



LE MOUVEMENT D'ÉDUCATION ET DE DÉFENSE DES ACTIONNAIRES

RÉPERTOIRE 2020 DES PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE EN CIRCULAIRE

BCE

BCE INC.

13 Annexe A – Proposition d'actionnaire

Une proposition d'actionnaire a été soumise à des fins d'examen à l'assemblée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), un investisseur qui détient au moins 2000 \$ d'actions ordinaires de BCE. Le texte intégral de cette proposition, en italiques, et des commentaires à l'appui est présenté ci-après.

PROPOSITION N° 1 – CIBLE POUR LA DIVERSITÉ : 40 % DE REPRÉSENTATION DES DEUX SEXES

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

Présentement, BCE s'est fixé un objectif d'atteindre 30 % de représentation féminine parmi les administrateurs ne faisant pas partie de la direction. Lors de la dernière assemblée annuelle, ce pourcentage représentait 31 %.

Les entreprises de grande taille servant souvent de phare de saine gouvernance pour les petites et moyennes entreprises, le fait de ne pas actualiser la cible en fonction de leur atteinte 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 freinent leur accession à de telles fonctions. Dans cette perspective, il est donc proposé que BCE revioit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de son conseil d'administration.

Le conseil d'administration recommande que les actionnaires votent CONTRE la proposition n° 1 pour les raisons suivantes :

Au cours des cinq dernières années, BCE a réalisé des progrès importants en ce qui concerne la représentation des sexes au conseil d'administration.

En 2015, le conseil de BCE a adopté une politique sur la diversité des sexes et un objectif que les femmes représentent au moins 25 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction avant la fin de 2017. Cette année-là, les femmes représentaient 17 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction.

En 2016, le conseil a examiné les progrès réalisés en matière de représentation des sexes et décidé d'adopter le nouvel objectif que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction avant la fin de 2021. La même année, BCE est devenue membre du Club 30 % et signé l'Accord Catalyst 2022, qui visent tous deux une cible de 30 % à l'instar de BCE. En 2019, en reconnaissance du principe de l'égalité des sexes, le conseil a révisé son objectif pour que chaque sexe représente au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction d'ici la fin de 2021.

Le conseil de BCE estime qu'il a réalisé des progrès importants depuis l'adoption d'une politique sur la diversité des sexes et il demeure engagé envers ses buts et objectifs. Comme ils le font depuis 2015, le comité de gouvernance et le conseil continueront d'examiner chaque année les progrès réalisés en matière de représentation des sexes au sein du conseil, y compris l'opportunité de mettre à jour sa cible, mais considèrent pour l'instant que la politique et la cible sont appropriées et conformes aux meilleures pratiques des organisations chefs de file.

Pour ces motifs, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION RETIRÉE – VOTE CONSULTATIF SOUS LA BARRE DE 90 %

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les correctifs apportés à sa politique de rémunération afin de répondre aux préoccupations des actionnaires qui ont voté contre sa politique de rémunération à 12,49 %

Depuis 2015, le vote d'insatisfaction à l'endroit de la politique de rémunération des hauts dirigeants n'a cessé d'augmenter, celui-ci passant de 4,44 % à 12,49 % lors de la dernière assemblée annuelle. Dans votre réponse à notre proposition l'an dernier, vous écriviez :

« [...] le comité de rémunération comprend qu'en raison des lignes directrices en matière de vote adoptées par certains de nos actionnaires, ceux-ci n'appuieront un vote consultatif sur la rémunération que si un pourcentage minimum de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction est considéré comme étant « fondée sur le rendement ». Pour établir ce pourcentage, certains actionnaires ne considèrent pas les options d'achat d'actions comme étant fondées sur le rendement. Nous croyons que cette position prise par certains actionnaires peut expliquer en partie l'écart entre les résultats des votes en 2017 et en 2018¹. »

Ces actionnaires demeurent préoccupés par votre politique de rémunération et d'autres s'y sont joints lors de la dernière assemblée annuelle. Nous nous permettons de vous rappeler nos préoccupations qui demeurent vives, en les répétant ici :

« Est-ce que la préoccupation des actionnaires est en regard du régime de retraite supplémentaire à cotisations déterminées pour les membres de la haute direction lequel est particulier à cette catégorie d'employés? d'employés? Cette insatisfaction est-elle plutôt liée à la rémunération incitative à court terme qui leur est consentie comparativement aux autres sources de rémunération? Est-ce en raison de l'importance de la rémunération consentie au président et chef de la direction comparativement à ses quatre principaux collaborateurs? Les actionnaires souhaiteraient-ils une politique de rémunération davantage axée sur l'atteinte d'objectifs [ESG]? »

Ces résultats de vote sont préoccupants et requièrent des mesures de redressement avant que la situation ne dégénère et entache la réputation de l'entreprise.

(1) Circulaire 2019, page 80

Le conseil d'administration présente les commentaires suivants à l'égard de cette proposition retirée :

Suite à l'assemblée des actionnaires 2019, la direction de la Société et le comité de rémunération ont procédé à une analyse du vote sur la rémunération de la haute direction. Suite à cette analyse et à des discussions avec certains actionnaires, nous croyons, tel qu'indiqué l'année passée et souligné dans la proposition, que la variation dans le vote sur la rémunération de la haute direction est reliée aux lignes directrices relatives au vote adoptées par certains de nos actionnaires à l'effet qu'un pourcentage minimum de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction doit être liée à l'atteinte d'objectifs de rendement.

PROPOSITION RETIRÉE – RAPPORT SUR L'INTÉGRATION DE CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG) DANS LA GESTION

Il est proposé que le conseil d'administration dépose, au moins tous les deux ans, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance de l'entreprise

Les directives publiées en 2012 par les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection et la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s'exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances décisionnelles, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents personnels en regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il serait important de rassurer les actionnaires et les parties prenantes que la performance de l'entreprise est évaluée en fonction de cibles exigeantes sur le plan des ESG et divulgue cette information en adhérant aux principes et aux directives des principales normes d'information non financière, notamment celles du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), du Global Reporting Initiative (GRI), de l'International Integrated Reporting Council (IIRC), du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), ainsi que des règlements régionaux et nationaux des pays où l'entreprise exerce ses activités.

Le conseil d'administration présente les commentaires suivants à l'égard de cette proposition retirée :

BCE publie annuellement un rapport sur la responsabilité d'entreprise, qui peut être consulté à l'adresse [BCE.ca](https://www.bce.ca), dans la section Responsabilité. Ce rapport décrit les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) qui sont intégrés dans la gestion et la performance de nos activités. Le rapport sur la responsabilité d'entreprise de BCE est établi conformément à l'option « Core » des normes de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI-Global Reporting Initiative) et respecte les principes du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU). Le rapport sur la responsabilité d'entreprise de BCE décrit les mesures que nous avons prises pour mettre en œuvre ces lignes directrices et principes et représente notre « communication sur les progrès réalisés » (COP), qui est exigé de toutes les entreprises qui adhèrent au PMNU. De plus, nous produisons des rapports concernant certains indicateurs du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), objectifs de développement durable (ODD) et les divulgations recommandées par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC).

Considérant que la structure du régime d'intéressement à long terme (RILT) de la Société est demeurée largement inchangée depuis 2011, le comité de rémunération va procéder à une revue complète du RILT en 2020, notamment en regard de l'utilisation et de la pondération des UNAR-R, des options sur actions liées au rendement (OAR), des options sur actions et des UNAR, en vue, notamment, de rattacher des critères de rendement à 50 % des attributions au titre du RILT et de s'assurer de l'arrimage continu avec les objectifs de la stratégie de rémunération des hauts dirigeants de BCE et l'intérêt des actionnaires. Les changements qui seront apportés au RILT suite à cette revue seront mis en application en 2021 et seront divulgués dans notre circulaire de procuration de la direction 2021.

Aux pages 21 et 22 du dernier rapport sur la responsabilité d'entreprise, nous présentons un certain nombre d'indicateurs de rendement clés et résultats résumant les progrès réalisés par BCE par rapport aux objectifs, notamment en ce qui concerne les indicateurs de la GRI, des ODD, les principes du Pacte mondial et les indicateurs du SASB. En outre, le rapport contient des informations sur les répercussions de nos actions en ce qui a trait aux facteurs ESG sur l'exploitation de nos activités qui touchent toutes nos parties prenantes. BCE fait également rapport au CDP, organisation mondiale qui aide les entreprises à améliorer leurs initiatives en matière de durabilité, sur les impacts potentiels des risques et des possibilités liés aux changements climatiques, ainsi que les objectifs de la Société à cet égard. En outre, en 2019, BCE a confirmé son appui au Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC).

BCE a reçu un certain nombre de prix et de distinctions, dont une place au palmarès des employeurs les plus écologiques du Canada, des 100 meilleurs employeurs, des meilleurs employeurs pour la diversité et des meilleurs employeurs pour les jeunes. BCE est également inscrite à plusieurs indices d'investissement socialement responsables et figure dans plus de 60 fonds d'investissement fondés sur des critères de présélection sociale et/ou environnementale.

La circulaire de procuration de la direction contient également des informations pertinentes aux pratiques ESG de BCE aux pages 31 à 33, y compris l'ajout de l'appui de BCE au GIFCC. En outre, notre équipe de haute direction est responsable de l'atteinte des objectifs sociaux et environnementaux de BCE, qui sont inclus dans les objectifs individuels et intégrés aux objectifs opérationnels de l'entreprise (progrès par rapport à nos six impératifs stratégiques) qui font partie du programme de rémunération incitative annuel de BCE, en plus des objectifs financiers. Le chef des ressources humaines et vice-président exécutif, services généraux et le chef des affaires juridiques et secrétaire de la Société sont co-présidents du comité de surveillance de la santé et sécurité, de la sûreté, de l'environnement et de la conformité, qui surveille les progrès réalisés par rapport à ces objectifs. De plus, en 2020, le comité de rémunération a introduit des mesures pour suivre le rendement de l'entreprise par rapport à nos cibles ESG dont certaines sont divulguées dans notre rapport sur la responsabilité d'entreprise.

PROPOSITION RETIRÉE – RÉMUNÉRATION DU NOUVEAU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les grandes lignes du plan de rémunération offert au successeur du président et chef de la direction dans une perspective d'un meilleur alignement de la rémunération du nouveau président avec la rémunération médiane des employés

Dans un communiqué émis par l'entreprise le 28 juin dernier, les actionnaires étaient informés que monsieur Mirko Bibic, chef de l'exploitation, serait nommé président et chef de la direction de BCE à compter du 5 janvier 2020.

