent une gestion rigoureuse des risques liés aux droits de la personne. Les banques qui tardent à agir s'exposent à des votes d'opposition en assemblée et à des désinvestissements.
3. Le Québec et le pays se positionnent sur la scène internationale comme un pays défendant les droits de l'enfant et les valeurs éthiques. Les banques du pays, en tant qu'acteurs influents de l'économie, ont la responsabilité de traduire ces principes dans leurs pratiques financières, renforçant ainsi la crédibilité et l'influence du pays.

Une approche proactive de réduction des financements liés au travail forcé des enfants n'est pas seulement une exigence morale, mais une stratégie de gestion des risques, de protection de la réputation et d'alignement avec les attentes des investisseurs et des parties prenantes. Cela permet aux banques du pays d'assumer leur rôle de leaders responsables dans l'économie mondiale. Cette proposition a reçu l'appui de 25,35 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

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

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 6 :

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](https://www.rbc.com)), qui s'appuie sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (Principes directeurs de l'ONU).

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 fournisseur ou à une activité, ait une incidence négative sur la banque. 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 certaines opérations des Marchés des Capitaux et du Groupe des clients corporatifs. Cette évaluation des risques comprend des questions précises concernant les antécédents de l'emprunteur en matière de droits de la personne. Nous effectuons une vérification diligente supplémentaire en fonction des conclusions de cette évaluation au cas par cas. De plus, nous évaluons les risques associés aux pays dans lesquels un client exerce ses activités.

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 du secteur Gestion des risques du groupe, au comité de surveillance du risque lié à la réputation pour une évaluation et la prise de décisions additionnelles. Nous disposons d'un programme de lutte contre les crimes financiers à l'échelle de l'entreprise, qui vise à prévenir, à détecter et à signaler les opérations suspectes, y compris l'utilisation inappropriée de nos produits, de nos services et de nos modes de prestation dans le cadre de crimes financiers. Le programme de lutte contre les crimes financiers de RBC aide à atténuer les risques liés au blanchiment d'argent, au financement d'activités terroristes, à la corruption, aux sanctions économiques et au financement de la prolifération, y compris les risques associés à la violation des droits de la personne, comme l'esclavage moderne et la traite des personnes.

RBC publie annuellement un Énoncé sur la Loi sur l'esclavage moderne dans lequel nous présentons en détail nos politiques et notre approche en matière de détection et d'élimination du travail forcé et du travail des enfants. L'Approche RBC des droits de la personne, mentionnée précédemment, établit clairement que nous n'accorderons pas sciemment de prêts pour une opération pour laquelle nous avons des preuves de violations des droits de la personne, si nous n'avons pas la certitude que des mesures appropriées sont prises par le client. Lorsque des preuves de violations des droits de la personne émergent après une opération de prêt, nous agissons conformément à nos obligations aux termes des Principes directeurs de l'ONU, selon lesquels nous devons travailler avec l'entité qui s'est rendue coupable de violations des droits de la personne pour mettre en place des mesures de réparation plutôt que de mettre fin à la relation. Selon les Principes directeurs de l'ONU, mettre fin à une relation peut avoir des incidences négatives sur les droits de la personne.

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. Comme nous l'avons indiqué dans notre dernier Énoncé sur la Loi sur l'esclavage moderne, nous n'avons détecté aucun cas d'esclavage moderne – y compris de travail forcé ou de travail des enfants – de traite de personnes ou de perte de revenu découlant des mesures prises pour éradiquer l'esclavage moderne ou la traite de personnes dans la dernière année.

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 envers les droits de la personne 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.

---

## **PROPOSITION 7 :**

*Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain*

*Il est proposé que la Banque produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.*

*Argumentaire*

*L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur financier, notamment en matière d'analyse des risques, d'automatisation des crédits, de détection des fraudes et de recommandation de produits. Ce virage comporte cependant des risques nouveaux, bien identifiés dans les recherches et politiques internationales.*

*Le Fonds monétaire international (FMI), dans un rapport publié en août 2023 (Generative AI in Financial Services: Risks and Policy Considerations)<sup>1</sup>, met en garde contre :*

*« les biais algorithmiques, les atteintes à la vie privée, les menaces à la stabilité financière et les risques de gouvernance découlant d'une utilisation non encadrée de l'IA ».*

*En parallèle, plusieurs experts de renom, dont Yoshua Bengio, lauréat du prix Turing et figure majeure de la recherche en IA, ont exprimé publiquement leur inquiétude croissante face à l'absence de garde-fous efficaces. Dans une entrevue à Les Affaires (mai 2023), Bengio affirmait :*

*« L'urgence d'agir est réelle. Des systèmes d'IA puissants sont déjà capables de manipuler ou d'induire en erreur. »*

*Ces signaux d'alerte ont mené à l'adoption ou à l'étude de cadres réglementaires dans plusieurs pays. Au fédéral, le projet de loi C-27<sup>2</sup> — Loi sur la Charte du numérique —, actuellement à l'étude au Sénat, propose la création d'un cadre juridique spécifique pour l'intelligence artificielle à incidence élevée. Ce cadre imposera de nouvelles responsabilités aux entreprises utilisant l'IA, incluant les banques.*

*Dans ce contexte réglementaire et technologique en mutation, il est dans l'intérêt de la Banque :*

- de démontrer sa responsabilité et sa transparence;*
- de prévenir les risques juridiques, réputationnels et systémiques;*
- de se positionner comme un leader prudent et éthique dans l'adoption de l'IA.*

*La publication proactive d'un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA permettrait aux actionnaires d'exercer une supervision éclairée et à l'organisation de bâtir une gouvernance d'entreprise (gouvernance) digne de la confiance du public et des autorités.*

*Ce rapport devrait aborder les mesures prises par la Banque dans le but :*

- de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;*
- d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexactitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;*
- former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable.*

*Cette proposition a reçu l'appui de 14,29 % des votes à la dernière assemblée annuelle.*

<sup>1</sup> <https://www.imf.org/en/Publications/fintech-notes/Issues/2023/08/18/Generative-Artificial-Intelligence-in-Finance-Risk-Considerations-537570>

<sup>2</sup> <https://www.parl.ca/LegisInfo/fr/projet-de-loi/44-1/C-27>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 7 :

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.

La banque fournit chaque année de l'information significative sur son utilisation et sa gouvernance de l'IA dans son rapport annuel et son rapport sur la durabilité ainsi que de façon continue lors d'événements comme la Journée des investisseurs ou au moyen des mises à jour stratégiques lors des conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels.

RBC reconnaît l'évolution rapide de la technologie de l'IA et est consciente des risques inhérents à son utilisation croissante dans les services financiers; la banque a mis en place des processus internes pour l'utilisation de l'IA, orientés par les Principes de l'IA responsable de RBC. Ces principes reposent sur nos valeurs et le Code de déontologie de RBC et veillent au respect de normes élevées en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité, de responsabilisation, d'équité, de transparence et de divulgation responsable dans tous les efforts de la banque en matière d'IA (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 de modélisation relativement aux tests, à la validation et au suivi des modèles, notamment celles de la Federal Reserve et de l'Office of the Comptroller of the Currency 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 2025, les applications, y compris les méthodes d'IA et d'apprentissage machine, sont soumises à des exigences accrues en matière de gouvernance et de validation du risque lié aux modèles, et sont évaluées en parallèle avec les autres fonctions de gestion des risques pertinentes. RBC a établi des processus en ce qui concerne les risques et la gouvernance afin de superviser et de soutenir la mise en œuvre de cas d'utilisation de l'IA dans l'ensemble de l'organisation et nous continuons de perfectionner notre structure de gouvernance du risque pour tenir compte des nouveaux facteurs de risque que pourrait causer l'utilisation croissante de méthodes et d'applications IA.

Le conseil d'administration supervise l'orientation, les plans et les priorités stratégiques de la banque et vérifie leur concordance par rapport à l'appétit pour le risque de la banque. Dans le cadre de cette activité de surveillance, 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, et participe aux discussions sur l'IA avec des experts tiers. Le comité de gestion des risques 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. Au cours de 2025, le conseil et la direction se sont concentrés sur les principales questions touchant RBC, ses clients, ses employés, ses actionnaires, ses collectivités et d'autres parties prenantes. Parmi celles-ci figuraient des mises à jour au conseil au sujet du programme d'IA et de transformation numérique de RBC de même que la participation à plusieurs séances de formation axées sur l'IA (pour un complément d'information, se reporter à l'accent mis par le conseil sur la formation continue à la page 41).

L'apprentissage et la maîtrise de l'IA dans l'ensemble de RBC sont cruciaux pour comprendre, utiliser professionnellement et intégrer stratégiquement l'IA d'une manière qui soit responsable, efficiente et éthique. Pour y parvenir, RBC a préparé une formation obligatoire à l'échelle de l'entreprise pour les employés qui utilisent nos outils d'IA mis à leur disposition à l'interne. Cette formation comprend un aperçu des principaux fondements de l'IA et des risques qui y sont associés ainsi que nos principes de l'IA responsable. En la suivant, les employés comprennent les avantages de l'IA, comment s'en servir dans le respect du Code de déontologie et l'importance d'en faire une utilisation responsable. RBC a été l'une des premières entreprises à se lancer dans le secteur de l'IA et, dans le cadre de notre engagement à promouvoir l'avancement de l'IA responsable et de l'apprentissage machine, notre centre de recherche spécialisé en IA, RBC Borealis, le carrefour d'innovation et de données de RBC, a créé en 2020 RESPECT AIMC, 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. De plus, RBC Borealis mène des recherches qui sont soumises à un contrôle par les pairs et publiées dans des revues scientifiques.

RBC souscrit au principe d'une utilisation responsable de l'IA dans ses activités, alors que nous servons nos clients et tirons parti de la confiance qu'ils nous accordent depuis plus de 155 ans. L'importance que nous accordons à l'IA responsable témoigne de notre engagement indéfectible envers l'innovation éthique qui bénéficie tant à nos parties prenantes qu'au secteur des services financiers dans son ensemble. 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, et qu'il n'est donc pas nécessaire d'accepter la proposition.

