



**Les propositions** du  
Mouvement d'éducation  
et de défense des  
actionnaires **aux sept  
grandes banques** en  
vue des assemblées  
annuelles en 2020

# Divulgence du ratio d'équité

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

## Argumentaire

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 de rémunération ou le rapport qui existe entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane des employés, ce que nous appelons *ratio d'équité*. L'an dernier, notre proposition a obtenu un taux moyen d'appui de 6 % auprès des six grandes banques canadiennes et de 10,51 % auprès de la Banque Laurentienne du Canada.

Rappelons qu'aux États-Unis, cette divulgation est obligatoire depuis un an et selon un commentaire d'un haut dirigeant de Willis Towers Watson, Jim Kohler :

« Nous croyons qu'il s'agit là d'une occasion en or pour les employeurs d'engager le dialogue avec non seulement les employés, mais également les clients, les investisseurs et les médias sur les questions du contexte et de la divulgation quant à la rémunération. En fait, nous travaillons déjà avec de nombreuses sociétés au développement d'une feuille de route en matière de communication pour servir de guide dans cet exercice<sup>1</sup>. »

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

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

---

1 « We believe this is a golden opportunity for employers to begin a dialogue with not only employees but also customers, investors and the media about pay positioning and pay transparency. In fact, we are working with several companies on developing a communication road map to guide them through the process. » <https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/10/11/biggest-challenge-ceo-pay-ratio-disclosure-rule/>

# Compétitivité et protection des renseignements personnels

*Il est proposé que le conseil d'administration informe les actionnaires des investissements que la banque entend faire au cours des cinq prochaines années afin de mettre à jour ses systèmes informatiques pour accroître sa compétitivité tout en assurant une meilleure protection des renseignements personnels.*

## Argumentaire

Dans un récent rapport de PWC sur les banques, le président et chef de la direction de l'Association des banquiers canadiens mentionne que la plupart des banques sont équipées d'anciens systèmes. Exploiter le potentiel de l'intelligence artificielle et en ajouter les possibilités aux anciens systèmes est évidemment très complexe, autant pour concevoir les solutions que pour les proposer sur le marché. Un tel constat est préoccupant puisque la vétusté des systèmes rend la banque davantage vulnérable aux cyberattaques et diminue son agilité pour explorer tout le potentiel de l'intelligence artificielle.

Conscient de la sensibilité d'une telle information, nous demandons à titre d'actionnaires et de consommateurs de produits financiers, que les informations suivantes soient divulguées :

- Les montants qui seront investis dans les prochaines années afin de moderniser les systèmes;
- L'investissement en perfectionnement du capital humain qui sera déployé afin d'assurer l'adaptation des ressources humaines à ces nouvelles technologies;
- Les moyens retenus par la banque pour accompagner les clients dans l'éventualité d'un vol de renseignements personnels notamment :
  - Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et alerte dès que des modifications importantes sont observées à son score de crédit, indiquant des transactions inhabituelles;
  - Balayage Internet pour détecter la présence de certains des renseignements personnels du membre sur des sites Internet suspects;
  - Restauration de l'identité : prise en charge des démarches pour rétablir l'identité si un membre est victime de vol d'identité.

Nous sommes d'avis que la divulgation de telles informations conforterait tant les actionnaires que les clients dans leurs relations avec la Banque.

# Cible pour la diversité

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

## Argumentaire

Depuis plusieurs années, les banques canadiennes ont tracé la voie à une plus grande représentativité des femmes au sein de leurs conseils d'administration et de leurs hautes instances. Elles se sont dotées de politiques et ont mis en place des moyens pour assurer une plus grande mixité. Toutefois, aucune des grandes banques canadiennes n'ont revu leurs objectifs de représentation féminine au sein de leurs conseils d'administration depuis l'adoption en 2014 de la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance. Rappelons que cette norme invite la majorité des émetteurs canadiens inscrits à la cote de la Bourse de Toronto à divulguer s'ils ont fixé ou non un nombre ou un pourcentage cible de femmes devant composer leurs conseils d'administration. Le tableau suivant résume bien la situation :

<b>Banque</b>	<b>% de représentation féminine parmi les indépendants</b>	<b>Cible</b>
BMO	36 %	Au moins 33 % des deux sexes
BNC	38 %	Au moins 33 % de femmes
CIBC	50 %	Au moins 30 % des deux sexes
Scotia	46 %	Au moins 30 % des deux sexes
Royale	46 %	Au moins 30 % de femmes
TD	38 %	Au moins 30 % des deux sexes

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