



**Les propositions** du  
Mouvement d'éduca-  
tion et de défense des  
actionnaires **aux sept**  
**grandes banques** en  
vue des assemblées an-  
nuelles en 2018

# Démocratisation de l'accès aux postes de deux administrateurs

***Il est proposé que le conseil d'administration adopte un règlement ouvrant la voie, pour deux postes d'administrateurs, à une mise en candidature issue du public, lesquels devront être élus par les actionnaires, chacun pour un mandat d'un an ou jusqu'à ce qu'un successeur soit élu ou nommé.***

Un tel processus de mise en candidature vise à élargir les sources de mise en candidature de nouveaux administrateurs tout en identifiant de nouveaux talents qui n'auraient pu être considérés en utilisant les sources traditionnelles : références de la direction ou d'un administrateur, sélection par un cabinet de recherche de cadres ou d'administrateurs, références par un actionnaire influent détenant plus de 5 % des actions de la Banque.

Pour se porter candidats, les personnes devraient répondre aux exigences suivantes :

- Être engagé dans le milieu socio-économique;
- Être appuyé par au moins trois groupes représentant des parties prenantes de la Banque;
- Être administrateur d'un organisme à but lucratif ou non lucratif;
- Répondre aux exigences de compétences et d'expériences recherchées par la Banque pour ses administrateurs;
- Être préférablement certifié par un institut ou un collège dédié à la formation d'administrateurs de sociétés. Notons que depuis maintenant plus de dix ans, plusieurs milliers de personnes ont suivi une formation spécifique pour siéger à des conseils d'administration, et ce partout au Canada.

Les candidats intéressés pourraient exprimer leur intérêt à la suite d'un processus d'appel public à candidatures par voie de presse et d'affichage électronique sur le site de la Banque. La conformité des candidatures face aux exigences énoncées devrait être appréciée par le comité de mise en candidatures de la Banque. Les candidatures retenues seraient incluses dans la circulaire de la direction en précisant qu'elles proviennent de l'appel public à candidatures. Les deux personnes ayant obtenu le plus grand nombre de votes lors du scrutin seraient élues. Ces dernières seraient éligibles à une réélection chaque année jusqu'à concurrence d'un terme cumulatif maximum de douze ans.

Soulignons que nous sommes bien au fait que des candidats autres que ceux repérés par la direction ou des membres du conseil d'administration peuvent soumettre leurs candidatures. En posant l'hypothèse que certains puissent transmettre leurs candidatures, il nous a été difficile d'identifier quelques profils d'administrateurs qui sortent des sentiers traditionnels de mise en nomination et qui apporteraient une valeur ajoutée

différente. Nous nous permettons ici de suggérer que le rapport annuel des activités du comité de mise en nomination de la Banque pourrait être enrichi des efforts faits pour diversifier leurs sources de candidatures en vue d'identifier les meilleurs talents pour siéger au conseil d'administration.

Cette proposition vise donc à développer une nouvelle source de nomination et à assurer à des candidats proposant des perspectives à la prise de décision différentes qu'ils pourront se joindre au conseil en leur réservant deux sièges, pourvu que les critères de sélection soient satisfaits.

Un tel processus est utilisé actuellement par le Fonds de solidarité FTQ et permet d'atteindre les objectifs poursuivis par cette proposition.



# Engagement vers la décarbonisation

***Il est proposé que la Banque publie annuellement un bref rapport permettant à ses actionnaires d'évaluer son exposition au risque climatique ainsi que sa contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les recommandations du TCFD devraient guider cette divulgation.***

Lors d'une conférence d'un des principaux responsables de la Banque du Canada à Montréal, le sous-gouverneur Timothy Lane affirmait que les changements climatiques bouleverseront l'économie canadienne. Selon ce dernier, « l'adaptation à une économie à faibles émissions de carbone supposera sans doute davantage de changements structurels profonds pour le Canada que pour beaucoup d'autres pays. Le Canada est un grand producteur de combustibles fossiles et son secteur manufacturier — comme les industries de l'automobile et de l'aéronautique — y est lié de près. »

Nous croyons que la Banque, comme les autres banques canadiennes, ont un rôle important à jouer dans cet effort de décarbonisation.

S'inspirant du groupe de travail TCFD portant sur les divulgations en matière de changement climatique (« *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* »), nous proposons que la Banque divulgue annuellement :

- ses engagements à court, moyen et long terme en cette matière assortis des résultats atteints;
- sa réflexion sur les différents scénarios considérés pour évaluer les impacts des changements climatiques sur ses opérations et les mesures prises pour les mitiger.

Les enjeux climatiques et environnementaux sont de plus en plus au cœur de la nouvelle gouvernance de nos organisations. Cette divulgation devrait de plus traiter des moyens mis en place par le conseil d'administration pour intégrer les facteurs environnementaux et sociaux dans sa gouvernance.



# Certification de saines pratiques commerciales en matière de vente de produits et services financiers

***Il est proposé que le conseil d'administration requiert de ses hauts dirigeants une déclaration écrite sur le respect de principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans ses relations avec la clientèle, laquelle déclaration serait assortie de mesures disciplinaires dans le cas d'une fausse déclaration.***

Au cours de l'année 2017, près de 1000 courriels des employés de la banque Royale, de la banque de Montréal, de la banque canadienne impériale de commerce, de la banque Toronto-Dominion et de la banque de Nouvelle-Écosse de partout au Canada ont fait part à Radio-Canada des pressions qu'ils subissent pour atteindre des cibles de vente et de la supervision excessive dont ils font l'objet. Ceci conduisait l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) à lancer un processus d'examen des pratiques commerciales des institutions financières. Le Comité permanent des finances de la Chambre des communes a également tenu des audiences sur le sujet en juin dernier.

Outre d'entacher la réputation de nos banques, ces révélations ont un effet sur la valeur de nos actions comme ce fut le cas pour la Banque TD dont l'action a perdu plus de 5,5 % au moment de la divulgation de cette situation.

Les actionnaires des banques et leurs parties prenantes s'attendent qu'elles respectent des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans leurs relations avec la clientèle et qu'elles prennent toutes les mesures nécessaires pour la maîtrise des risques de non-conformité à de tels principes.

S'inspirant de la certification que doivent signer les hauts dirigeants quant à la fiabilité des informations financières, cette déclaration aurait pour objectif de rassurer les actionnaires et les clients de la Banque que la haute direction a mis en place des politiques de vente de produits et de services respectant des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté, que des contrôles permettent de donner une assurance raisonnable de leur respect et que des mesures disciplinaires sont prévues afin de faire face à des comportements inacceptables en regard des principes énoncés.

Des déclarations fausses et trompeuses par les dirigeants signataires de la Déclaration devraient faire également l'objet de sanctions.



# Divulgation du ratio d'équité

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

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio d'équité ou l'écart entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane d'un employé, ce que nous appelons ratio d'équité. Nos demandes et la perspective que la divulgation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis conduisaient les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de fixation de la rémunération qui s'appuient notamment sur des comparaisons de rémunérations entre pairs de diverses entreprises. Bien que la conclusion de cette étude favorisait le maintien du recours à cette méthode, Meridian soulignait que l'utilisation du ratio d'équité permettrait de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des hauts dirigeants.

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction. À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, l'information sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires d'apprécier si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