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

---

## **PROPOSITION 8 :**

*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 (XX% 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<sup>1</sup> réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants canadiens 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.*

*Cette proposition a reçu l'appui de 10,31 % des votes à la dernière assemblée annuelle.*

<sup>1</sup> [https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer\\_Rapport\\_Canadien\\_FR\\_0.pdf](https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf)

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 8 :

RBC est une institution financière mondiale dotée d'un modèle d'affaires diversifié, au service de clients et de collectivités partout dans le monde. Elle est résolue à maintenir les normes d'éthique commerciale les plus élevées qui soient dans ses activités. Tel qu'il est indiqué dans notre réponse à cette même proposition soumise au cours d'exercices précédents, RBC entend respecter pleinement toutes les lois fiscales pertinentes et la réglementation connexe dans tous les territoires où elle exerce ses activités. À cet égard, RBC veille à déposer auprès des autorités fiscales compétentes toutes les informations fiscales obligatoires aux termes de cadres existants, notamment en lien avec ses 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'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). De plus, à mesure que certains pays procéderont à l'adoption de lois exigeant la divulgation publique de certaines données en lien avec la déclaration pays par pays (par exemple, dans l'Union européenne et en Australie), RBC se conformera à ces mesures.

Les données que nous devons consigner dans notre déclaration pays par pays devaient initialement être réservées à l'usage des autorités fiscales, plus particulièrement. La divulgation publique de ces données comporte un risque d'interprétation erronée, et ce risque serait exacerbé advenant que certaines sections isolées de la déclaration en entier soient divulguées. La divulgation volontaire de nos données contenues dans la déclaration pays par pays pourrait également donner lieu à la communication de renseignements sensibles sur le plan de la concurrence concernant nos activités, ce qui pourrait potentiellement placer RBC dans une position désavantageuse dans un marché mondial de plus en plus concurrentiel.

Il convient de souligner que les données que renferme notre déclaration pays par pays ne comprennent aucune donnée se rapportant à la rémunération. Par conséquent, contrairement à la suggestion énoncée dans la proposition, la divulgation volontaire de nos données contenues dans la déclaration pays par pays pourrait ne pas être utile aux fins de la préparation de calculs de ratios de rémunération pertinents et détaillés. Comme il est décrit aux pages 68 à 71 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. Bien que certains ratios de rémunération soient pris en compte, au besoin, 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.

Nous notons que le Canada a adopté le cadre élaboré par l'OCDE, soit le « Pilier Deux », qui vise à éliminer, au moyen de la promulgation de la *Loi sur l'impôt minimum mondial*, les avantages fiscaux offerts par des territoires à faible imposition. De manière générale, ces règles imposent un taux d'imposition effectif minimum de 15 %, convenu multilatéralement, aux groupes d'entreprises multinationales d'envergure dans chaque territoire où ils exercent leurs activités afin de répondre efficacement aux préoccupations soulevées antérieurement concernant les pays considérés comme des paradis fiscaux. RBC et ses filiales sont assujetties à ce cadre depuis le début de l'exercice 2025. La conformité à ce nouveau régime d'impôt minimum mondial des sociétés ne prévoit aucune obligation de divulgation publique des données contenues dans la déclaration pays par pays.

RBC a pour ambition de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde. Comme l'indique notre rapport annuel 2025, nous créons de la valeur pour nos clients depuis plus de 150 ans en plaçant la confiance et les relations au cœur de tout ce que nous entreprenons. Nous sommes fiers de la reconnaissance qui nous a été accordée, laquelle souligne la force de notre marque et la confiance que nous témoignent les personnes que nous servons. À titre d'exemple, en 2025, RBC s'est illustrée comme marque canadienne ayant la plus grande valeur pour la 7e année consécutive selon Kantar BrandZ et a été la seule entreprise canadienne à figurer au palmarès des marques mondiales ayant la plus grande valeur de Kantar. En outre, nous figurons en tête du classement pour la satisfaction des clients pour la 2e année consécutive selon l'étude J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires de détail au Canada en 2025.

RBC reste fidèle à son engagement de se conformer à toutes les exigences applicables sur le plan de l'exploitation et de la communication de l'information et à celles prévues par la loi et la réglementation. La divulgation publique demandée dans cette proposition accentuera les risques pour RBC sans contribuer de manière significative aux objectifs énoncés dans la proposition.

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

---

## PROPOSITION 9 :

*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.*

## Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*<sup>1</sup>, le financement accordé par les cinq plus grandes banques au pays à l'industrie de l'énergie fossile a atteint près de 132 milliards de dollars américains en 2024. Ce financement se répartit ainsi : Banque Royale : 34,3 milliards \$ US; Banque Scotia 26,2 milliards \$ US; Banque Toronto-Dominion 29,0 milliards US\$, Banque de Montréal, 19,9 milliards \$ US et Banque CIBC, 22,3 milliards US\$.

La Banque continue à appuyer le développement de ce type d'énergie. Les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le vote consultatif sur la politique environnementale ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- Renforcer la gouvernance d'entreprise (gouvernance) et la transparence, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- Réduire les risques réputationnels, en démontrant que la Banque est sensible aux préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

Il est important de rappeler que ce vote est :

- Consultatif, non contraignant, respectant ainsi la gouvernance d'entreprise (gouvernance) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer un appui mesuré, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un signal de bonne gouvernance d'entreprise (gouvernance), qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un signal clair, mais raisonnable, en faveur d'une gouvernance d'entreprise (gouvernance) environnementale renforcée;
- Évitent l'alternative d'une pression réglementaire ou politique plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la crédibilité et l'acceptabilité sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux.

Cette proposition a reçu l'appui de 16,48 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

<sup>1</sup> <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 9 :

C'est la cinquième année consécutive que le MÉDAC soumet une proposition d'actionnaires demandant un vote consultatif sur l'approche de la banque en matière d'environnement et de changements climatiques. Lors de l'assemblée annuelle 2025, une forte majorité des actionnaires a de nouveau rejeté cette proposition. Depuis sa première soumission en 2022, l'appui des actionnaires à cette proposition est resté relativement stable et bien en deçà de niveaux qui suggéreraient un large appui.

Le conseil estime toujours qu'une interaction en continu avec les parties prenantes, y compris les actionnaires, constitue le moyen le plus approprié et le plus efficace d'éclairer et de raffiner la stratégie climatique de RBC. RBC interagit régulièrement avec les actionnaires et les autres parties prenantes par l'intermédiaire de divers canaux afin de fournir de l'information, de recevoir des commentaires et de favoriser un dialogue constructif et permanent sur de nombreuses questions, dont les risques, les occasions, la stratégie et l'information en lien avec le climat (se reporter à la page 31 pour en savoir plus sur nos interactions avec les actionnaires et d'autres parties prenantes). Le conseil croit fermement que ce dialogue est plus pertinent qu'un vote consultatif annuel sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques, notamment en raison de la nature technique et interconnectée des questions liées au climat.

Le conseil est responsable de la supervision de la stratégie, des priorités, du plan d'affaires, de l'appétit pour le risque et de la culture de la banque. Il détermine comment répartir les ressources actuelles et futures pour atteindre les objectifs d'affaires, mettre en œuvre et exécuter les priorités stratégiques liées au climat dans le cadre de la stratégie à court, à moyen et à long terme de la banque et pondérer les intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes. 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. L'adoption d'un vote consultatif, même s'il n'était pas contraignant, entraînerait la création d'un nouveau mécanisme de gouvernance aux fins de l'évaluation d'une composante de la stratégie de la banque qui n'est pas compatible avec les responsabilités et la reddition de comptes incombant au conseil.

Le conseil reconnaît que, pour assurer une surveillance efficace des risques, des occasions, de la stratégie et de l'information en lien avec le climat, les administrateurs doivent suivre l'évolution rapide d'un contexte économique et politique complexe. Le conseil et ses comités créent un équilibre entre la surveillance de l'approche stratégique de la banque à l'égard des questions climatiques et l'expertise spécifique que l'on trouve dans les secteurs d'exploitation et les fonctions d'affaires dans l'ensemble de la banque. Le conseil se fie aux connaissances très techniques de la direction concernant la complexité des activités et de l'exploitation quotidienne de la banque pour mettre en œuvre la stratégie climatique de la banque. Tout au long de l'année, le conseil et ses comités communiquent avec la direction en ce qui a trait aux questions climatiques relevant de leurs champs de responsabilités respectifs (se reporter à la page 34 pour connaître les faits saillants de 2025 concernant la surveillance exercée par le conseil et ses comités de l'approche stratégique de la banque à l'égard des questions de durabilité, dont les questions climatiques). Ces interactions continues permettent de réaliser une évaluation éclairée en temps opportun par le conseil et la direction des composantes multiples et interreliées de la stratégie de la banque, y compris sa stratégie climatique.

Le conseil est déterminé à constamment améliorer les pratiques de la banque en matière de gouvernance et à favoriser une communication ouverte et responsable avec toutes les parties prenantes, y compris les actionnaires. Le conseil estime que son approche axée sur les interactions est la manière la plus appropriée et la plus efficace de solliciter l'avis des parties prenantes sur l'approche de la banque en matière de climat, 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 10 :**

### *Économie circulaire*

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

### *Argumentaire*

*Depuis plusieurs années, nous soumettons une proposition visant à encourager la Banque à accroître sa transparence sur ses initiatives de soutien à l'économie circulaire, un secteur porteur d'innovation et d'opportunités économiques. Nous croyons fermement qu'elle s'inscrit dans l'intérêt à long terme de la Banque, de ses actionnaires et de ses parties prenantes.*

### *Pourquoi cette proposition?*

*L'économie circulaire permet de mieux gérer les ressources, de limiter les risques liés à la rareté des matières premières et de favoriser des modèles d'affaires innovants.*

*Ce que nous demandons est simple et constructif soit que la Banque publie un rapport présentant :*

- Les prêts et initiatives déjà consentis en soutien à l'économie circulaire;*
- Les mesures prévues pour développer l'expertise interne afin d'accompagner efficacement les entreprises de ce secteur en croissance.*

*Ce rapport ne constitue pas une contrainte, mais un outil de transparence et de bonne gouvernance, qui permettra aux actionnaires d'évaluer comment la Banque se positionne face aux défis économiques et environnementaux émergents.*

*En votant en faveur de cette proposition, les actionnaires encouragent la Banque à être proactive, innovante et à renforcer sa compétitivité dans un marché en pleine transformation.*

*Cette proposition a reçu l'appui de plus de 10 % des votes à la dernière assemblée annuelle.*

## **RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 10 :**

Il s'agit de la sixième année consécutive que le MÉDAC soumet une proposition d'actionnaires demandant cette communication d'information. Lors de l'assemblée annuelle 2025, une forte majorité des actionnaires a de nouveau rejeté cette proposition. Depuis sa première soumission en 2021, l'appui des actionnaires à cette proposition est resté relativement stable et bien en deçà de niveaux qui suggéreraient un large appui.