Selon la circulaire de la direction de l'an dernier, la rémunération de monsieur Bibic s'établissait à 4 154 769 \$ et celle de monsieur Cope à 12 014 442 \$. Rappelons l'évolution de la rémunération de monsieur Bibic au cours des trois dernières années et particulièrement celle de 2018 pour refléter sa nomination en 2018 à titre de chef de l'exploitation¹ :

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2018

	2018 (\$)	2017 (\$)	2016 (\$)
Salaire ⁽¹⁾	598 767	525 000	525 000
Rémunération à risque			
Régime incitatif annuel à court terme	851 016	800 625	606 375
Attributions fondées sur des UANR	1 250 000	625 000	625 000
Attributions fondées sur des UANR-R	625 000	312 500	312 500
Attributions fondées sur des options	625 000	312 500	312 500
Total de la rémunération à risque	3 351 016	2 050 625	1 856 375
Régimes de retraite et autre rémunération	204 986	168 147	94 531
Rémunération totale	4 154 769	2 743 772	2 475 906

(1) Le salaire de base de 2018 de M. Bibic est passé de 550 000 \$ à 750 000 \$ lors de sa nomination à titre de chef de l'exploitation pour faire état de ses responsabilités accrues et mieux aligner sa rémunération sur la rémunération versée à ses pairs de sociétés de notre groupe de référence.

La circulaire de l'an dernier mentionne l'orientation de base de la fixation de la rémunération pour les hauts dirigeants chez BCE est de tenir compte de leurs responsabilités et de veiller à ce que leur rémunération demeure concurrentielle par rapport à celle de leurs homologues chez les principaux concurrents. Deux éléments sont vivement préoccupants dans cet énoncé : l'absence du volet d'apprentissage dans l'occupation de nouvelles fonctions et l'importance de maintenir un ratio d'équité acceptable pour les employés et l'ensemble de la société.

Ce changement de garde à la présidence pourrait être une occasion unique d'adopter une nouvelle politique de rémunération qui intégrerait les notions d'apprentissage de l'emploi et d'équité.

Le conseil d'administration présente les commentaires suivants à l'égard de cette proposition retirée :

Conformément aux exigences en matière de divulgation, la rémunération respective de M. Bibic et de M. Cope pour 2019 est pleinement indiquée dans la présente circulaire. En outre, la rémunération directe cible totale de M. Bibic pour 2020 en tant que président et chef de la direction est indiquée à la page 45 de la présente circulaire.

(1) Circulaire 2019, page 62

BCE Inc.
Assemblée générale annuelle des actionnaires
7 mai 2020
Rapport sur les résultats du vote

A l'assemblée générale annuelle des actionnaires de BCE Inc. (« la Société ») tenue le 7 mai 2020 (« l'Assemblée ») et conformément à l'article 11.3 de la Norme canadienne 51-102 - Obligations d'information continue, les questions suivantes ont été soumises au vote.

1. Élection des administrateurs

Chacun des 14 candidats suivants a été élu administrateur de la Société :

<u>Candidat</u>	<u>Votes pour</u>	<u>%</u>	<u>Abstentions</u>	<u>%</u>
Barry K. Allen	385 737 203	97,98%	7 950 945	2,02%
Mirko Bibic	392 345 982	99,66%	1 342 166	0,34%
Robert E. Brown	384 873 863	97,76%	8 814 285	2,24%
David F. Denison	391 881 370	99,54%	1 806 778	0,46%
Robert P. Dexter	380 128 923	96,56%	13 559 225	3,44%
Ian Greenberg	390 212 177	99,12%	3 475 971	0,88%
Katherine Lee	392 435 545	99,68%	1 252 603	0,32%
Monique F. Leroux	388 694 648	98,73%	4 993 396	1,27%
Gordon M. Nixon	391 962 419	99,56%	1 725 625	0,44%
Thomas E. Richards	392 257 040	99,64%	1 431 004	0,36%
Calin Rovinescu	391 000 812	99,32%	2 687 232	0,68%
Karen Sheriff	392 246 207	99,63%	1 441 837	0,37%
Robert C. Simmonds	388 427 189	98,66%	5 260 855	1,34%
Paul R. Weiss	375 452 418	95,37%	18 235 626	4,63%

2. Nomination de l'auditeur

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. a été nommé à titre d'auditeur de la Société.

Votes **pour**: 403 695 824 (96,08%)

Abstentions: 16 453 981 (3,92%)

3. Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction

Votes **pour**: 371 017 482 (95,16%)

Votes **contre**: 18 866 644 (4,84%)

4. Proposition d'actionnaire : cible de diversité

Votes **pour**: 18 715 397 (4,79%)

Votes **Contre**: 371 609 642 (95,21%)



BOMBARDIER

BOMBARDIER INC.

SUPPLÉMENT B

BOMBARDIER INC.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Les trois propositions d'actionnaire suivantes ont été soumises par le MÉDAC à des fins d'examen à l'assemblée. **Cependant, par suite de discussions avec la Société, il a été convenu d'un commun accord avec le MÉDAC que seule une de ces propositions serait soumise à des fins de vote à l'assemblée.**

La proposition d'actionnaire n^o 1 est soumise au vote à l'assemblée. Le MÉDAC a convenu de ne pas soumettre au vote les propositions d'actionnaire n^{os} 2 et 3. La Société a inclus les propositions d'actionnaire n^{os} 2 et 3 dans la présente circulaire à titre informatif seulement. Elles ne font pas partie de l'ordre du jour officiel de l'assemblée.

PROPOSITION D'ACTIONNAIRE SOUMISE AU VOTE À L'ASSEMBLÉE

1 - Ventilation des résultats de vote par catégorie d'actions et protection de l'investisseur minoritaire

Il est proposé que l'entreprise divulgue les résultats de vote d'une manière distincte selon leur classe, soit celle conférant un droit de vote et celle conférant plusieurs droits de vote.

Lors de la dernière assemblée annuelle, cette proposition a reçu l'appui de plus de 20 % de l'ensemble des droits de vote visés par les procurations reçues et exprimées à l'assemblée annuelle, un pourcentage supérieur à l'année précédente qui était de 15,8 %. Toutefois, si l'on présente le résultat de ce vote uniquement en regard des actionnaires de catégories B (droits de vote limités), le pourcentage de votes en faveur de notre proposition est de l'ordre de plus de 90 %.

Rappelons que les résultats des votes sont actuellement divulgués sans aucune distinction. L'expérience des dernières années montre que les détenteurs des deux types d'actions peuvent ne pas partager les mêmes préoccupations. Soulignons notamment les cas de l'implantation du vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, le renouvellement du mandat d'un administrateur ou de plusieurs administrateurs, un meilleur équilibre des sexes au sein des conseils d'administration.

Bien que nous maintenions notre opposition aux actions à droit de vote multiple chez Bombardier, une mesure atténuante et conciliatrice pouvant témoigner de la volonté de la direction d'assurer une meilleure protection aux actionnaires minoritaires, consisterait à donner à ceux-ci l'accès, de manière directe et rapide, aux résultats de leurs votes. Cette mesure pourrait les assurer de ce que leurs voix soient bien entendues et conduisent à des actions pour mieux répondre à leurs attentes.

Une telle information permettrait aux actionnaires minoritaires d'exercer un meilleur suivi des actions entreprises par la société pour répondre à leurs attentes et pourrait favoriser un dialogue plus soutenu entre les deux catégories d'actionnaires. Elle pourrait même permettre de fidéliser les actionnaires minoritaires et ainsi développer une harmonie de pensée et une confiance mutuelle pouvant être des plus utiles dans les moments difficiles que traverse toute organisation.

RÉPONSE DE BOMBARDIER

Comme l'indique le MÉDAC, cette même proposition a été soumise au vote des actionnaires de la Société lors de ses quatre dernières assemblées annuelles des actionnaires et a été rejetée par 79,32 % des voix exprimées en 2019, 84,23 % des voix exprimées en 2018, par 84,19 % des voix exprimées 2017 et par 87,8 % des voix exprimées en 2016. La Société et le conseil d'administration réitèrent par les présentes leur position, qui a été confirmée et reconfirmée par une importante majorité des voix exprimées aux quatre dernières assemblées annuelles des actionnaires.

Seul un petit nombre de sociétés présentent leurs résultats de vote par catégorie d'actions, et elles le font habituellement lorsque les détenteurs d'actions d'une catégorie donnée sont appelés à voter dans le cadre de l'élection d'un certain nombre d'administrateurs représentant cette catégorie. Ce n'est pas le cas pour nous, puisque tous nos actionnaires, sans égard à la catégorie d'actions, sont habiles à voter pour chacun des administrateurs. Le conseil d'administration ne considère pas qu'il est nécessaire ni utile de présenter séparément les résultats des votes des détenteurs d'actions à droits de vote subalternes dans les cas où ils ne votent pas séparément en tant que catégorie à une assemblée.

Sous réserve des statuts mis à jour de la Société, de la Loi canadienne sur les sociétés par actions et de toute autre exigence applicable, les détenteurs d'actions classe A et les détenteurs d'actions à droits de vote subalternes classe B votent ensemble à l'égard des questions soumises pour délibérations à chaque assemblée des actionnaires de la Société. Par conséquent, le conseil d'administration est d'avis que la divulgation des résultats de vote selon la catégorie ne procurerait pas aux investisseurs des renseignements utiles et pourrait, de plus, donner aux détenteurs d'actions à droits de vote subalternes classe B l'impression trompeuse qu'ils ont le droit de voter séparément en tant que catégorie sur des questions ne donnant aucunement ce droit. Cette position est conforme aux lois applicables, lesquelles n'exigent pas la divulgation des résultats de vote selon la catégorie d'actions, mais contiennent plutôt des sections traitant de la protection des actionnaires. De plus, les administrateurs ont le devoir fiduciaire de veiller à ce que les intérêts de tous les actionnaires soient bien protégés, peu importe la catégorie d'actions qu'ils détiennent.

Il y a plus de 35 ans, le conseil d'administration et les actionnaires de la Société ont établi qu'une structure du capital-actions qui repose sur deux catégories d'actions était la structure la plus appropriée compte tenu des conditions du marché, de l'actionariat de la Société et des besoins de cette dernière. Le conseil d'administration continue de croire que cette structure d'actionariat est celle qui

convient le mieux à la Société, que les intérêts de la grande majorité des actionnaires de la Société sont bien alignés et que l'interaction et la communication entre la Société et ses actionnaires permettent à chaque actionnaire qui le souhaite de se faire entendre.

Comme Bombardier est fermement résolue à fournir aux investisseurs les renseignements les plus pertinents et les plus utiles qui soient conformément aux lois applicables régissant les sociétés par actions et les valeurs mobilières ainsi qu'aux pratiques exemplaires, tous les actionnaires ont accès à une vaste gamme de renseignements notamment dans la notice annuelle, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, les états financiers trimestriels et annuels et les rapports de gestion connexes de la Société. Ainsi, ils investissent dans Bombardier en toute connaissance de sa structure du capital-actions reposant sur deux catégories d'actions et des caractéristiques qui leur sont rattachées, dont le fait les actions à droits de vote subalternes classe B sont des titres subalternes (au sens de la réglementation canadienne applicable sur les valeurs mobilières).