RBC reconnaît qu'une économie circulaire est un objectif sociétal important qui peut jouer un rôle dans la limitation des impacts environnementaux. La banque fournit également des services à divers clients qui se livrent à des activités qui concordent avec les principes d'une économie circulaire et, dans le cadre de ses processus en place, surveille l'activité de financement, dont l'activité de prêts à l'égard de certains de ces clients. Plus précisément, la banque considère que les produits, technologies et processus qui coïncident avec les principes de l'économie circulaire font partie de ses activités de financement durable.

RBC mesure à l'interne la valeur du financement offert à certains de ces clients et certaines de ces activités. Grâce à ces données, la banque entend épauler davantage les clients qui exercent ces activités en fonction de la demande et mieux comprendre les défis qui peuvent se poser dans le cadre de leur financement.

Le conseil est d'avis que l'approche dont il est question ci-dessus place la banque dans la meilleure position pour contribuer à la réalisation des objectifs d'économie circulaire et surveiller la manière dont elle soutient les clients qui cherchent à atteindre ces objectifs. Outre le financement, RBC et RBC Fondation contribuent à la réalisation des objectifs d'économie circulaire par des investissements ciblés dans les collectivités, en soutenant des projets menés par des organismes caritatifs et sans but lucratif. 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.

Le conseil estime cette proposition redondante, compte tenu des efforts déjà déployés par la banque. De plus, le conseil croit que les efforts actuellement déployés par la banque tiennent déjà compte de l'économie circulaire en tant qu'objectif sociétal important et cherchent déjà à explorer des occasions de financement des clients qui entendent atteindre des objectifs d'économie circulaire, dans chaque cas d'une manière conforme aux objectifs visés par cette proposition d'actionnaires.

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

---

## **PROPOSITION 11 :**

*Assemblées annuelles des actionnaires en personne*

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

*Argumentaire*

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

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

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

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

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage très élevé de votes en sa faveur depuis des années (48,14 % l'an dernier), elle est à nouveau soumise.

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

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

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

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

## RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 11 :

C'est la troisième année consécutive que le MÉDAC soumet cette proposition d'actionnaires. La banque reconnaît que l'an dernier, un pourcentage considérable des voix ont été exprimées en faveur de cette proposition. Toutefois, comme indiqué dans nos réponses à cette proposition en 2024 et en 2025, 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. Conformément à la législation applicable, l'assemblée annuelle des actionnaires 2026 de RBC se tiendra en format hybride, donnant ainsi le choix aux actionnaires d'y participer en personne ou virtuellement. Ainsi, le conseil estime que cette proposition demeure superflue et non nécessaire.

RBC continue d'investir dans l'amélioration de l'expérience virtuelle afin d'assurer une expérience intéressante et équitable pour les actionnaires qui se joignent à l'assemblée de façon virtuelle et se montre résolue à offrir une expérience conviviale pour ceux qui y participent en personne. Les actionnaires qui se joignent à l'assemblée annuelle de façon virtuelle disposent des mêmes droits que ceux qui y participent en personne, notamment la capacité à voter et à soumettre des questions en temps réel ainsi qu'à présenter des propositions dûment soumises pour délibération à l'assemblée.

En tant qu'organisation mondiale dont les actionnaires se situent au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, RBC estime que la possibilité d'une participation virtuelle constitue un moyen important de favoriser un accès élargi et inclusif des actionnaires à l'assemblée annuelle. En donnant la possibilité aux actionnaires d'assister, de voter et de participer à l'assemblée virtuellement, la banque permet à ceux qui, généralement, n'assistent pas ou ne sont pas en mesure d'assister à l'assemblée en personne en raison de contraintes de déplacement, de coût, de calendrier ou de mobilité de voter et de participer à l'assemblée.

Bien que la *Loi sur les banques* (Canada) ne permette pas à RBC de tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement, le conseil pense qu'il est important pour la banque de conserver une certaine souplesse dans les limites du cadre juridique existant afin de tenir compte de circonstances extraordinaires, comme des cas de force majeure ou des situations soulevant des considérations de sécurité physique ou publique. Prescrire un format d'assemblée obligatoire restreindrait de manière indue la capacité de la banque à trouver une réponse appropriée dans les limites de ce cadre et ne serait pas dans l'intérêt des actionnaires.

L'assemblée annuelle fournit une tribune importante qui permet d'aborder les questions légalement requises concernant les activités et la participation des actionnaires; toutefois, il ne s'agit pas du seul moyen dont disposent les actionnaires pour interagir avec RBC. RBC échange avec ces derniers tout au long de l'année par l'intermédiaire de divers canaux afin de fournir de l'information, de recevoir des commentaires et de favoriser un dialogue constructif et permanent en dehors du cycle des assemblées annuelles. En 2025, ces interactions ont visé un large éventail de sujets, dont le format de l'assemblée annuelle (se reporter à la page 31 pour en savoir plus sur nos interactions avec les actionnaires et d'autres parties prenantes).

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

# BANQUE ROYALE DU CANADA

## Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

Toronto, Ontario le 9 avril 2026 (assemblée hybride)

### RAPPORT SUR LE RÉSULTAT DU VOTE

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

Les questions suivantes ont été soumises au vote à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Royale du Canada (la « banque ») tenue le 9 avril 2026. Des renseignements détaillés sur ces questions sont donnés dans la circulaire de sollicitation de procurations relative à cette assemblée, laquelle peut être consultée sur notre site Web à l'adresse [rbc.com/assembleesannuelles](http://rbc.com/assembleesannuelles); sur le site Web de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, à l'adresse [www.envisionreports.com/RBC2026FR](http://www.envisionreports.com/RBC2026FR); sur SEDAR+, à l'adresse [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca); et sur EDGAR, à l'adresse [www.sec.gov](http://www.sec.gov).

#### 1. Élection des administrateurs

Chacun des 13 candidats énumérés dans la circulaire de sollicitation de procurations a été élu administrateur de la banque.

Candidat	Votes pour	% pour	Abstentions	% d'abstentions
Mirko Bibic	703 713 924	98,92%	7 664 724	1,08%
Andrew A. Chisholm	702 869 082	98,80%	8 509 487	1,20%
Jacynthe Côté	694 809 114	97,67%	16 569 404	2,33%
Toos N. Daruvala	704 234 858	99,00%	7 143 740	1,00%
Cynthia Devine	701 334 165	98,59%	10 044 433	1,41%
Roberta L. Jamieson	704 016 336	98,97%	7 362 261	1,03%
David McKay	708 199 754	99,55%	3 178 844	0,45%
Amanda Norton	708 542 126	99,60%	2 831 437	0,40%
Barry Perry	708 759 905	99,63%	2 618 693	0,37%
Maryann Turcke	696 808 654	97,95%	14 569 944	2,05%
Thierry Vandal	702 577 187	98,76%	8 801 410	1,24%
Frank Vettese	708 665 298	99,62%	2 712 299	0,38%
Jeffery Yabuki	706 982 575	99,38%	4 395 023	0,62%

#### 2. Nomination de l'auditeur

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

Votes pour	% pour	Abstentions	% d'abstentions
732 757 158	99,26%	5 429 752	0,74%

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

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre
690 381 240	97,05%	20 992 753	2,95%

#### 4. Proposition 1 : Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
8 296 490	1,17%	700 251 779	98,83%	2 822 223

**5. Proposition 2 :** Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
12 927 960	1,82%	695 790 495	98,18%	2 656 291

**6. Proposition 3 :** Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
49 771 059	7,03%	658 231 729	92,97%	3 370 671

**7. Proposition 4 :** Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
68 822 071	9,72%	639 180 713	90,28%	3 371 332

**8. Proposition 5 :** Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
53 297 109	7,57%	650 655 360	92,43%	7 421 481

**9. Proposition 6 :** Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts et d'investissements

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
161 582 750	22,81%	546 881 674	77,19%	2 909 690

**10. Proposition 7 :** Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
178 286 616	25,16%	530 251 776	74,84%	2 835 688

**11. Proposition 8 :** Divulgence publique d'information non confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
62 220 214	8,79%	645 901 272	91,21%	3 252 491

**12. Proposition 9 :** Vote consultatif sur les politiques environnementales

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
109 160 927	16,19%	565 185 293	83,81%	37 027 791

**13. Proposition 10 :** Économie circulaire

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
86 573 547	12,23%	621 191 796	87,77%	3 608 767

**14. Proposition 11 :** Assemblées annuelles des actionnaires *en personne*

Votes pour	% pour	Votes contre	% contre	S'abstenir*
114 407 850	16,17%	593 110 295	83,83%	3 855 975

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





**BANQUE TORONTO-  
DOMINION**

# 5 Proposition des actionnaires

Les neuf propositions des actionnaires 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 proposants, 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 le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque de mettre en œuvre un large éventail de mesures visant à atténuer le sentiment de désengagement des petits actionnaires.

## Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

### Il est résolu :

Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :

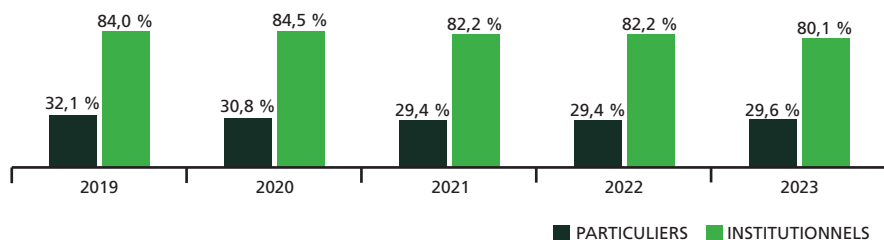
1. Amélioration de l'expérience de vote
  - Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
  - Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
  - Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.
2. Modernisation des communications
  - Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
  - Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
  - Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
  - Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).
3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle
  - Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
  - Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) dans un format vulgarisé.
4. Documentation de la participation
  - Divulgaration en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
    - i. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),
    - ii. le quorum,
    - iii. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
    - iv. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents et :
    - v. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

## Déclaration à l'appui :

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

**Constat préoccupant** : les données issues du *Broadridge Proxy Pulse Canada*<sup>1)</sup> révèlent :

## Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, **Transat A.T. inc.** a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé<sup>2)</sup>, crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (*parties prenantes*). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son *leadership* en matière de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) moderne et inclusive.

1) [https://www.broadridge.com/\\_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf](https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf)

2) <https://l1ci.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

## Réponse du conseil



**Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.**

**Le conseil recommande de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes : la participation des actionnaires est déjà une priorité pour TD; la banque a mis en œuvre de manière proactive plusieurs mesures allant au-delà des exigences de la loi et qui respectent ou dépassent les normes du secteur afin d'encourager la participation aux assemblées annuelles et lors du vote par procuration; les données relatives à la participation aux assemblées précédentes sont déjà accessibles au public et respectent les normes du secteur et les exigences de la loi; les exigences supplémentaires suggérées dans la proposition sont indûment coûteuses ou contraignantes, excessivement prescriptives, inapplicables ou, dans certains cas, impossibles à mettre en œuvre par TD seule.**

TD reconnaît que l'engagement et la participation des actionnaires ainsi que l'exercice des droits de vote fondamentaux aux assemblées annuelles sont essentiels à une saine gouvernance et au plein respect des droits des actionnaires. Lors de ses assemblées annuelles des actionnaires, la banque veille à ce que les actionnaires (y compris les petits investisseurs) puissent y assister, poser des questions, avoir accès aux renseignements au moyen de multiples médias et voter virtuellement ou en personne (selon leur préférence), quelle que soit leur situation personnelle. Cela se manifeste dans les pratiques de longue date de TD qui visent à permettre une participation significative et cohérente des actionnaires aux assemblées de la banque.

La banque a investi et continue d'investir considérablement dans les meilleures pratiques du secteur afin d'accroître la participation à ses assemblées et de rendre le processus de vote plus accessible, plus pratique et plus clair. Ces efforts comprennent : l'élargissement de la distribution des documents relatifs à l'assemblée; l'utilisation des procédures de notification et d'accès pour rendre les documents relatifs aux assemblées disponibles sous forme électronique (ainsi que sous forme physique, gratuitement); l'envoi de rappels de vote personnalisés aux actionnaires; la mobilisation des membres de la direction pour encourager la participation des employés, des clients et des autres petits actionnaires; le recours aux services de Laurel Hill Advisory Group pour la communication avec les petits actionnaires et les actionnaires institutionnels par courrier électronique, messages textes et téléphone (appels téléphoniques en direct et messages téléphoniques préenregistrés); la mise à disposition d'un numéro sans frais avec des agents en direct permettant aux actionnaires de voter rapidement et en toute sécurité; l'organisation d'assemblées hybrides, soit en personne

ou en mode virtuel, afin que tous les actionnaires puissent y participer, quel que soit leur emplacement ou leur situation personnelle; et l'amélioration constante de la clarté et de la lisibilité de sa circulaire de procuration annuelle, notamment en utilisant des tableaux simples pour décrire les différentes façons dont les actionnaires inscrits et non inscrits (véritables) peuvent assister, voter et poser des questions lors des assemblées des actionnaires. Ces mesures ne sont pas exhaustives, traduisent les meilleures pratiques du secteur et démontrent l'engagement de TD à faire en sorte que tous les actionnaires qui souhaitent participer puissent le faire et être entendus.

La proposition demande une meilleure divulgation publique des données historiques sur la participation aux assemblées des actionnaires. Toutefois, TD divulgue déjà publiquement les données sur la participation aux assemblées annuelles conformément aux normes bancaires canadiennes et aux pratiques de ses pairs, aux règles de la TSX et à la législation canadienne en valeurs mobilières. En divulguant publiquement les résultats des votes et la participation aux assemblées, TD offre aux actionnaires une grande transparence et les taux de participation des actionnaires de TD sont demeurés stables depuis plusieurs années, traduisant un engagement constant et réel des actionnaires.

La proposition demande d'importants changements au niveau de l'exploitation, de la divulgation et de la communication qui sont excessivement prescriptifs et nécessiteraient des ressources considérables, notamment des documents supplémentaires, de la nouvelle technologie et des campagnes de communication spécialisées. TD doit pondérer les coûts supplémentaires liés à une sollicitation intensive et la diminution des rendements marginaux liés au ciblage des actionnaires détenant de petites participations ou des actionnaires qui ont volontairement choisi de ne pas divulguer leur identité, d'assister aux assemblées ou de voter. En outre, certaines des initiatives de la proposition comporteraient des changements à l'infrastructure et aux plateformes de vote par procuration offertes au Canada et ailleurs, telles que celles fournies par les fournisseurs de plateformes d'assemblées virtuelles, les agents de transfert, Broadridge et d'autres intermédiaires, qui sont indépendantes de la volonté de TD, ce qui rendrait leur mise en œuvre unilatérale par TD excessivement contraignante, voire impossible.

La proposition a été soumise sous la même forme à plusieurs émetteurs dont la situation diffère; TD n'a reçu aucun commentaire indiquant que ses actionnaires se sentent sous-engagés ou privés de leurs droits. Les solides stratégies de communication et pratiques en matière d'assemblée actuelles de TD sont conformes aux exigences des lois et aux normes acceptées par les plus importants émetteurs à capital ouvert du Canada et, dans de nombreux cas, les dépassent. Le fait que de nombreux petits actionnaires choisissent de ne pas voter lors des assemblées est une tendance mondiale et n'est pas propre à TD.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

## 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, et demande à la banque d'élaborer et de rendre public un plan visant à accroître la représentation des jeunes au sein de ses instances.

### Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

#### Il est résolu :

Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.

#### Déclaration à l'appui :

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (*parties prenantes*).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouvernance d'entreprise (*gouvernance*), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain.

## Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

**Le conseil recommande de voter CONTRE la proposition pour les raisons suivantes : elle est excessivement prescriptive et limiterait la capacité du conseil à gouverner efficacement; TD demande déjà l'avis des parties prenantes plus jeunes; les décisions doivent être fondées sur un large éventail de compétences et d'expérience, et non uniquement sur l'âge; les structures consultatives proposées ne sont pas conformes aux normes nord-américaines en matière de gouvernance bancaire; et TD favorise déjà la diversité sans imposer de quotas stricts fondés sur l'âge.**

Bien que la communication avec les jeunes générations soit importante pour la réussite à long terme de la banque, la proposition imposerait des exigences excessivement prescriptives, comme des objectifs stricts en matière de représentation fondée sur l'âge et des structures consultatives spécialisées, qui limiteraient la capacité du conseil à se gouverner efficacement. De telles contraintes seraient inappropriées étant donné que TD doit conserver la souplesse nécessaire pour se gouverner d'une manière conforme à ses obligations et responsabilités juridiques, à l'évolution de ses stratégies et de ses besoins commerciaux et aux cadres de gouvernance établis.

Dans le cadre de ses pratiques commerciales et du dialogue continu qu'elle entretient avec les diverses collectivités qu'elle dessert, la banque communique activement avec les plus jeunes employés, clients et autres parties prenantes et intègre leurs points de vue dans le développement de produits, l'innovation numérique et les initiatives en matière d'expérience clients.

Bien que TD apprécie les contributions de personnes plus jeunes, la banque doit, aux fins d'une gouvernance efficace, choisir des dirigeants très diversifiés en fonction des compétences, de l'expertise, des caractéristiques et du jugement nécessaires pour superviser une banque d'importance systémique mondiale complexe et hautement réglementée, et pas seulement en fonction de l'âge. L'application et la priorisation d'objectifs fondés sur l'âge par rapport à d'autres caractéristiques aux fins de la représentation au conseil ou aux comités sont incompatibles avec la démarche de TD fondée sur les compétences et le mérite pour une gouvernance efficace et pourraient compromettre la capacité du conseil à réunir le groupe d'administrateurs et de dirigeants le plus qualifié. Il incombe au conseil de veiller à ce que tous les membres de sa direction possèdent la combinaison appropriée de compétences, d'expérience, de qualités et de caractéristiques nécessaires à la supervision et à l'exécution efficaces de notre stratégie et de nos plans, peu importe l'âge.

De plus, les structures consultatives proposées ne sont pas conformes aux pratiques de gouvernance nord-américaines, en particulier dans le secteur bancaire, où les normes de gouvernance mettent l'accent sur l'indépendance, l'expérience, la littératie financière et un ensemble exhaustif de compétences, et ajouteraient une complexité inutile sans nécessairement améliorer la surveillance. Les pratiques de gouvernance actuelles de TD respectent ou dépassent les normes canadiennes en matière de réglementation, d'investissement et de gouvernance canadiennes et la mise en œuvre de la proposition créerait des contraintes inutiles sans améliorer la capacité du conseil de s'acquitter de ses responsabilités de surveillance.