Le conseil d'administration, dont près des deux tiers des administrateurs sont indépendants, demeure d'avis que les pratiques de gouvernance de la Société et son parcours témoignent d'un souci constant de l'intérêt de tous les actionnaires, et ce, nonobstant les droits de vote différents inhérents à sa structure du capital. La Société voit à ce que tous les actionnaires puissent se faire entendre et que les actions qui en découlent répondent à leurs attentes, dans la mesure où celles-ci sont prévues dans les statuts constitutifs mis à jour de la Société, les lois canadiennes applicables et les règles de la TSX et qu'elles s'y conforment.

Enfin, la Société respecte, voire surpasse dans certains cas, les exigences applicables des lois sur les valeurs mobilières canadiennes et de la TSX relatives à la divulgation des résultats des scrutins tenus aux assemblées de ses actionnaires.

Pour ces raisons, Bombardier recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE NON SOUMISES AU VOTE À L'ASSEMBLÉE

2 - Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la rémunération des hauts dirigeants (ESG)

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération incitative.

Cette proposition a obtenu 10,08 % lors de la dernière assemblée annuelle. Rappelons, d'entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection, la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

Nous avons été étonnés de la réponse de la société à notre proposition :

« [...] nous n'estimons pas actuellement que l'intégration de critères ESG dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et l'établissement de leur rémunération est nécessaire pour garantir la création de valeur à long terme pour les gestionnaires, actionnaires et autres parties intéressées⁽¹⁾ »

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Ces objectifs pourraient s'exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable du personnel en regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

Il ne fait aucun doute que l'intégration d'objectifs ESG dans l'évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants joueraient un rôle crucial dans l'atteinte de tels objectifs et témoigneraient de l'importance accordée par Bombardier à de tels objectifs.

RÉPONSE DE BOMBARDIER

La Société accorde beaucoup d'importance aux critères ESG. Rappelons qu'en 2007, la Société a signé le Pacte mondial des Nations Unies, la plus importante initiative au monde dans le domaine de la responsabilité sociale d'entreprise et du développement durable, et a publié sa première feuille de route en matière de développement durable. Depuis, elle a continué à mettre en œuvre des mesures de développement durable et à présenter des rapports sur ses progrès. La Société est résolue à promouvoir activement les dix principes fondamentaux du Pacte mondial des Nations Unies sur les droits de la personne, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, au moyen de ses stratégies, politiques et procédures, et adhère également aux objectifs de développement durable des Nations Unies dans l'ensemble de ses activités mondiales. Par conséquent, elle est très consciente de l'importance des critères ESG dans la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

(1) Circulaire 2019, page 74

Au fil des ans, la Société a mis en œuvre différentes politiques et pratiques (notamment le Code d'éthique, le Code de conduite des fournisseurs, la Politique sur la santé, la sécurité et l'environnement (SSE), la Politique sur la sécurité des produits et la Déclaration sur les droits de la personne), qui favorisent l'intégration des critères ESG à son orientation organisationnelle et vont au-delà des exigences légales auxquelles sont assujettis les produits de la Société, ses activités de fabrication et sa prestation de services. Ces politiques et pratiques témoignent du fort engagement de la Société envers l'exploitation durable. Outre ces politiques, la Société a affirmé son engagement envers les questions d'ESG en réalisant de nombreuses initiatives importantes en matière de responsabilité sociale de l'entreprise. Au fil des ans, la Société a notamment pris part aux initiatives suivantes :

- elle a adopté le développement durable comme l'un des piliers de l'innovation en matière de produits dans les domaines du transport ferroviaire et de l'aviation, ce qui lui permet de bien cerner l'impact environnemental des produits tout au long de leur cycle de vie et de réduire leur incidence sur l'environnement;
- elle a été l'une des premières entreprises à adopter des systèmes de gestion en matière de SSE certifiés selon des normes reconnues internationalement, exigeant par ailleurs que les dirigeants à tous les échelons de l'entreprise prennent l'engagement de s'y conformer;
- elle a continuellement renforcé ses cadres d'éthique et de conformité de manière à s'adapter aux normes et aux pratiques exemplaires internationales;
- elle a collaboré avec des associations sectorielles en vue d'élaborer des normes pour l'ensemble du secteur ayant pour but de réduire l'empreinte environnementale et de favoriser l'approvisionnement durable; et
- elle a maintenu son soutien envers les collectivités à l'échelle mondiale grâce à son engagement communautaire, à la mobilisation des employés et aux activités de bénévolat.

En effet, ces initiatives permettent à la Société de créer constamment des retombées positives pour toutes les parties prenantes à divers échelons. La Société présente de façon transparente dans son rapport d'activité une mise à jour de sa performance liée aux ESG. De plus, son approche proactive et transparente en matière de reddition de comptes permet aux actionnaires, aux parties prenantes, ainsi qu'à l'ensemble de la population d'apprécier les efforts et les progrès réalisés à ce chapitre. Pour en savoir plus, visitez la page www.bombardier.com/fr/durabilite.html, où vous trouverez le plus récent rapport d'activité de la Société.

La Société considère que la gestion des risques et des occasions liés aux ESG fait partie intégrante de la réussite de Bombardier en tant qu'entreprise. Le conseil d'administration, par l'intermédiaire de son CRHR et de son comité d'audit, examine déjà chaque trimestre les questions liées à la santé et à la sécurité ainsi que celles relevant de l'éthique et de la conformité. Cette année, dans le but de faire progresser son approche de développement durable, la Société prévoit lancer une stratégie mondiale renouvelée en matière de développement durable avec le soutien du conseil d'administration. Cette nouvelle stratégie mondiale en matière de développement durable aidera à « développer une valeur ajoutée à long terme » pour les actionnaires et les parties prenantes de la Société. En faisant progresser son approche à l'aide d'un nouveau plan officiel avalisé par l'équipe de haute direction, sous la surveillance du conseil d'administration, la Société pourra mieux structurer cette approche, définir ses priorités quant aux mesures à prendre et réaliser des progrès quantifiables en ce qui a trait à sa performance liée aux ESG. Les politiques et les initiatives actuelles de la Société à cet égard sont décrites à la rubrique « Questions environnementales, sociales et de gouvernance » figurant aux pages 36 à 38 de la présente circulaire.

Conformément aux principes de saine gouvernance, le conseil d'administration a délégué la responsabilité d'évaluer la rémunération des hauts dirigeants au CRHR, qui est entièrement composé d'administrateurs indépendants au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Les membres du CRHR ont accès à toute l'information nécessaire, y compris aux conseils de professionnels externes, et possèdent l'expérience pertinente pour prendre des décisions adéquates en matière de rémunération de la haute direction. Le CRHR revoit périodiquement les éléments utilisés aux fins de la rémunération de la haute direction de la Société qui est liée au rendement et doit, dans le cadre de son mandat, évaluer si l'intégration explicite de nouveaux critères aiderait à promouvoir les objectifs de la Société, qui sont notamment la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

Même s'il est conscient que d'autres sociétés intègrent spécifiquement des critères ESG à leur programme de rémunération globale, le CRHR est d'avis que les politiques et les programmes de rémunération de la haute direction de la Société sont adéquats compte tenu des questions opérationnelles et financières qui retiennent actuellement l'attention de l'équipe de cadres dirigeants, du contexte concurrentiel et des conditions difficiles des marchés dans lesquels Bombardier exerce ses activités et qu'ils incitent (comme il se doit) à une exécution rigoureuse du plan de redressement de la Société. Ces politiques et programmes mettent également l'accent sur la rémunération incitative liée au rendement de l'entreprise afin d'assurer que les intérêts financiers des hauts dirigeants de la Société sont étroitement alignés sur ceux des actionnaires. Bien que Bombardier mesure le rendement de l'entreprise en fonction de la capacité de gain liée aux activités ordinaires, déduction faite des intérêts et des impôts, et de la capacité à dégager une croissance interne et à désendetter le bilan, les paiements individuels d'incitatifs à court terme sont ultimement rajustés d'après une évaluation discrétionnaire de la performance individuelle de chacun des membres de la haute direction par rapport aux objectifs applicables des secteurs d'activité et de la Société. Compte tenu de ce qui précède, la Société est d'avis que les mesures qu'elle a déjà prises et celles qu'elle envisage de prendre à court et à moyen termes sont appropriées et qu'il ne faut pas y voir un signe que la Société n'attache pas d'importance aux facteurs liés à l'ESG au moment de prendre ses décisions stratégiques. Le conseil d'administration est pleinement conscient que ces mesures contribuent à accroître la valeur à long terme de la Société et qu'elles sont donc dans l'intérêt des actionnaires et des parties prenantes de cette dernière, y compris les collectivités locales où elle exerce ses activités. Le conseil d'administration et le CRHR peuvent ajuster à leur gré les mesures clés de performance et les cibles connexes ainsi que la façon dont ils mesurent les résultats s'ils considèrent que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance ou s'il survient des changements imprévisibles importants dans la conjoncture ou encore des circonstances ou des événements importants imprévus indépendants de la volonté de la direction, et que ces éléments se répercutent

sur la performance financière par rapport aux cibles établies ou s'il existe des frais ou des crédits non récurrents qui n'ont aucun lien avec la performance mesurée. De plus, le conseil d'administration et le CRHR peuvent ajuster à leur gré les paiements et attributions individuels s'ils considèrent que les circonstances le justifient, y compris pour dûment tenir compte de facteurs importants tels que les risques, la conduite, la conformité (ou la non-conformité) par rapport aux normes, politiques, responsabilités et engagements attendus de la Société, y compris ceux ayant trait aux saines pratiques de gouvernance, au développement durable et aux facteurs liés à l'ESG.

Il a été convenu avec le MÉDAC qu'aucun vote ne sera tenu à l'égard de cette proposition à l'assemblée.

3 - Abolition du droit de vote multiple

Il est proposé de remplacer les actions à droit de vote multiple par des actions à un seul droit de vote chacune.

Cette proposition a reçu 21,72 % d'appui en 2019, soit 65,64 % des actions dont les votes ont été exprimés et 88,19 % des votes exprimés qui ne sont pas ceux des actionnaires de contrôle.