L'engagement de TD en faveur de la diversité des compétences, de l'expertise, des caractéristiques et du jugement est évident, comme en témoignent le renouvellement et le renforcement importants au sein de sa direction entrepris ces dernières années. Par exemple, à l'assemblée annuelle des actionnaires 2025, TD a présenté une liste considérablement renouvelée de candidats aux postes d'administrateurs, dotés d'un large

éventail de compétences et de caractéristiques diverses (y compris en termes d'âge). Cinq administrateurs sortants ont quitté le conseil à cette assemblée, quatre nouveaux administrateurs sont entrés au service du conseil à l'assemblée, un nouvel administrateur est entré au service du conseil après l'assemblée et tous les comités permanents du conseil ont été largement renouvelés, avec la nomination d'un nouveau président pour quatre des cinq comités.

En dernier lieu, la philosophie en matière de gouvernance de TD privilégie déjà la diversité des points de vue, des antécédents et des expériences sans engagements formels liés à l'âge, grâce à sa grille des compétences que le conseil examine et améliore régulièrement. Cela permet au conseil d'avoir tout ce qu'il faut pour superviser la stratégie et la gestion des risques tout en évitant les engagements stricts liés à l'âge qui pourraient limiter le choix des administrateurs les plus qualifiés.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette 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, et demande à la banque d'adopter une politique de rémunération plus responsable qui tient compte de la performance globale de la banque.

### Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

#### Il est résolu :

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque

#### Déclaration à l'appui :

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (*parties prenantes*), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

1. Alignement avec la performance et l'équité interne
2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonis, incitatifs à long terme) devrait **suivre des balises claires et comparables**, notamment :
  - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;
  - la croissance médiane des salaires des employés;
  - l'évolution du dividende versé par action.
  - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.
3. Plafond temporaire en période de pression économique
  - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex. : 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).
4. Transparence accrue dans les rapports publics
5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :
  - la progression de la rémunération des hauts dirigeants;
  - la croissance salariale médiane des employés;
  - les indicateurs de performance financière et extrafinancière.

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable.



**Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.**

**Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes : la rémunération de la haute direction de la banque est déjà une priorité; les solides programmes de rémunération de la banque permettent déjà d'établir un lien clair entre la rémunération et la performance des hauts dirigeants; la banque utilise toute une série de mesures et de paramètres de performance assortis d'une rémunération différée importante pour renforcer ce lien; la proposition reproduit les pratiques actuelles, est excessivement prescriptive et limiterait inutilement la prise de décision du conseil et de ses comités en matière de rémunération; et les pratiques de divulgation actuelles sont déjà exhaustives et transparentes, dépassant même dans de nombreux cas les exigences juridiques applicables.**

TD reconnaît que la rémunération de la haute direction constitue une question de gouvernance importante qui influe directement sur la capacité de la banque à attirer, à maintenir en fonction et à motiver des dirigeants compétents, tout en incitant les membres de la direction et les autres dirigeants de la banque à maximiser la performance de la banque. TD s'engage à veiller à ce que sa démarche en matière de rémunération de la haute direction soit responsable, étroitement conforme aux cibles de performance internes et externes et soit dans l'intérêt véritable de la banque et de ses actionnaires. La banque dispose à cet effet d'un processus bien établi et exhaustif. Chaque année, la banque fait la preuve de cet engagement en tenant un vote consultatif annuel sur la rémunération et complète ces efforts en menant un vaste programme de communication avec les actionnaires, comme il est indiqué dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire. Les commentaires reçus à la suite de ce vote et de la part des actionnaires influencent directement les décisions du conseil d'administration et de son comité des ressources humaines en matière de rémunération. Les résultats du vote consultatif sur la rémunération et tout rajustement apporté au plan de rémunération de la haute direction de la banque sont présentés en détail chaque année dans la circulaire de la banque.

Le conseil a toujours démontré sa capacité à exercer son pouvoir discrétionnaire pour veiller à ce que la rémunération des membres de la haute direction soit conforme à leur rendement. Par exemple, comme il est indiqué dans la circulaire de l'année dernière, le conseil, sur la recommandation du comité des ressources humaines, a exercé son pouvoir discrétionnaire pour réduire sensiblement la rémunération de certains membres de la haute direction afin de rapprocher la rémunération de la performance de la banque, ce qui s'est traduit par une réduction de 89 % de la rémunération directe totale du chef de la direction de 2023 à 2024 et par des réductions allant de 25 % à 35 % de la rémunération variable des autres membres de l'équipe de haute direction en 2024. Ces rajustements renforcent l'engagement du conseil et du comité des ressources humaines à veiller à ce que la rémunération soit directement liée à la performance et à ce que les structures de rémunération demeurent rigoureuses, responsables et axées sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

La proposition suggère que la banque lie la rémunération des hauts dirigeants à des indicateurs de performance spécifiques; toutefois, TD intègre déjà un large éventail de mesures financières, comme le BNAI rajusté, le RCPCAAO, le rendement total pour les actionnaires relatif (RTA) et d'autres mesures non liées au RTA, dans son cadre de rémunération. La banque retient également les services d'un conseiller en rémunération indépendant externe afin de s'assurer que son cadre de rémunération est responsable, rigoureux, objectif et fondé sur les pratiques exemplaires du marché, tout en tenant compte de la nécessité de conserver des structures de rémunération appropriées pour attirer, maintenir en fonction et motiver des employés hautement qualifiés dans un marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel.

La proposition exige également que la banque intègre des formules détaillées, des mesures et des plafonds de rémunération pendant les périodes de pression économique. Bien que l'intention qui sous-tend la proposition soit bonne, ces exigences reproduiraient les pratiques déjà mises en œuvre par la banque, limiteraient indûment la capacité du comité des ressources humaines à exercer son jugement éclairé et pourraient entraver la capacité de la banque à répondre rapidement à l'évolution des besoins commerciaux et aux conditions dynamiques du marché. Un solide cadre de gouvernance de la rémunération doit permettre une certaine souplesse pour que le conseil et ses comités puissent prendre en compte l'ensemble des facteurs, notamment financiers, d'exploitation, stratégiques et liés aux risques qui ont une incidence sur la performance. L'imposition de formules, de mesures et de plafonds de rémunération spécifiques limiterait indûment la capacité des administrateurs à garantir que les pratiques de rémunération de la banque sont équilibrées, concurrentielles et conformes aux intérêts à long terme des actionnaires.

En dernier lieu, les pratiques actuelles de TD en matière de présentation de l'information relative à la rémunération sont déjà solides et transparentes. L'information relative à la rémunération de TD comprend des renseignements détaillés sur les résultats au chapitre de la performance, les décisions en matière de rémunération, les raisons des rajustements, les résultats des votes et les commentaires des actionnaires. Ce niveau de divulgation respecte, et dans de nombreux cas dépasse, les exigences juridiques en vigueur en matière de divulgation et les normes canadiennes de gouvernance. Les exigences de divulgation supplémentaires proposées dans cette proposition seraient trop prescriptives et inutiles compte tenu des pratiques actuelles de la banque.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette 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, et demande à la banque d'adopter une nouvelle politique de diversification des compétences.

### Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

#### Il est résolu :

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

#### Déclaration à l'appui :

Cette politique prévoira notamment :

1. La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :
  - Le climat et la durabilité;
  - L'équité sociale et raciale;
  - Les relations avec les peuples autochtones;
  - L'éthique de l'intelligence artificielle;
  - L'impact communautaire et les investissements responsables.
2. L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.
3. La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouvernance (*gouvernance*) se complexifient rapidement. Les questions liées à la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;
- Une anticipation plus fine des risques émergents;
- Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;
- Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes.

## Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil recommande de voter **CONTRE** la proposition pour les raisons suivantes : elle est inutile et reprend les procédures rigoureuses de repérage et d'évaluation des compétences déjà en place au sein de la banque; le conseil priorise et examine déjà la diversité des compétences, de l'expérience, des antécédents et des caractéristiques lors de la sélection des candidats; la grille des principaux secteurs de compétences / d'expérience existante de la banque vise tous les domaines mentionnés dans la proposition; la banque fournit déjà à ses actionnaires des renseignements fiables et transparents sur les caractéristiques liées à la diversité et l'adoption de cette proposition n'apporterait aucun avantage supplémentaire aux actionnaires.

TD reconnaît qu'une combinaison diversifiée de compétences, d'expériences vécues, de caractéristiques et de points de vue est essentielle à une gouvernance efficace et favorise des discussions constructives. Pour témoigner de l'importance qu'elle accorde à la diversification de son conseil, TD a procédé l'année dernière à un examen exhaustif de la grille des compétences de son conseil, qui a donné lieu à d'importantes mises à jour, notamment une divulgation plus détaillée des différents principaux secteurs d'expérience visés par la grille. Ces révisions ont été apportées en réponse aux commentaires des actionnaires, à l'évolution du cadre de gouvernance et aux recommandations de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance.

La proposition ne présente pas de nouvelles pratiques au-delà de celles actuellement utilisées par le conseil. Bon nombre des considérations énoncées dans la proposition, à savoir les considérations relatives à la durabilité, à l'équité, aux relations avec les Autochtones, à l'éthique de l'IA et à l'incidence dans les collectivités, sont déjà prises en compte dans la grille des compétences existante de la banque, dans les catégories « Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale », « Gestion du capital humain », « Cybersécurité, technologie et sécurité de l'information » et « Commercialisation/consommation/activités numériques/données ». Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Principaux secteurs de compétences / d'expérience » de la présente circulaire.

En outre, les critères utilisés par le conseil pour rechercher et trouver des candidats aux postes d'administrateurs incluent déjà la prise en compte de personnes issues d'horizons professionnels et d'expériences de vie très variés, comme en témoignent la liste de candidats aux postes d'administrateurs diversifiés et compétents proposés par la banque et considérablement renouvelée avant l'assemblée des actionnaires 2025. La banque examine régulièrement sa grille des compétences et ses critères de recherche afin de s'assurer qu'ils demeurent à jour et conformes à ses besoins stratégiques, à ses priorités et aux commentaires des actionnaires, et elle continuera à le faire.

En dernier lieu, comme il est indiqué ailleurs dans la présente circulaire à la rubrique « Principaux secteurs de compétences / d'expérience », la banque fournit des renseignements fiables et transparents sur la diversité des caractéristiques de son conseil, que l'on peut consulter dans sa circulaire de procuration de la direction annuelle.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette 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, et demande au conseil d'établir un comité consultatif permanent chargé, entre autres, d'examiner les impacts systémiques des décisions de la banque.

## Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

### Il est résolu :

Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.

## Déclaration à l'appui :

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :
  - Les inégalités économiques;
  - L'accès à la propriété;
  - Le climat et la transition énergétique;
  - La stabilité sociale et territoriale;
  - Les droits de la personne.
2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.
3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle systémique, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa gouvernance) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

- D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives;
- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;
- De démontrer un leadership crédible en matière de finance responsable.

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés.

### Réponse du conseil



**Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.**

**Le conseil recommande de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes : la proposition empiéterait sur les fonctions et responsabilités du conseil et de ses comités, ainsi que sur leur surveillance actuelle des risques systémiques; la proposition pourrait nuire au cadre de gestion des risques de la banque et imposer à la banque des exigences excessivement prescriptives. La banque dispose déjà de solides pratiques en matière de gouvernance et de gestion des risques, est assujettie à la réglementation en vigueur et suit des démarches conformes aux pratiques du secteur, y compris celles d'autres grandes banques canadiennes.**

TD reconnaît qu'une bonne compréhension des considérations d'ordre sociétal, politique, de capital humain et économique générales est importante et essentielle pour assurer le succès à long terme de la banque, et celle-ci tient régulièrement compte du cadre macroéconomique général au sein duquel elle exerce ses activités dans ses processus décisionnels. Toutefois, la proposition visant à établir un comité consultatif permanent chargé d'analyser l'impact systémique des décisions stratégiques de la banque sur les inégalités économiques, l'accès à la propriété, la transition climatique et énergétique, la stabilité sociale et territoriale et les droits de la personne est excessivement prescriptive et incompatible avec les pratiques de gouvernance au Canada. Si la proposition était mise en œuvre, l'obligation de créer un comité consultatif permanent limiterait la capacité du conseil à gouverner et empiéterait sur son rôle en transférant des responsabilités relevant de sa compétence à des personnes n'ayant aucune obligation fiduciaire ni responsabilité envers la banque, ses actionnaires ou d'autres parties prenantes clés. Cela serait inapproprié, car TD doit conserver la capacité de gouverner d'une manière conforme à ses obligations juridiques, à ses besoins commerciaux et à ses cadres de gouvernance établis et en constante évolution.

Les pratiques de gouvernance de TD sont également conformes aux normes largement acceptées parmi les grandes sociétés ouvertes canadiennes, y compris d'autres banques d'importance systémique mondiale. Ces émetteurs appliquent un modèle de primauté des actionnaires qui tient compte de facteurs financiers et non financiers, y compris les risques et les répercussions systémiques, lorsqu'ils sont pertinents pour la valeur à long terme. La démarche de TD est tout à fait conforme à ce modèle de gouvernance canadien dominant. La banque maintient une structure de saine gouvernance composée de cinq comités permanents (dont le comité de gouvernance, le comité des ressources humaines, le comité du risque, le comité d'audit et le comité de redressement) et de conseils et comités au niveau des filiales de TD (chacun doté d'un solide programme de gouvernance) qui aident le conseil à assurer une surveillance exhaustive de la stratégie, des risques et des pratiques commerciales responsables. Chaque comité est chargé d'un large éventail de responsabilités conformément à son mandat, dont l'une consiste à repérer et à atténuer les risques évolutifs liés à son mandat. Ces comités ont également des chartes bien définies et assurent, dans l'ensemble, une surveillance exhaustive de la stratégie, des risques et des pratiques commerciales responsables de la banque. En outre, plusieurs des sujets envisagés dans la proposition, soit les questions d'ordre social, économique, de transition climatique et énergétique et des droits de la personne, sont déjà traités dans les chartes des comités permanents existants. Pour de plus amples renseignements sur les responsabilités et les activités respectives du conseil et de chacun de ses comités, y compris en matière de risques, au cours de l'exercice 2025, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Rapports du conseil d'administration et des comités » de la présente circulaire.

Bon nombre des domaines d'intérêt visés dans la proposition concernent des questions sociales ou politiques générales qui dépassent le champ d'action ou les responsabilités fiduciaires de la banque. Si certains éléments, comme les risques climatiques, l'inclusion financière ou les considérations relatives aux droits de la personne, recourent naturellement les saines pratiques commerciales et de gestion des risques, d'autres questions sont mieux traitées au moyen de politiques et de législations gouvernementales, et non par de nouvelles structures consultatives mises en place par des personnes qui n'ont pas accès aux renseignements nécessaires pour effectuer correctement de telles évaluations, ou qui ne disposent pas des connaissances requises, ou encore qui n'ont pas pour mission de le faire dans l'intérêt véritable de la banque.

Les institutions financières telles que TD sont également assujetties à une réglementation prudentielle, qui renvoie à un ensemble des lois, de règles et de pratiques de surveillance visant à garantir la sécurité, la solidité et la stabilité des banques et des autres institutions financières. Ce cadre reconnaît le rôle systémique important que jouent les banques dans l'économie canadienne, avec pour objectif de protéger les institutions financières contre les risques, de protéger les déposants, de préserver la confiance du public dans le système financier et de prévenir les crises systémiques. Parmi les éléments clés de la réglementation prudentielle figurent les exigences en matière de suffisance des fonds propres, les exigences de liquidité, les systèmes de gestion des risques et la surveillance prudentielle (BSIF). TD reconnaît le rôle important que jouent les institutions financières dans l'économie, mais estime que les mesures supplémentaires proposées font double emploi, étant donné que la réglementation prudentielle soumet déjà la banque à des obligations supplémentaires en matière de politique publique et d'intérêt public.

La banque maintient de solides cadres de gestion des risques et d'appétit pour le risque qui tiennent compte des risques systémiques auxquels elle est exposée. La création d'un comité consultatif permanent chargé d'examiner les décisions de la banque en matière de gestion des risques perturberait ces processus existants et imposerait des processus et des contraintes inutiles sans apporter d'avantages évidents aux actionnaires.

En dernier lieu, la banque a régulièrement démontré sa compréhension des considérations sociétales et économiques plus larges, notamment au moyen du travail effectué par les Services économiques TD, qui ont publié des articles sur divers sujets, notamment l'importance des initiatives de réconciliation avec les peuples autochtones<sup>1)</sup>, les émissions tout au long du cycle de vie des véhicules électriques par rapport aux véhicules à essence au Canada<sup>2)</sup> et l'incidence que le marché du logement peut avoir sur les écarts de richesse au Canada<sup>3)</sup>.

TD exerce ses activités dans le cadre d'un cadre juridique et de gouvernance bien établi qui exige que le conseil et la direction agissent dans l'intérêt véritable de la banque et tiennent compte des intérêts des actionnaires et de diverses autres parties prenantes. Les obligations juridiques actuelles des administrateurs et des dirigeants exigent déjà que le conseil et la direction tiennent compte de toutes les questions pertinentes dans le processus décisionnel de la banque et, par conséquent et si cela est applicable, le conseil et la direction examinent les questions soulevées dans la proposition. La prise en compte par la banque des principales parties prenantes est conforme aux principes bien établis du droit canadien se rapportant aux

1) <https://economics.td.com/fr-critical-minerals-development-economic-reconciliation>

2) <https://economics.td.com/fr-lifecycle-emissions-electric-vs-gasoline-vehicles>

3) <https://economics.td.com/fr-esg-wealth-inequality>

obligations des administrateurs. Cela inclut les exigences prescrites par la loi en vertu du droit des sociétés et de la common law, selon lesquelles les administrateurs et les dirigeants d'une société peuvent tenir compte, entre autres, des facteurs suivants lorsqu'ils agissent dans l'intérêt véritable de la société : les intérêts des actionnaires, des employés, des retraités et des pensionnés, des créanciers, des consommateurs, des gouvernements, de l'environnement ainsi que les intérêts à long terme de la société. Par conséquent, cette proposition est contraire à ces principes bien établis du droit canadien.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette 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, et demande à la banque de publier un rapport sur les mesures prises pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient accordés à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens par sa clientèle ayant recours au financement bancaire.

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

### Il est résolu :

Il est proposé que la Banque produise, à compter de 2027, un rapport destiné 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 :

Rappelons que 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*<sup>6)</sup>. 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 à réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissement comporte quelque forme que ce soit de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Il est important pour nous que la Banque soit davantage proactive pour les principales raisons suivantes :

1. Le financement, même indirect, d'entreprises impliquées dans le travail forcé des enfants est incompatible avec les valeurs fondamentales des Canadiens, les engagements publics des banques en matière de droits de la personne et les attentes des parties prenantes. Les scandales liés au travail forcé peuvent :
  - Provoquer des campagnes médiatiques et de boycottage;
  - Endommager durablement la marque et la confiance du public;
  - Affecter les relations avec les investisseurs institutionnels responsables.
2. Les grands investisseurs institutionnels, notamment ceux engagés dans les Principes pour l'investissement responsable (PRI) et d'autres initiatives ESG, exigent une gestion rigoureuse des risques liés aux droits de la personne. Les banques qui tardent à agir s'exposent à des votes d'opposition en assemblée et à des désinvestissements.
3. Le Québec et le pays se positionnent sur la scène internationale comme un pays défendant les droits de l'enfant et les valeurs éthiques. Les banques du pays, en tant qu'acteurs influents de l'économie, ont la responsabilité de traduire ces principes dans leurs pratiques financières, renforçant ainsi la crédibilité et l'influence du pays.