Plusieurs grands investisseurs ont des politiques quant au droit de vote multiple, dont :

La Fédération des caisses Desjardins

« [...] ils voteront pour l'abolition de tels régimes⁽²⁾ [d'actionnariat en double classe]. »

L'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada (OIRPC)

« Voter en faveur de l'élimination d'organisations des actions en doubles catégories⁽³⁾ [...]. »

L'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (PSP)

« Nous appuierons le remplacement des structures d'actions à deux catégories par des structures à une seule catégorie d'actions qui confèrent les mêmes droits à tous les porteurs⁽⁴⁾. »

L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE)

« [Le fonds] votera en faveur du remplacement des actions à droit de vote multiple par des actions à droit de vote unique⁽⁵⁾ [...]. »

Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec

« Le Fonds ne s'oppose pas à la pratique de créer, d'émettre ou de maintenir des actions à droits de vote inégaux lorsque cette pratique est dans l'intérêt des parties prenantes de la société⁽⁶⁾ [...]. »

Le Fonds de pension gouvernemental global (Norvège)

« Companies should use capital restructuring events as an opportunity to remove differential rights or to demonstrate their commitment to removing differential rights in the future⁽⁷⁾. »

Le Régime de retraite de la fonction publique de Californie (CalPERS)

« We support proposals requesting a one-share/one-vote⁽⁸⁾. »

Les Services aux investisseurs institutionnels (ISS)

« [...] a dual class capital structure [...] must meet all of the following criteria: [...] • **There is a sunset provision**⁽⁹⁾. »

Glass Lewis

« [...] we typically recommend that shareholders vote in favor of recapitalization proposals to eliminate dual-class share structures⁽¹⁰⁾. »

Les Principes du gros bon sens quant à la bonne gouvernance d'entreprise, selon Warren Buffett

« If a company has dual class voting [...] the company ordinarily should have specific sunset provisions⁽¹¹⁾ [...]. »

(2) https://www.fondsdesjardins.com/information/droit_vote_en.pdf

(3) http://www.cppib.com/documents/1769/CPPIB_Proxy_Voting_Principles_and_Guidelines_EN_Wz3xvj0.pdf

(4) https://www.investpsp.com/media/filer_public/02-we-are-ppsp/02-investing-responsibly/content-6/Proxy_Voting_Guidelines_English_Laid_Out_by_Communications.pdf

(5) <https://share.ca/wp-content/uploads/2019/02/2019-SHARE-Model-Proxy-Voting-Guidelines.pdf>

(6) https://www.fondsftq.com/-/media/Site-Corporatif/Fichiers-PDF-Centre-de-documentation/2018/Politiques_droit-de-vote_Rev_2018_FINAL-_-Adoptee_-CA_30-08-18.pdf

(7) https://www.nbim.no/contentassets/d71470877bc94f05872e895ce99cbc32/votingguidelines_web.pdf

(8) <https://www.calpers.ca.gov/docs/proxy-voting-guidelines.pdf>

(9) <https://www.issgovernance.com/file/policy/2018-Canada-TSX-Voting-Guidelines.pdf>

(10) http://www.glasslewis.com/wp-content/uploads/2016/11/Guidelines_Canada.pdf

(11) <http://www.governanceprinciples.org/wp-content/uploads/2018/10/CommonsensePrinciples2.0.pdf>

Le peu de considération des actionnaires de contrôle pour l'équité entre parties intéressées⁽¹²⁾, la liquidation de plusieurs éléments d'actif importants au fil des ans, la divergence entre les intérêts de la famille et ceux des autres⁽¹³⁾, ainsi que la gestion inquiétante de la dette quant à son ratio ne sont plus à démontrer depuis longtemps. Les objectifs du présent régime d'actions à droits de vote multiple peuvent être atteints par le truchement d'autres instruments. Il faut désormais considérer les mettre en place.

À terme, la société doit changer de mains. Il en va de l'intérêt de tous.

RÉPONSE DE BOMBARDIER

Cette proposition ne porte pas sur une question qui relève de la compétence de la Société ou du conseil d'administration; elle va au-delà des pouvoirs de mise en œuvre de la Société ou du conseil d'administration et, par conséquent, elle ne constitue pas une question dont le conseil d'administration doit être saisi.

En effet, en vertu de la loi applicable, tout changement apporté à la structure du capital-actions de la Société, y compris aux droits, aux privilèges et aux restrictions qui se rattachent à une catégorie d'actions, nécessite que les actionnaires prennent certaines mesures (et si des actions de différentes catégories sont visées de façon différente, les actionnaires de chaque catégorie d'actions doivent voter en tant que catégorie distincte). Les administrateurs n'ont aucun pouvoir pour résilier ou changer la structure à droits de vote multiples ni modifier la clause de crépuscule connexe (*sunset*) ainsi qu'il est stipulé dans les statuts. La proposition, telle qu'elle est présentée, constituerait une « modification de la structure » (au sens des lois applicables régissant les sociétés par actions) de la Société, exigeant l'adoption d'une résolution spéciale par les porteurs des actions classe A et des actions à droits de vote subalternes classe B, chacune de ces catégories votant séparément. Par conséquent, la présente proposition no 3 ne peut pas être mise en œuvre conformément à la loi applicable régissant les sociétés par actions.

Sur le fond, nous continuons de croire fermement que la structure de capital-actions de la Société lui convient compte tenu du marché et des réalités concurrentielles ainsi que de l'actionnariat de la Société, et qu'elle est dans l'intérêt de la Société ainsi que de tous ses actionnaires et de toutes les autres parties intéressées, y compris ses employés.

Nous soulignons également que la structure du capital-actions de la Société qui repose sur deux catégories d'actions est en place depuis 1980 et qu'elle a été approuvée par les actionnaires conformément aux exigences des lois applicables. Les investisseurs qui choisissent d'investir dans Bombardier sont pleinement conscients de sa structure à deux catégories d'actions, y compris du facteur de multiplication qui se rattache aux droits de vote des actions classe A. Les droits de vote des actions classe A et des actions à droits de vote subalternes classe B sont clairement divulgués chaque année dans la notice annuelle et la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Société, en mettant particulièrement l'accent sur le fait que les actions à droits de vote subalternes classe B sont des titres subalternes (au sens des lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables), conformément aux obligations d'information qui s'appliquent aux sociétés dotées d'une structure à deux catégories d'actions. Les deux catégories d'actions sont détenues en grande partie par le public et inscrites à la cote de la Bourse de Toronto et rien n'empêche un investisseur d'acheter des actions classe A sur le marché si les droits, privilèges, conditions et restrictions se rattachant à ces actions font en sorte que celles-ci constituent un placement mieux adapté aux besoins particuliers de cet investisseur.

Par ailleurs, les dispositions sur les actions dans les statuts de la Société prévoient une « clause d'égalité de traitement » (*coattail*) au profit des porteurs d'actions à droits de vote subalternes classe B de même qu'une « clause de crépuscule » (*sunset*) conformément aux principes surlignés dans les passages repris de la proposition⁽¹⁴⁾. Notre clause d'égalité de traitement (*coattail*) assure que tous les actionnaires reçoivent le même prix pour leurs actions advenant l'acceptation d'une offre d'acquisition d'actions classe A par l'actionnaire majoritaire de la Société, tel que défini dans les statuts de la Société. En ce qui concerne la clause de crépuscule (*sunset*), elle prévoit que les actions à droits de vote subalternes classe B pourront être converties par les porteurs de celles-ci en actions de classe A si l'actionnaire majoritaire cessait de détenir, directement ou indirectement, plus de 50 % des actions classe A en circulation. Ces clauses prévoient ainsi la protection nécessaire pour les porteurs d'actions à droits de vote subalternes classe B.

La structure à deux catégories d'actions de la Société protège la direction des pressions trimestrielles exercées par les analystes et les investisseurs à court terme et lui permet de se concentrer sur le succès et la rentabilité à long terme de la Société, ce qui lui donne, par le fait même, la latitude requise pour prendre des décisions de création de valeur et d'investissement à long terme. En effet, une telle structure procure un moyen direct et transparent de protéger la direction contre les perturbations et les pressions temporaires et à court terme.

Nous croyons aussi qu'une structure à deux catégories d'actions protège la Société contre des acquéreurs opportunistes et les offres publiques d'achat hostiles, ce qui a pour autre avantage de maintenir la propriété et les sièges sociaux au Canada. Les offres publiques d'achat faites par des initiateurs étrangers représentent un réel risque pour les sociétés canadiennes et les structures à deux catégories d'actions sont l'un des rares moyens de défense qui sont à leur disposition. En effet, le contexte réglementaire canadien est l'un des plus accueillants pour les prises de contrôle non désirées, car contrairement à la législation de la plupart des États des États-Unis, les lois canadiennes ne permettent pas aux conseils d'administration des entreprises cotées en bourse de refuser de soumettre une offre aux actionnaires. Nous citons dans ce contexte l'auteur de l'une des citations auxquelles la proposition fait référence, M. Yvan Allaire :

« Sans actionnaire de contrôle, sans structure à deux classes d'actions, il n'y aurait tout simplement pas d'industrie aéronautique au Canada. Il n'y aurait pas de [...] ni de Magna en Ontario (une société à deux classes d'actions jusqu'en 2010), de Rogers Communications, de Teck Resources, de Canadian Tire, de Weston, de CGI, de Shaw et ainsi de suite⁽¹⁵⁾. »

(12) www.cdpq.com/sites/default/files/medias/pdf/fr/bombardier-fr.pdf

(13) <https://medac.qc.ca/1581>

(14) Bombardier renvoie ici aux citations des Services aux investisseurs institutionnels et aux Principes de gros bon sens quant à la bonne gouvernance d'entreprise selon Warren Buffett.

(15) "Pourquoi le Canada a besoin des actions multivotantes", Yvan Allaire, May 9, 2016, Les Affaires

Dans tous les cas, toute préoccupation liée à la structure à deux catégories d'actions de la Société est dissipée par la supervision indépendante des membres de la haute direction grâce à la composition du conseil d'administration (lequel est composé à près de deux tiers d'administrateurs indépendants), à la nomination d'un administrateur principal indépendant et à de solides principes et pratiques de gouvernance, qui ont tous pour effet de renforcer la responsabilisation. La structure à deux catégories d'actions ne fait pas non plus office de barrière à l'arrivée de nouvelles perspectives au conseil d'administration, comme en témoigne l'ajout de neuf nouveaux administrateurs indépendants depuis 2013, notamment Patrick Pichette (2013)⁽¹⁶⁾, Vikram Pandit (2014), August W. Henningsen (2016), Beatrice Weder di Mauro (2016), Pierre Marcouiller (2017)⁽¹⁷⁾, Antony N. Tyler (2017), Douglas R. Oberhelman (2017), Diane Giard (2017) et Anthony R. Graham (2019).

À cela, nous devons ajouter les nombreuses protections qu'offrent les statuts de la Société, les lois et les règlements canadiens applicables et les règles de la Bourse de Toronto, qui accordent les droits adéquats aux actionnaires, y compris aux actionnaires minoritaires.