Une approche proactive de réduction des financements liés au travail forcé des enfants n'est pas seulement une exigence morale, mais une stratégie de gestion des risques, de protection de la réputation et

<sup>6)</sup> <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

d'alignement avec les attentes des investisseurs et des parties prenantes. Cela permet aux banques du pays d'assumer leur rôle de leaders responsables dans l'économie mondiale. Cette proposition a reçu l'appui de 27,19 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

## Réponse du conseil



**Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.**

**Le conseil recommande de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes : la banque a déjà mis en place des mesures efficaces pour lutter contre l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, et pour rendre compte des mesures qu'elle prend à cet effet; ces questions sont déjà gérées et divulguées conformément à la législation en vigueur; la banque n'a fait l'objet d'aucune controverse majeure liée au travail forcé ou au travail des enfants; et TD publie tous les renseignements pertinents dans l'information déjà publique, auquel les actionnaires peuvent facilement accéder, y compris le rapport sur l'esclavage moderne et la traite des personnes annuel qui peut être consulté à l'adresse [www.td.com](http://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.

TD divulgue actuellement les mesures qu'elle prend pour lutter contre l'esclavage moderne dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement, y compris le travail forcé et le travail des enfants, au moyen d'un rapport conforme à la législation applicable dans les territoires où nous exerçons nos activités. Le rapport peut être consulté sur la page Production de rapports sur la durabilité du site Web de la banque à l'adresse [www.td.com](http://www.td.com).

Le rapport traite des points suivants :

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 notre 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](http://www.td.com).

Le repérage et l'évaluation des risques font partie intégrante de la manière dont la banque gère les risques et sont intégrés dans les processus de gouvernance ainsi que les programmes et pratiques de gestion des risques dans toute l'organisation, notamment 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. La banque évalue les résultats des évaluations des risques et des contrôles préalables renforcés et peut transmettre des opérations à des fins d'examen à l'équipe de gestion des risques ESG, au comité chargé du risque de réputation au niveau du secteur d'activité et comité chargé du risque de réputation au niveau de l'entreprise, selon le cadre de gouvernance des risques établi.

Nous continuons d'évaluer et d'améliorer nos outils de repérage et d'évaluation du risque environnemental et social, y compris les risques liés à l'esclavage moderne. En ce qui concerne l'évaluation de ces risques, nous avons lancé au cours de l'exercice 2025 une nouvelle évaluation du risque environnemental et social dans le cadre de notre programme de gestion du risque de tiers, ce qui renforce davantage notre capacité à repérer, à évaluer et à surveiller ces risques de manière continue. En ce qui a trait à nos processus d'octroi de prêts autres que de détail, nous continuons également à investir dans des solutions technologiques afin de fournir à nos collègues de première ligne des outils d'évaluation des risques efficaces et efficaces. Au cours de

l'exercice 2025, l'équipe de gestion des risques ESG de TD a amélioré son processus d'évaluation du risque environnemental et social pour les prêts autres que de détail (y compris les évaluations des risques liés aux droits de la personne et d'esclavage moderne) grâce au lancement d'une plateforme fondée sur l'infonuagique, le centre dédié au risque environnemental et social (*Environmental and Social Risk Hub*). Sur cette plateforme, le risque environnemental et social des clients à qui nous avons accordé des prêts autres que de détail peuvent être évalués, signalés et surveillés.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

## Proposition 7

La proposition 7 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque de produire un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein des hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.

### Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

#### Il est résolu :

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.

#### Déclaration à l'appui :

L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur financier, notamment en matière d'analyse des risques, d'automatisation des crédits, de détection des fraudes et de recommandation de produits. Ce virage comporte cependant des risques nouveaux, bien identifiés dans les recherches et politiques internationales.

Le Fonds monétaire international (FMI), dans un rapport publié en août 2023 (*Generative AI in Financial Services : Risks and Policy Considerations*)<sup>7)</sup>, met en garde contre :

« les biais algorithmiques, les atteintes à la vie privée, les menaces à la stabilité financière et les risques de *gouvernance* découlant d'une utilisation non encadrée de l'IA ».

En parallèle, plusieurs experts de renom, dont **Yoshua Bengio**, lauréat du prix Turing et figure majeure de la recherche en IA, ont exprimé publiquement leur **inquiétude croissante** face à l'absence de garde-fous efficaces. Dans une entrevue à *Les Affaires* (mai 2023), Bengio affirmait :

« L'urgence d'agir est réelle. Des systèmes d'IA puissants sont déjà capables de manipuler ou d'induire en erreur. »

Ces signaux d'alerte ont mené à l'adoption ou à l'étude de cadres réglementaires dans plusieurs pays. Au fédéral, le projet de loi C-27<sup>8)</sup> — *Loi sur la Charte du numérique* —, actuellement à l'étude au Sénat, propose la création d'un cadre juridique spécifique pour l'intelligence artificielle à incidence élevée. Ce cadre imposera de nouvelles responsabilités aux entreprises utilisant l'IA, incluant les banques.

Dans ce contexte réglementaire et technologique en mutation, il est dans l'intérêt de la Banque :

- de démontrer sa responsabilité et sa transparence;
- de prévenir les risques juridiques, réputationnels et systémiques;
- de se positionner comme un leader prudent et éthique dans l'adoption de l'IA.

La publication proactive d'un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA permettrait aux actionnaires d'exercer une supervision éclairée et à l'organisation de bâtir une gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) digne de la confiance du public et des autorités.

Ce rapport devrait aborder les mesures prises par la Banque dans le but :

- de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;
- d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexactitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;
- former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable.

Cette proposition a reçu l'appui de 17,36 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

## Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

**Le conseil recommande de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes : la banque dispose déjà de solides contrôles en matière de gouvernance, de surveillance et d'équité pour repérer et gérer les risques liés à l'IA et renforce continuellement sa gestion des risques à mesure que l'IA évolue; les fonctions de gouvernance de l'IA de la banque sont appliquées conformément à la réglementation en vigueur; et la divulgation des renseignements détaillés demandés sur la manière dont l'IA est utilisée dans la prise de décision, comme l'évaluation des risques ou la souscription de crédits, exposerait des renseignements confidentiels et nuirait à la position concurrentielle de la banque.**

La démarche de la banque en matière de développement et de gestion des cas d'utilisation de l'IA (y compris l'IA générative) est efficace et la banque a mis en place des mesures solides et appropriées pour repérer et atténuer les risques importants qui y sont liés. La banque a fait preuve de leadership en matière de gouvernance responsable de l'IA, de gestion des risques, de transparence et de préparation des employés.

La banque continue d'adopter une démarche proactive pour gérer les risques liés à l'IA. Sur la base de la feuille de route des cas d'utilisation de la banque et de son évaluation en 2025 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, TD continue d'améliorer ses 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. Par exemple, 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-23 — Gestion du risque de modélisation du BSIF (2027) (la ligne directrice E-23 du BSIF) actuellement en vigueur, qui prévoit le respect des obligations réglementaires applicables à ses systèmes d'IA et d'IA générative.

La banque s'engage à assurer une gouvernance responsable de l'IA. Notre modèle d'exploitation pour l'IA d'entreprise garantit une gouvernance solide, la transparence et une utilisation éthique de l'IA dans tous les secteurs d'activité. Plus tard cette année, nous mettrons en œuvre une politique exhaustive intégrée de gestion des risques liés à l'IA qui traitera de la conformité, de la confidentialité des données, du risque de modèle, de la technologie/sécurité et de la gestion du risque de tiers. En outre, le modèle d'exploitation pour l'IA d'entreprise comprend une évaluation centralisée de la prise en charge de l'IA et des risques liés à l'IA, avec des gabarits de documents et de rapports clairs, ce qui permet à TD de faire preuve de transparence quant à la manière dont l'IA est utilisée, les raisons pour lesquelles elle l'est ainsi les moments où l'IA est utilisée, et favorise une surveillance éclairée.

Les fonctions de gestion du risque de modèle (*Model Risk Management*) et de surveillance de la conformité du bureau de gestion du risque de modèle (*Compliance Oversight of Model Office*) de la banque sont conformes à la ligne directrice E-23 du BSIF. Ces processus assurent une surveillance, une validation et une remise en question indépendantes de tous les modèles d'IA, y compris les solutions de tiers et des fournisseurs, garantissant ainsi que le risque de modèle, comme les biais, les inexactitudes et l'explicabilité, sont systématiquement pris en compte. De plus, les modèles d'IA qui présentent un risque plus que minime pour la banque sont soumis à une validation rigoureuse et à un examen en fonction des risques par les fonctions de gestion du risque de modèle et de surveillance de la conformité du bureau de gestion du risque de modèle. Ces examens évaluent spécifiquement le potentiel de biais, d'équité et d'exactitude, et des contrôles

compensatoires sont mis en place si nécessaire. Les modèles ayant une incidence sur les clients, les employés ou les collectivités font l'objet d'une attention supplémentaire afin de garantir la conformité réglementaire et leur conformité éthique.

La banque continue de veiller à ce que tous ses employés obtiennent une formation suffisante et pertinente en matière d'IA. Le groupe chargé de la stratégie de gestion des compétences en matière d'IA de la banque veille à ce que les employés et les entrepreneurs qui développent ou utilisent l'IA reçoivent une formation ciblée sur les questions juridiques, éthiques et d'exploitation, notamment la confidentialité, la sécurité, les biais et le risque de modèle. Les documents de formation sont régulièrement mis à jour afin de tenir compte de l'évolution des exigences réglementaires et des pratiques exemplaires.

En dernier lieu, TD doit faire preuve de prudence lorsqu'elle détermine les renseignements qu'elle divulgue concernant son utilisation de l'IA. Certaines capacités de l'IA peuvent constituer un avantage concurrentiel, et une divulgation publique détaillée pourrait permettre à des concurrents de reproduire ou d'exploiter ces renseignements d'une manière qui pourrait nuire à la banque. Pour cette raison, il ne serait pas approprié de fournir des rapports détaillés sur le déploiement de l'IA au-delà des exigences existantes et des mesures prises par la banque. TD maintient une surveillance étroite de ses systèmes d'IA, comme il est indiqué ci-dessus, afin de garantir une gestion efficace des risques sans compromettre la position concurrentielle de la banque.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

## Proposition 8

La proposition 8 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque de divulguer annuellement l'information relative à sa déclaration pays par pays afin de permettre le calcul des ratios de rémunération dans un effort de lutte aux paradis fiscaux.