Il a été convenu avec le MÉDAC que, compte tenu de la vente récemment conclue de la participation que détenait la Société dans la Société en commandite Airbus Canada à Airbus et au gouvernement du Québec et du protocole d'entente annoncée récemment portant sur la vente de Transport à Alstom, aucun vote ne sera tenu à l'égard de cette proposition à l'assemblée.

(16) Patrick Pichette ne siège plus au conseil d'administration de la Société depuis 2017.

(17) Pierre Marcouiller quittera ses fonctions à la levée de l'assemblée et ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat.

DÉPOSÉ SUR SEDAR

Montréal, le 18 juin 2020

Aux autorités de réglementation des valeurs mobilières
de chacune des provinces du Canada

Madame, Monsieur,

**OBJET : Bombardier Inc.
Rapport sur les résultats du vote conformément au paragraphe 11.3 du
Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (Règlement 51-102)**

Par suite de l'assemblée annuelle des actionnaires de Bombardier Inc. (la **Société**) qui a eu lieu le 18 juin 2020 (l'**assemblée**), et conformément au paragraphe 11.3 du Règlement 51-102, nous vous avisons par les présentes des résultats du vote compilés lors de l'assemblée.

<u>Question ayant fait l'objet d'un vote</u>	<u>Résultat du vote</u>
1. Élection des administrateurs de la Société:	Les candidats proposés par la direction ont été élus à la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. Les droits de vote visés par les procurations reçues et exprimés à l'assemblée ont été exercés de la manière indiquée à l'annexe A jointe aux présentes.
2. Nomination d'Ernst & Young, s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeurs indépendants de la Société et autorisation des administrateurs de la Société de fixer leur rémunération :	Ernst & Young, s.r.l./S.E.N.C.R.L., ont été nommés à titre d'auditeurs indépendants de la Société, et les administrateurs ont été autorisés, à la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique, à déterminer la rémunération des auditeurs indépendants. 97,97% des droits de vote visés par les procurations reçues et exprimés à l'assemblée, représentant un nombre total de 3 347 461 796 votes, ont été exercés POUR la nomination et 2,03%, représentant un nombre total de 69 326 692 votes, ont fait l'objet d'une ABSTENTION.

Question ayant fait l'objet d'un vote

3. Adoption d'une résolution consultative non contraignante (dont le texte intégral est énoncé à la page 17 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction) sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction :
4. Étude de la proposition d'actionnaire énoncée au Supplément B de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction :
5. Adoption d'une résolution ordinaire (dont le texte intégral est énoncé à la page 18 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction) approuvant, ratifiant et confirmant certaines modifications du règlement un de Bombardier Inc.

Résultat du vote

- La résolution consultative non contraignante sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction a été approuvée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. 94,52% des droits de vote visés par les procurations reçues et exprimés à l'assemblée, représentant un nombre total de 3 108 057 165 votes, ont été exercés POUR l'approbation et 5,48%, représentant un nombre total de 180 028 121 votes, ont été exercés CONTRE.
- La proposition d'actionnaire 1 a été rejetée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. 18,37% des droits de vote visés par les procurations reçues et exprimés à l'assemblée, représentant un nombre total de 603 940 385 votes, ont été exercés POUR la proposition et 81,63%, représentant un nombre total de 2 684 136 288 votes, ont été exercés CONTRE.
- La résolution ordinaire approuvant, ratifiant et confirmant certaines modifications du règlement un de Bombardier Inc. a été approuvée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. 98,96%% des droits de vote visés par les procurations reçues et exprimés à l'assemblée, représentant un nombre total de 3 254 041 261 votes, ont été exercés POUR la proposition et 1,04%, représentant un nombre total de 34 040 584, ont été exercés CONTRE.

En espérant le tout conforme, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

(signé) Nicholas Cerminaro

Nicholas Cerminaro
Avocat général adjoint de la société
Bombardier Inc.

ANNEXE A

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Nom des candidats	Pourcentage des voix POUR	Nombre des voix POUR	Pourcentage des voix faisant l'objet d'une ABSTENTION	Nombre des voix faisant l'objet d'une ABSTENTION
Pierre Beaudoin	97.59%	3,208,741,856	2.41%	79,339,113
Éric Martel	99.08%	3,257,829,566	0.92%	30,240,272
Joanne Bissonnette	98.00%	3,222,251,845	2.00%	65,833,993
Charles Bombardier	97.96%	3,221,133,102	2.04%	66,952,736
Martha Finn Brooks	98.97%	3,254,351,328	1.03%	33,734,510
Diane Fontaine	98.02%	3,222,958,365	1.98%	65,127,473
Diane Giard	98.87%	3,250,839,212	1.13%	37,246,626
Anthony R. Graham	99.02%	3,255,973,155	0.98%	32,112,683
August W. Henningsen	96.10%	3,159,938,606	3.90%	128,147,232
Douglas R. Oberhelman	93.14%	3,062,652,013	6.86%	225,433,825
Vikram Pandit	95.98%	3,155,879,470	4.02%	132,206,368
Antony N. Tyler	99.25%	3,263,421,709	0.75%	24,664,129
Beatrice Weder di Mauro	99.12%	3,259,236,264	0.88%	28,849,574



CASCADES INC.

Annexe A

Proposition d'un actionnaire

La proposition ci-après a été faite par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, actionnaire de la Société, pour examen à l'assemblée. La proposition a été reproduite textuellement ci-dessous. MÉDAC est un actionnaire de la Société depuis le 13 février 2014 et détenait 235 actions ordinaires de la Société à la date où la proposition a été soumise.

Comme la Société a déjà adopté une politique écrite concernant la représentation des femmes au sein de son conseil d'administration qui vise notamment la parité hommes-femmes et une politique écrite sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail pour l'ensemble de l'organisation, il a été convenu avec l'actionnaire de ne pas soumettre la proposition à un vote à l'assemblée. La Société a tout de même décidé de donner son avis à l'égard de la proposition.

Proposition : Politique sur la diversité

TEXTE DU MÉDAC :

Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'une politique écrite sur la représentation féminine au sein de son conseil d'administration et de sa haute direction.

ARGUMENTAIRE DU MÉDAC AU SOUTIEN DE SA PROPOSITION :

Près de 40 % des actionnaires ont appuyé cette proposition lors de la dernière assemblée annuelle. Tout en reconnaissant le bilan positif de Cascades en regard des membres de son conseil d'administration, les femmes représentant 33 % des sièges au conseil d'administration, la reconnaissance de l'apport de la mixité des sexes au sein du conseil ne fait pas partie de la culture de l'organisation. Votre réponse à notre proposition soulignait la création d'un comité pour veiller à une meilleure représentation féminine au sein de postes-clés de votre entreprise. Bien qu'intéressante, l'adoption d'une politique de diversité a pour avantage de changer les façons de faire à long terme tant dans la gestion quotidienne des talents que dans le recrutement de nouveaux employés et leur promotion interne. Elle invite à se doter d'objectifs permettant de mesurer l'envergure des efforts accomplis. Comme le souligne Transcontinental inc. dans sa politique actuelle, « TC croit fermement que cette diversité des genres contribue à la performance financière et crée de la valeur pour toutes les parties prenantes ».

Permettez-nous d'ajouter que, dans un récent rapport portant sur le respect la réglementation portant sur le sujet de la diversité, les autorités canadiennes de valeurs mobilières indiquaient que les entreprises dotées d'une politique écrite comptaient un plus grand pourcentage de femmes aux postes d'administrateurs et de hauts dirigeants que celles n'en possédant pas.

Vu l'importance d'une politique et d'objectifs pour accroître la représentation féminine, nous réitérons notre demande que le conseil d'administration se dote d'une politique écrite sur la représentation féminine au sein de son conseil d'administration et de sa haute direction.

RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ À LA PROPOSITION DU MÉDAC :

Le conseil d'administration a toujours eu pour objectif de favoriser la diversité, notamment en termes de compétences, d'expérience, d'expertise et profil personnel, y compris la représentation des femmes et hommes au conseil d'administration. En 2020, la Société a adopté une politique concernant la diversité au sein du conseil d'administration afin de documenter les mesures qu'elle a systématiquement appliquées dans son processus de recrutement. La politique est basée sur la conviction que la diversité de genre est un élément important du bon fonctionnement du Conseil. Encore une fois, les efforts de la Société concernant la représentation des femmes au conseil se manifestent cette année par le fait que 6 des 13 candidats actuels sont des femmes représentant 46% des sièges au conseil. Cela rapproche la Société de son objectif à atteindre la parité entre les sexes dans la composition de son conseil, comme indiqué dans la nouvelle politique.

En 2019, la Société a adopté une politique sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail qui établit l'engagement de la Société d'offrir un environnement de travail et des opportunités de carrières équitables sans égard au sexe, à l'origine ethnique, à l'orientation sexuelle, aux croyances religieuses et au statut familial et économique. De plus, la Société a adopté une pratique sur la représentation féminine (la « pratique ») qui renforce l'engagement à offrir un milieu de travail juste, équitable et respectueux, où les femmes sont appuyées dans un environnement inclusif, où elles reçoivent de la reconnaissance en fonction de leur mérite individuel et où elles peuvent progresser et avoir du succès. La pratique introduit des mesures telles que d'identifier des femmes de talent et les encourager à poser leur candidature à des postes supérieurs et de veiller à ce que les mandats de recrutement et les opportunités d'emploi, tant internes qu'externes, attirent les candidatures féminines dans la mesure du possible, cherchant ainsi à accroître le niveau de représentation des femmes dans des postes de haute direction.

La Société a ainsi adopté des politiques écrites affirmant son engagement à promouvoir la représentation des femmes dans tous les aspects du milieu de travail, y compris au sein de son conseil d'administration et de sa haute direction.

CGI

CGI INC.

Annexe C

Propositions d'actionnaire

Proposition numéro un – Ventilation des résultats du vote par catégorie d'actions

Proposition

Il est proposé que l'entreprise divulgue les résultats de vote d'une manière distincte selon les catégories des actions, en l'occurrence les actions qui ne confèrent qu'un droit de vote et celles qui confèrent plusieurs droits de vote.

Au cours des quatre dernières années, l'appui donné à cette proposition a continué d'augmenter, passant de 16 % à 21,91 % en 2019. Nous estimons qu'un tiers des porteurs d'actions de catégorie A, soit ceux qui ne détiennent qu'une seule voix par action, ont appuyé notre proposition. Tel qu'il est indiqué ci-dessous, c'est non seulement une question de transparence qui nous incite à resoumettre cette proposition, mais également une volonté d'établir un dialogue constructif entre les porteurs des deux catégories d'actions.

Notre expérience des dernières années montre que les détenteurs des deux types d'actions peuvent ne pas partager les mêmes préoccupations, notamment en ce qui concerne l'implantation du vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, le renouvellement du mandat d'un administrateur ou de plusieurs administrateurs, un meilleur équilibre des sexes au sein des conseils d'administration.

Comme il est mentionné dans nos récentes propositions, les actions à droit de vote multiple offrent des avantages intéressants tant pour les investisseurs dominants que minoritaires, pour autant que le cadre juridique et les principes de gouvernance assurent une protection adéquate aux actionnaires minoritaires. Pour assurer cette protection adéquate, les actionnaires minoritaires ont besoin d'avoir accès, de manière directe et rapide, aux résultats de leurs votes afin d'être sûrs que leurs voix soient bien entendues et conduisent à des actions qui répondent mieux à leurs attentes.

Une telle information permettrait aux actionnaires minoritaires d'exercer un meilleur suivi des actions entreprises par la Compagnie pour répondre à leurs attentes et pourrait favoriser un dialogue plus soutenu entre les deux catégories d'actionnaires. Elle pourrait même permettre de fidéliser les actionnaires minoritaires et ainsi développer une harmonie de pensée et une confiance mutuelle pouvant être des plus utiles dans les moments difficiles que traverse toute organisation.

Réponse du conseil d'administration

La Compagnie et le conseil d'administration réaffirment leur position communiquée antérieurement à l'égard de la présente proposition.

La pratique de CGI en matière de communication des résultats de vote respecte les règles énoncées dans la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) (la « LSAQ ») qui régissent la Compagnie et prévoient que la déclaration du président de l'assemblée selon laquelle la résolution a été adoptée est suffisante et appropriée. La Compagnie estime que tous les votes devraient être traités de manière égale, et qu'il n'existe aucune raison juridique ou pratique qui justifie de faire une distinction entre les catégories d'actions.

Le conseil d'administration est d'avis que le fait de communiquer les résultats de vote de manière distincte pour chaque catégorie d'actions n'offrirait aucune protection ni aucun avantage additionnels aux porteurs d'actions subalternes classe A comportant droit de vote. Notre position est conforme aux lois applicables, lesquelles n'exigent pas la communication des résultats de vote par catégorie d'actions, mais comprennent des articles sur la protection des actionnaires. Notre administrateur en chef et d'autres membres du conseil d'administration, lequel est composé d'une majorité d'administrateurs indépendants, ont également l'obligation fiduciaire de veiller à ce que les intérêts de tous les actionnaires, peu importe la catégorie des actions qu'ils détiennent, soient protégés adéquatement.

En outre, nous estimons que les intérêts de la majorité des actionnaires de CGI sont bien alignés et que la culture de transparence et de dialogue établie entre CGI et ses actionnaires permet à tous les actionnaires qui souhaitent être entendus d'entrer en dialogue avec la Compagnie. Les actionnaires de CGI ont accès à une grande variété de renseignements par l'intermédiaire des documents d'information continue de la Compagnie. En conséquence, lorsqu'ils investissent dans CGI, ils connaissent la structure du capital de CGI ainsi que les caractéristiques attribuées aux actions à droit de vote multiple.

Par conséquent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de **VOTER CONTRE** la proposition concernant la divulgation séparée des résultats de vote par catégorie d'actions.

Proposition numéro deux – Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction

Compte tenu du Programme d'évaluation de la satisfaction des actionnaires et des autres mesures déjà mises en place par la Compagnie en vue d'obtenir les commentaires de ses actionnaires sur ses pratiques de gouvernance, notamment à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, la Compagnie et le MÉDAC ont convenu de ne pas tenir de vote sur la Proposition d'actionnaire numéro deux à l'assemblée. La Compagnie a tout de même décidé de donner son avis à l'égard de la proposition.

Proposition

Il est proposé que le conseil d'administration accorde à ses actionnaires la possibilité de s'exprimer sur la politique de rémunération des hauts dirigeants.

Au cours de la dernière assemblée annuelle, cette proposition avait obtenu un pourcentage d'appui de 22,94 %, soit une hausse considérable par rapport au pourcentage d'appui de 15,8 % obtenu en 2017. Nous estimons qu'un actionnaire minoritaire sur deux appuie la proposition. Pendant près d'une décennie, le MÉDAC a sollicité l'appui des actionnaires relativement à l'instauration d'un vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants. Nous nous permettons de réitérer que les actionnaires ordinaires sont en mesure de saisir les enjeux d'éthique et de justice sociale soulevés par les politiques de rémunération.

Les politiques de rémunération constituent l'un des principaux indicateurs des valeurs d'une organisation et, à ce chapitre, les actionnaires ont les connaissances nécessaires pour exprimer une opinion. Il est contre-productif que la seule solution pour exprimer leur désaccord soit de vendre leurs actions (une solution qui, dans certains cas, peut s'avérer coûteuse).

Dans un contexte d'actions à droit de vote multiple, une telle initiative permettrait d'obtenir le point de vue des actionnaires minoritaires à l'égard de la rémunération des membres de la direction et d'établir un dialogue avec ces actionnaires.

Réponse du conseil d'administration

La Compagnie et le conseil d'administration réaffirment leur position communiquée antérieurement à l'égard de la présente proposition.

L'élaboration de politiques et de pratiques en matière de rémunération qui contribueront fortement au succès d'une entreprise constitue une tâche complexe exigeant une excellente compréhension de l'entreprise et de son environnement concurrentiel pour s'assurer que l'approche en matière de rémunération sert au mieux les intérêts de la Compagnie.

Les administrateurs de CGI ont élaboré une politique de rémunération des hauts dirigeants mettant l'accent sur la rémunération incitative liée au rendement de l'entreprise afin de s'assurer que les intérêts financiers des hauts dirigeants de la Compagnie soient étroitement alignés sur ceux des actionnaires. CGI mesure le rendement de l'entreprise en fonction de la rentabilité, de la croissance et de la satisfaction des clients et des membres. Ces facteurs constituent le fondement des programmes de rémunération de la Compagnie, lesquels ont été conçus afin d'attirer et d'assurer la rétention des employés clés dont CGI a besoin pour demeurer concurrentielle dans un marché plein de défis et d'assurer une croissance continue et rentable pour les actionnaires.

Les votes consultatifs, de par leur nature binaire (oui ou non), ne permettent pas de recueillir des informations véritablement utiles pour le conseil d'administration et, en conséquence, ils ne peuvent pas favoriser un dialogue constructif avec les actionnaires. Comme le cadre réglementaire canadien actuel ne permet pas aux sociétés ouvertes de connaître l'identité de leurs actionnaires, nous ne voyons pas comment un vote consultatif peut entraîner un dialogue constructif avec des actionnaires qui, pour la plupart, demeurent anonymes.

Par ailleurs, nous ne pensons pas que la seule solution dont disposent les actionnaires pour exprimer leur désaccord soit celle de vendre leurs actions, étant donné les nombreuses occasions de dialogue constructif mises de l'avant par la Compagnie. Au cours de l'exercice 2019, CGI a tenu 190 réunions avec des actionnaires et d'autres investisseurs, et nous croyons que ces réunions permettent d'aborder les préoccupations des actionnaires à l'égard de la rémunération des

membres de la direction d'une manière plus productive que la tenue d'un vote consultatif. Après la tenue, l'an dernier, de l'assemblée générale annuelle et extraordinaire des actionnaires et suite à nos discussions avec le MÉDAC, nous avons élaboré, dans le cadre du Programme d'évaluation de la satisfaction des actionnaires, un nouveau questionnaire qui sollicite directement les commentaires des actionnaires sur les principales pratiques en matière de régie d'entreprise, y compris la rémunération des membres de la haute direction. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme d'évaluation de la satisfaction des actionnaires de la Compagnie et les autres mesures mises en place par cette dernière afin de dialoguer avec ses actionnaires, veuillez vous reporter aux rubriques *Actionnaires de CGI* et *Programme d'évaluation de la satisfaction des actionnaires* qui se trouvent précédemment dans le présent document.



CGI INC.
RAPPORT SUR LE RÉSULTAT DES VOTES

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES
29 JANVIER 2020

L'assemblée générale annuelle des actionnaires de CGI inc. (« CGI ») s'est tenue à Montréal, Québec, Canada, le mercredi 29 janvier 2020, à 11 h, dans la Salle de bal du Centre Sheraton Montréal. 3 541 actionnaires détenant 180 702 262 actions subalternes classe A comportant droit de vote et 28 945 706 actions classe B (à droit de vote multiple) étaient présents lors de l'assemblée, soit en personne ou par procuration, ce qui représente environ 88,77 % des droits de vote afférents à toutes les actions émises et en circulation en date du 9 décembre 2019, soit la date de référence.

Élection des administrateurs

Les 16 administrateurs proposés pour élection à l'assemblée générale annuelle et extraordinaire ont été élus par vote à main levée. Tous les candidats ont été élus par une majorité des voix exprimées par les actionnaires présents en personne ou par procuration. Les procurations reçues par CGI pour l'élection des administrateurs se sont établies comme suit:

	Votes pour		Abstentions	
	#	%	#	%
Alain Bouchard	463 638 401	99,18 %	3 841 169	0,82 %
Sophie Brochu	465 810 460	99,64 %	1 669 110	0,36 %
George A. Cope	467 141 656	99,93 %	337 914	0,07 %
Paule Doré	445 499 503	95,30 %	21 980 066	4,70 %
Richard B. Evans	465 836 074	99,65 %	1 643 496	0,35 %
Julie Godin	457 453 655	97,86 %	10 025 916	2,14 %
Serge Godin	457 416 789	97,85 %	10 062 881	2,15 %
Timothy J. Hearn	465 518 508	99,58 %	1 961 162	0,42 %
André Imbeau	458 576 952	98,10 %	8 902 718	1,90 %
Gilles Labbé	466 836 627	99,86 %	643 043	0,14 %
Michael B. Pedersen	467 138 764	99,93 %	340 906	0,07 %
Alison C. Reed	467 030 583	99,90 %	448 687	0,10 %
Michael E. Roach	459 826 320	98,36 %	7 657 350	1,64 %
George D. Schindler	465 281 346	99,53 %	2 202 324	0,47 %
Kathy N. Waller	466 567 301	99,80 %	916 369	0,20 %
Joakim Westh	459 893 310	98,38 %	7 590 360	1,62 %

Nomination de l'auditeur

La résolution portant sur la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l., s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur de CGI jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce qu'un successeur soit nommé, et autorisant le comité de vérification et de gestion des risques à fixer sa rémunération, a été adoptée par vote à main levée par une majorité des voix exprimées par les actionnaires présents en personne ou par procuration. Les procurations reçues par CGI pour la nomination de l'auditeur se sont établies comme suit:

	Votes pour		Abstentions	
	#	%	#	%
Auditeur	469 168 581	99,80 %	961 404	0,20 %

Propositions d'actionnaire

Proposition numéro un – Ventilation des résultats du vote par catégorie d'actions – Suite à un vote à main levée, une proposition d'actionnaire voulant que CGI ventile les résultats du vote par catégorie d'actions n'a pas reçu une majorité des voix exprimées par les actionnaires présents en personne ou par procuration et n'a donc pas été adoptée. Les procurations reçues par CGI à l'égard de la proposition se sont établies comme suit:

	Votes pour		Votes contre	
	#	%	#	%
Proposition numéro un	116 178 138	24,85 %	351 305 531	75,15 %



COGECO INC.