## 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 (XX% 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 bénéficiaires (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.<sup>4)</sup>

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<sup>9)</sup> réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants canadiens 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.

Cette proposition a reçu l'appui de 9,99 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

4) Aucune citation ni référence n'accompagnait ce paragraphe dans la déclaration du proposant.

9) [https://www.edelman.ca/sites/gfiles/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer\\_Canada%20Report\\_EN\\_0.pdf](https://www.edelman.ca/sites/gfiles/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Canada%20Report_EN_0.pdf)

## Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil recommande de voter **CONTRE** cette proposition pour les raisons suivantes : la banque fournit déjà l'information requise, y compris le ratio de rémunération du chef de la direction qui figure à la page 132 de la présente circulaire; la banque respecte déjà ou dépasse toutes les lois et normes sectorielles en vigueur; la proposition est inutilement complexe et ajouterait des exigences excessives ou trop prescriptives; et l'information actuellement fournie par la banque traduit l'engagement de TD en faveur de la transparence de ses pratiques de rémunération, qui sont conformes aux intérêts des actionnaires et respectent les normes 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 actuellement en vigueur 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, la circulaire de la banque comprend l'information relative au 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 132 de la présente circulaire. La banque fournit également des informations sur sa démarche en matière de rémunération totale du personnel, applicable à tous les employés de TD sur la page de divulgation en matière de durabilité, qui peut être consultée sur le site Web de la banque au [www.td.com/francais](http://www.td.com/francais).

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 l'exercice 2025 figurera sur le site Web de la banque à l'adresse <https://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/esg/2025-public-accountability-statement-en.pdf> à la mi-mars 2026. Comme il y est indiqué, 92 % des impôts et taxes payés par la banque au cours de l'exercice 2025 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 (la directive) dès que la législation applicable entrera en vigueur 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<sup>er</sup> novembre 2024 et seront rendues publiques au plus tard le 31 octobre 2026. 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, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

## Proposition 9

La proposition 9 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque d'adopter une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

### 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.

## Déclaration à l'appui :

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*<sup>10)</sup>, le financement accordé par les cinq plus grandes banques au pays à l'industrie de l'énergie fossile a atteint près de 132 milliards de dollars américains en 2024. Ce financement se répartit ainsi : Banque Royale : 34,3 milliards \$ US; Banque Scotia 26,2 milliards \$ US; Banque Toronto-Dominion 29,0 milliards US\$, Banque de Montréal, 19,9 milliards \$ US et Banque CIBC, 22,3 milliards US\$.

La Banque continue à appuyer le développement de ce type d'énergie. Les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le **vote consultatif sur la politique environnementale** ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- **Renforcer la gouverne d'entreprise (gouvernance) et la transparence**, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- **Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux**, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- **Réduire les risques réputationnels**, en démontrant que la Banque est sensible les préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- **Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain**, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

Il est important de rappeler que ce vote est :

- **Consultatif, non contraignant**, respectant ainsi la gouverne d'entreprise (gouvernance) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer un appui mesuré, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un signal de bonne gouverne d'entreprise (gouvernance), qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un signal clair, mais raisonnable, en faveur d'une gouverne d'entreprise (gouvernance) environnementale renforcée;
- Évitent l'alternative d'une pression réglementaire ou politique plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la crédibilité et l'acceptabilité sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux.

Cette proposition a reçu l'appui de 17,50 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

## Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil recommande de voter **CONTRE** cette proposition pour les raisons suivantes : un vote consultatif sur le climat n'est pas une pratique de gouvernance appropriée ni une norme sectorielle; un tel vote retirerait au conseil et à la direction la responsabilité de superviser les questions complexes liées au climat; un simple vote par oui ou par non ne peut remplacer un engagement significatif auprès des parties prenantes sur la stratégie environnementale et climatique de la banque, engagement que la banque mène de manière continue; et la banque présente déjà des renseignements clairs au sujet de sa démarche en matière de climat dans la présente circulaire et la divulgation en matière de durabilité, auxquels les actionnaires ont accès.

TD contribue à un avenir plus durable. Au moyen du plan d'action sur les changements climatiques de la banque, TD intègre 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. De plus

<sup>10)</sup> <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

amples renseignements sur ces efforts sont présentés à la rubrique « Durabilité chez TD » de la présente circulaire et la divulgation en matière de durabilité. Toutefois, la banque estime qu'un vote consultatif sur sa stratégie environnementale et climatique 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, au cours de l'exercice 2025, 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 gouvernance, de rémunération et de stratégie, y compris plus de 50 réunions tenues par le président du conseil et le président du comité des ressources humaines avec les actionnaires institutionnels sur des questions de durabilité. 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 » de la présente circulaire.

Dans le cadre de l'approbation de la stratégie de la banque, qui a été actualisée au cours de l'exercice 2025 à la suite d'un examen stratégique approfondi mené par M. Chun, président du Groupe et chef de la direction, le conseil est 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 ou approprié de les divulguer publiquement dans leur intégralité. 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 ces complexités, le cadre juridique de la gouvernance de la banque confère au conseil d'administration les pleins pouvoirs et la pleine responsabilité en matière de stratégie d'entreprise. 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 une fois par année 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 déléguant les responsabilités de surveillance et d'établissement de la stratégie d'entreprise du conseil 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 quatre 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.<sup>1)</sup>

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 Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Le GIFCC est la principale norme du secteur pour la communication de l'information financière importante relative aux changements climatiques. En dernier lieu, 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 les détails sont donnés sur la page

<sup>1)</sup> Voir « CCGG Investor Perspective : Say on Climate Voting in 2022 » à l'adresse <https://ccgg.ca/policies/>.

de divulgation en matière de durabilité, qui peut être consultée sur le site Web de la banque au [www.td.com/francais](http://www.td.com/francais).



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

### Proposition d'actionnaire retirée

Même si cette proposition ne sera pas soumise au vote à l'assemblée, des détails de la proposition retirée suivante sont inclus à la demande du proposant dans le cadre de ses conditions de retrait.

InvestNow Inc. a soumis une proposition au nom de Gina Pappano, 7, Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, concernant le retour à la neutralité des points de vue et à l'obligation fiduciaire. InvestNow a accepté de retirer cette proposition. Le conseil remercie le proposant de son engagement à l'égard de cette proposition.



**La Banque Toronto-Dominion**  
**Assemblée Annuelle des Détenteurs D'Actions Ordinaires**  
**Le Jeudi, 16 Avril 2026**

## Résultats du Vote

Le présent rapport sur les résultats du vote de la 170e assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion est fait conformément à l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue. Les questions mises aux voix des actionnaires sont plus amplement décrites dans la circulaire de procuration de la direction relative à l'assemblée que l'on peut consulter à l'adresse <http://www.td.com/assemblees-annuelles/2026>

### 1. Élection des administrateurs

Les candidats indiqués dans la circulaire de procuration de la direction ont chacun été élus en qualité d'administrateurs de La Banque Toronto-Dominion.

Candidat	Votes Pour	% de Votes Pour	Abstentions	% d'abstentions
Ayman Antoun	891 191 159	98,7	11 849 201	1,3
Ana Arsov	901 220 340	99,8	1 820 040	0,2
Cherie L. Brant	890 485 673	98,6	12 550 683	1,4
Raymond Chun	901 462 449	99,8	1 577 931	0,2
Elio R. Luongo	901 247 862	99,8	1 792 498	0,2
John B. MacIntyre	895 731 391	99,2	7 308 989	0,8
Keith G. Martell	901 380 923	99,8	1 655 433	0,2
Nathalie M. Palladitcheff	900 860 526	99,8	2 179 854	0,2
Frank J. Pearn	900 762 644	99,7	2 277 716	0,3
S. Jane Rowe	900 414 828	99,7	2 625 552	0,3
Nancy G. Tower	892 866 718	98,9	10 169 638	1,1
Ajay K. Virmani	899 316 044	99,6	3 724 336	0,4
Mary A. Winston	899 378 832	99,6	3 661 528	0,4
Paul C. Wirth	900 911 362	99,8	2 129 018	0,2

### 2. Nomination de l'auditeur

L'auditeur désigné dans la circulaire de procuration de la direction a été nommé auditeur de La Banque Toronto-Dominion.

Votes Pour	% de Votes Pour	Abstentions	% d'abstentions
871 530 544	96,5	31 510 319	3,5

### 3. Vote consultatif sur la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% de Votes Contre
857 600 804	95,0	45 439 767	5,0

**4. Première modification du plan d'intéressement en actions de 2000**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% de Votes Contre
871 575 187	96,5	31 465 266	3,5

**5. Deuxième modification du plan d'intéressement en actions de 2000**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% de Votes Contre
876 559 668	97,1	26 471 784	2,9

**6. Proposition des actionnaires 1**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% de Votes Contre	S'Abstenir*
5 872 086	0,7	893 725 027	99,3	3 442 180

**7. Proposition des actionnaires 2**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% Votes Contre	S'Abstenir*
12 518 478	1,4	887 448 180	98,6	3 073 379

**8. Proposition des actionnaires 3**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% Votes Contre	S'Abstenir*
51 379 307	5,7	848 035 139	94,3	3 616 144

**9. Proposition des actionnaires 4**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% Votes Contre	S'Abstenir*
75 529 383	8,4	823 521 634	91,6	3 982 977

**10. Proposition des actionnaires 5**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% Votes Contre	S'Abstenir*
57 660 641	6,4	836 481 523	93,6	8 892 828

**11. Proposition des actionnaires 6**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% Votes Contre	S'Abstenir*
187 553 459	20,9	711 488 041	79,1	3 991 991

**12. Proposition des actionnaires 7**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% Votes Contre	S'Abstenir*
191 805 640	21,3	708 117 633	78,7	3 110 217

**13. Proposition des actionnaires 8**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% Votes Contre	S'Abstenir*
68 330 691	7,6	830 836 100	92,4	3 867 644

**14. Proposition des actionnaires 9**

Votes Pour	% de Votes Pour	Votes Contre	% Votes Contre	S'Abstenir*
124 954 120	14,7	722 396 721	85,3	55 671 078

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





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