(aucune proposition)

**RAPPORT ÉTABLI AUX TERMES DU
RÈGLEMENT 51-102
Résultats des votes**

Aux autorités en valeurs mobilières de chacune des provinces du Canada

Conformément à l'article 11.3 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*, le texte qui suit décrit les résultats des votes des porteurs d'actions à droits de vote multiples et d'actions subalternes à droit de vote à l'assemblée annuelle des actionnaires de Cogeco inc. (la « Société ») qui a eu lieu le 15 janvier 2020 (l'« assemblée »)¹.

1. Élection des administrateurs

Chacun des candidats énumérés dans la circulaire d'information a été élu au conseil de la Société. Les résultats pour chaque administrateur sont indiqués ci-dessous :

Candidat	POUR	% POUR	ABSTENTIONS	% ABSTENTIONS
Louis Audet	42 850 347	99,79%	90 140	0,21%
Arun Bajaj	42 935 856	99,99%	4 631	0,01%
Mary-Ann Bell	42 934 181	99,99%	6 306	0,01%
James C. Cherry	42 595 586	99,20%	344 901	0,80%
Patricia Curadeau-Grou	42 936 206	99,99%	4 281	0,01%
Samih Elhage	42 909 151	99,93%	31 336	0,07%
Philippe Jetté	42 906 781	99,92%	33 706	0,08%
Normand Legault	42 897 373	99,90%	43 114	0,10%
David McAusland	42 780 448	99,63%	160 039	0,37%

2. Nomination des auditeurs

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. ont été nommés à titre d'auditeurs de la Société.

POUR	% POUR	ABSTENTIONS	% ABSTENTIONS
42 870 821	99,46%	233 995	0,54%

3. Résolution consultative sur la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants

La résolution consultative sur la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants a été adoptée.

POUR	% POUR	CONTRE	% CONTRE
42 229 311	98,34%	711 176	1,66%

¹ Le vote à l'égard de chacune des questions a été effectué par scrutin secret.



**ALIMENTATION
COUCHE-TARD INC.**



DOLLARAMA INC.

ANNEXE B

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES RETIRÉES

À la suite de discussions avec la Société, le MÉDAC a convenu de retirer les deux propositions qu'il avait présentées, mais a néanmoins demandé à la Société de les reproduire dans la circulaire à titre d'information.

PREMIÈRE PROPOSITION D'ACTIONNAIRE – RAPPORT SUR L'INTÉGRATION DE CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG) DANS LA GESTION

PROPOSITION PRÉSENTÉE PAR LE MÉDAC

« Il est proposé que le conseil d'administration dépose, au moins tous les deux ans, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance de l'entreprise. »

ARGUMENTAIRE PRÉSENTÉ PAR LE MÉDAC À L'APPUI DE SA PROPOSITION

« Lors de la dernière assemblée annuelle, deux propositions d'actionnaires ont été déposées qui formulaient la demande qu'un rapport soit déposé sur le développement durable et le respect des droits humains. Ces propositions ont respectivement obtenu 14,3 % et 10,96 % des votes exprimés. Joignant notre voix aux organisations qui ont déposé ces propositions, nous croyons qu'un rapport sur l'intégration des facteurs ESG dans la gouvernance de Dollarama permettrait aux actionnaires d'apprécier les efforts de l'entreprise pour la protection et la création de la valeur à long terme pour l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

Précisons, d'entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peuvent être un facteur important dans la protection et la création de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s'exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances décisionnelles, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents personnels en regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes. »

RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ

La Société reconnaît l'importance d'intégrer les critères ESG dans la gouvernance de son entreprise et de ses activités pour créer une valeur durable pour les actionnaires et les autres parties prenantes.

En juin 2019, parallèlement à son assemblée générale annuelle des actionnaires à laquelle deux propositions d'actionnaires abordant des thèmes ESG ont été soumises au vote, la Société a publié un document d'information exhaustif en matière d'ESG (le « rapport ESG ») et s'est engagée à le mettre à jour aux deux ans par la suite.

La direction de la Société est d'avis que la publication du rapport ESG constitue un important progrès au chapitre de la communication. Le rapport ESG expose clairement comment le recensement et la gestion des enjeux ESG - regroupés en quatre domaines clés, à savoir nos employés, nos produits, notre chaîne

d'approvisionnement et nos activités – s'intègrent dans le cadre plus large de la gestion du risque d'entreprise. En outre, la présente circulaire contient des renseignements supplémentaires sur la gestion des enjeux ESG.

Depuis juin 2019, la direction fait rapport trimestriellement au conseil d'administration ou à l'un de ses comités sur les objectifs et priorités décrits dans le rapport ESG. Elle vise toujours à publier un rapport d'étape en juin 2021.

Il a été convenu avec le MÉDAC qu'aucun vote ne sera tenu sur cette proposition à l'assemblée.

* * *

DEUXIÈME PROPOSITION D'ACTIONNAIRE – INSATISFACTION À L'ÉGARD D'UN ADMINISTRATEUR

PROPOSITION PRÉSENTÉE PAR LE MÉDAC

« Il est proposé que le conseil d'administration renseigne les actionnaires sur les efforts qu'il a entrepris au cours de la dernière année en regard des votes d'abstention significativement importants obtenus par l'un de ses administrateurs. »

ARGUMENTAIRE PRÉSENTÉ PAR LE MÉDAC À L'APPUI DE SA PROPOSITION

« Pour une deuxième année consécutive, l'administrateur Joshua Bekenstein recueille, comparativement à ses pairs, un pourcentage d'abstentions plus élevé soit 5,13 % en 2018 et 10,79 % en 2019. Deux raisons nous ont conduit à exprimer une abstention soit le nombre de mandats d'administrateur qu'il détient à l'extérieur de Dollarama, soit quatre (4) et le nombre d'années qu'il siège auprès de l'entreprise, plus de 15 ans.

Nous croyons qu'il serait opportun que monsieur Bekenstein soit invité à céder sa place ce qui permettrait d'ajouter un nouveau talent notamment en technologie de l'information, en approvisionnement ou en responsabilité sociale, domaines d'expertise pouvant être précieux pour le développement de Dollarama. »

RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ

Il incombe au comité de nomination et de gouvernance de superviser le renouvellement du conseil d'administration et de s'assurer, chaque année, que la composition du conseil d'administration, l'indépendance des administrateurs, la durée des mandats et les principales compétences des administrateurs sont adaptées aux besoins de la Société. Ces efforts visent à tirer pleinement parti de la vaste expérience représentée au sein du conseil d'administration tout en intégrant des compétences, des points de vue et des antécédents nouveaux et complémentaires.

Plutôt que d'imposer des limites à la durée des mandats des administrateurs, le conseil d'administration privilégie une approche fondée sur une analyse des compétences et de l'expérience des administrateurs par rapport aux besoins de la Société et de la contribution de chaque administrateur ainsi que sur le processus d'évaluation des administrateurs.

À l'issue du processus d'examen de cette année, le conseil d'administration a conclu que M. Joshua Bekenstein conserve une indépendance de jugement et apporte une expérience inestimable aux délibérations du conseil d'administration en tant qu'administrateur de longue date ayant accompagné la

Société dans son premier appel public à l'épargne et dans sa trajectoire de croissance exceptionnelle. Par conséquent, le conseil d'administration a conclu à l'unanimité que l'apport de M. Bekenstein dépasse largement tout risque perçu associé à un long mandat et l'a invité à briguer un nouveau mandat à l'assemblée.

Sans connaître les motivations de chaque actionnaire lors des scrutins, nous estimons que les résultats du vote pour la réélection de M. Bekenstein peuvent refléter les politiques de vote de certains actionnaires institutionnels. Les administrateurs et les membres de la direction continuent d'interagir régulièrement avec les actionnaires et leurs représentants afin de mieux comprendre leurs points de vue et d'accroître la transparence sur les pratiques de gouvernance de la Société, y compris pourquoi elle a choisi de ne pas adopter de limites à la durée des mandats. L'information contenue dans la présente circulaire a été améliorée afin de clarifier davantage cette approche à l'intention de toutes les parties prenantes.

Il a été convenu avec le MÉDAC qu'aucun vote ne sera tenu sur cette proposition à l'assemblée.



VIA SEDAR

**DOLLARAMA INC.
ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES
LE 10 JUIN 2020**

Rapport sur les résultats du vote en vertu du paragraphe 11.3 du
Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (le « Règlement 51-102 »)

À la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires de Dollarama inc. (la « Société ») qui s'est tenue le 10 juin 2020 (l'« assemblée »), nous vous informons par les présentes des résultats du vote, conformément au paragraphe 11.3 du Règlement 51-102.

1. Élection des administrateurs

Les neuf (9) candidats aux postes d'administrateurs présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société ont été élus administrateurs jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leur remplaçant.

Candidat	Votes pour		Abstentions	
	#	%	#	%
Joshua Bekenstein	177 936 264	83,90	34 143 430	16,10
Gregory David	200 286 924	94,44	11 792 770	5,56
Elisa D. Garcia C.	211 051 202	99,52	1 028 492	0,48
Stephen Gunn	205 778 902	97,03	6 300 792	2,97
Kristin Mugford	211 524 886	99,74	554 808	0,26
Nicholas Nomicos	183 964 281	86,74	28 115 413	13,26
Neil Rossy	207 332 020	97,76	4 747 674	2,24
Richard Roy	211 232 086	99,60	847 608	0,40
Huw Thomas	209 521 554	98,79	2 558 140	1,21

2. Nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur

PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. a été nommé auditeur de la Société pour l'exercice se terminant le 2 février 2020 et le conseil d'administration de la Société a été autorisé à établir sa rémunération.

Votes pour		Abstentions	
#	%	#	%
211 881 337	99,35	1 395 772	0,65

3. Résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants

La résolution consultative sur l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants a été adoptée.

Votes pour		Votes contre	
#	%	#	%
186 417 154	87,90	25 662 540	12,10

SIGNÉ en date du 11 juin 2020.

DOLLARAMA INC.

(signé) Josée Kouri

Josée Kouri
Vice-présidente, Affaires juridiques et
secrétaire corporatif



**BANQUE
CANADIENNE
IMPÉRIALE DE
COMMERCE**

Propositions d'actionnaires

Le MÉDAC, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca, a soumis quatre propositions d'actionnaires. Les propositions et argumentaires à l'appui du MÉDAC ainsi que la position de la Banque CIBC figurent ci-après. Après des discussions tenues avec la Banque CIBC, le MÉDAC a convenu de ne pas soumettre une de ses propositions au vote des actionnaires.

Propositions soumises au vote des actionnaires

Proposition n° 1

Divulgaration 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 exercice¹. »

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/>

Le conseil recommande que vous votiez **CONTRE** cette proposition.

Nous continuons d'apporter des améliorations aux programmes de rémunération des employés qui permettent de renforcer la compétitivité sur le marché et le lien entre rémunération et rendement. Ces améliorations sont conformes aux principes relatifs au salaire décent et à notre philosophie de rémunération équitable de tous nos employés. En 2017, notre circulaire de sollicitation de procurations a fait état des résultats de notre évaluation de la rémunération totale de la Banque CIBC pour certaines fonctions par rapport aux données relatives au salaire décent dans les marchés urbains de plus grande envergure au Canada et nous continuons à avoir recours à cette méthodologie lorsque nous examinons d'autres fonctions.

Des améliorations apportées au cours des trois dernières années visaient principalement à maintenir le caractère concurrentiel des salaires de base et des programmes de rémunération incitative, surtout pour les postes des employés qui ont des interactions avec nos clients, par rapport aux pratiques du marché et viennent renforcer notre stratégie.

La Banque CIBC a fait et continuera de faire les investissements nécessaires pour s'assurer que notre philosophie en matière de rémunération lui permette de reconnaître et de récompenser équitablement ses employés au fur et à mesure qu'ils perfectionnent leurs capacités dans le cadre de notre objectif d'aider à faire des ambitions de nos clients une réalité.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC examine chaque année divers renseignements internes et externes avant de formuler des

Propositions d'actionnaires

recommandations au conseil en ce qui a trait aux attributions de rémunération incitative au chef de la direction. Ces renseignements portent notamment sur le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération moyenne des employés (un ratio de rémunération vertical) et sur d'autres ratios de rémunération horizontaux et verticaux.

Bien que la présentation du ratio de rémunération vertical soit devenue obligatoire aux États-Unis, il n'existe aucune exigence similaire au Canada. Le conseil estime qu'en l'absence d'une exigence de divulgation réglementaire similaire au Canada, la présentation de ratios de rémunération verticaux ne fournirait aucune information utile aux actionnaires car il n'existe pas de méthodologie cohérente permettant aux entreprises du Canada d'effectuer ce calcul et qu'une méthodologie de calcul incohérente d'une entreprise à l'autre entraînerait une interprétation considérablement différente des résultats par les actionnaires.

Le conseil s'est engagé à surveiller cette question ainsi que les autres sujets liés à la rémunération et est d'avis que les renseignements sur la rémunération des membres de la haute direction de la Banque CIBC contenus dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction, qui apportent des précisions supplémentaires à ce qui est requis par la législation, sont plus pertinents et significatifs que le ratio de rémunération vertical afin d'aider les actionnaires à prendre une décision éclairée.

Proposition n° 2

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 pourcentage cible de femmes devant composer leurs conseils d'administration. Le tableau suivant résume bien la situation :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
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 % des deux sexes
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 revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

Le conseil recommande que vous votiez **CONTRE** cette proposition.

Le conseil estime que la tendance est bonne en ce qui concerne la diversité entre les hommes et les femmes au sein du conseil. Si les candidats aux postes d'administrateur désignés dans la présente circulaire sont élus à l'assemblée annuelle de la Banque CIBC, le pourcentage d'administrateurs *indépendants* qui sont des femmes serait de 43 % et le pourcentage de tous les administrateurs (y compris le chef de la direction, qui n'est pas indépendant) serait de 40 %. Selon la politique de diversité du conseil, le chef de la direction, en tant que membre du conseil, est inclus dans le calcul de la diversité entre les hommes et les femmes. Par conséquent, nous jugeons que le conseil serait composé à 40 % de femmes si tous les candidats sont élus. L'année dernière, le conseil a mis à jour sa politique de diversité pour refléter la recherche de parité entre les hommes et les femmes. Étant donné que la nomination ou la retraite d'un seul membre du conseil a une incidence notable sur le pourcentage d'hommes et de femmes au sein du conseil, l'objectif du

conseil en matière de diversité entre les hommes et les femmes demeure d'au moins 30 % de femmes et d'au moins 30 % d'hommes.

Au cours des cinq prochaines années, le conseil prévoit une fluctuation du pourcentage de femmes et d'hommes au sein du conseil à mesure que de nouveaux administrateurs se joindront au conseil pour combler les sièges laissés vacants par les administrateurs qui prennent leur retraite et dont le mandat aura atteint la durée maximale. Le conseil s'est engagé à respecter son objectif de diversité entre les hommes et les femmes.

Proposition n° 3

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 :
 - o 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;
 - o Balayage Internet pour détecter la présence de certains des renseignements personnels du membre sur des sites Internet suspects;
 - o 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.

Le conseil recommande que vous votiez CONTRE cette proposition.

La stratégie technologique de la Banque CIBC privilégie les possibilités de moderniser nos systèmes pour suivre l'évolution des affaires, de la technologie et des menaces, notamment en investissant dans des systèmes existants et dans de nouvelles technologies pour assurer la sécurité des expériences et des données bancaires de nos clients. Pour ce faire, nous avons investi proportionnellement dans notre personnel et nous nous sommes engagés à maintenir et à améliorer les connaissances techniques et de sécurité de notre personnel.

La protection de nos systèmes et de nos renseignements est essentielle pour assurer la confiance des clients et des investisseurs. Par conséquent, la Banque CIBC tient à jour un programme complet de sécurité de l'information pour protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de ses systèmes. Notre programme de sécurité de l'information est fondé sur des cadres et des pratiques exemplaires acceptés au sein de l'industrie, et prend en charge un large éventail de capacités. De plus, nous participons activement à l'ensemble de la collectivité, notamment en collaborant avec d'autres institutions financières par l'entremise de l'Association des banquiers canadiens (ABC) afin d'assurer une plus grande résilience informatique du secteur financier.

Lorsque des cyberincidents externes majeurs se produisent, nous misons sur nos capacités de renseignement sur les menaces et sur nos relations avec des experts en sécurité externes, l'industrie et le gouvernement pour mieux comprendre ce qui s'est passé et pour examiner notre dispositif en matière de sécurité afin de trouver des possibilités d'amélioration.

Par exemple, compte tenu des nouvelles de l'année dernière concernant d'importantes atteintes à la protection des données au sein d'autres entreprises, nous nous sommes assurés que nos processus d'ouverture et d'authentification des comptes soient appropriés pour offrir une protection contre les menaces de fraude utilisant des renseignements personnels volés.

Propositions d'actionnaires

En outre, nous mettons constamment l'accent sur notre programme de formation du personnel de première ligne afin de nous assurer qu'il répond de manière appropriée aux demandes des clients concernant des fraudes et des vols d'identité potentiels. Nous fournissons aux clients des renseignements sur la protection de la vie privée et la sécurité, ce qui atteste de notre engagement à protéger la sécurité des clients et de leurs renseignements bancaires. Enfin, nous sensibilisons également nos clients aux questions de protection de la vie privée, de fraude et de sécurité, en leur donnant des conseils par l'intermédiaire de notre site Web, ainsi que par d'autres moyens tels que la promotion par l'ABC des mois de prévention de la fraude et de sensibilisation à la cybersécurité.

Proposition non soumise au vote des actionnaires

Proposition n° 4

Insatisfaction à l'égard d'un administrateur - Il est proposé que le conseil d'administration renseigne les actionnaires sur les efforts qu'il a entrepris au cours de la dernière année en regard des votes d'abstention significativement importants obtenus par l'un de ses administrateurs.

Argumentaire

Pour une deuxième année consécutive, une administratrice a obtenu un pourcentage de votes d'abstention significativement plus élevé que ses collègues : 15,93 % et 16,3 % en 2017. Dans votre réponse à notre proposition, vous écrivez;

« [...] les résultats de notre vote au sujet de l'administratrice en question ont été affectés par les politiques relatives à la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils établies par certains actionnaires institutionnels, dont bon nombre comportent des limites numériques différentes au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. »

L'insatisfaction est-elle reliée à la durée de son mandat, elle qui est administratrice depuis 2004. À l'instar de ces investisseurs institutionnels, nous vous rappelons notre préoccupation quant à l'indépendance des administrateurs qui siègent depuis plus de 10 ans en regard de la haute direction. Un aussi long mandat est propice à développer des relations qui peuvent venir teinter l'objectivité de l'administrateur dans ses décisions et atténuer sa capacité d'innovation. Ce manque d'indépendance potentiel face à la direction est un élément qui est préoccupant étant donné que cette administratrice est présidente du comité de rémunération et des ressources du personnel de direction.

Ce haut taux d'abstention pour un administrateur pourrait-il être relié à sa fonction de présidente du comité de rémunération?

Ce résultat de vote est préoccupant et mérite que les actionnaires soient informées des actions prises par le conseil d'administration pour corriger la situation.

Énoncé du conseil

Les politiques de certains établissements institutionnels actionnaires et cabinets de services-conseils spécialisés dans les questions de gouvernance en matière de procurations, lesquelles politiques se rapportent à la participation excessive de certains à des conseils d'administration, ont des limites différentes quant au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. Le conseil d'administration de la Banque CIBC estime que la supervision du rendement des administrateurs est plus efficace qu'une limite numérique au nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger. Le Comité de gouvernance de la Banque CIBC supervise le rendement des administrateurs pour s'assurer que ceux-ci continuent d'avoir le temps et de démontrer l'engagement de s'acquitter de leurs obligations envers le conseil de la Banque CIBC ainsi qu'envers les comités auxquels ils siègent.

Le Comité de gouvernance tient compte d'un certain nombre de facteurs lorsqu'il évalue le rendement des administrateurs, dont l'assiduité, l'apport de chaque administrateur aux réunions, les résultats de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil réalisée par une société indépendante, les fonctions de l'administrateur au sein des autres conseils, les contraintes de temps liées aux activités à l'externe, le secteur, la taille, l'emplacement et le cycle financier des autres sociétés ouvertes au conseil desquelles l'administrateur siège et les commentaires formulés par les pairs lors de rencontres individuelles entre le président du conseil et chacun des membres du conseil.

La pratique de longue date de la Banque CIBC est d'inclure dans sa circulaire de sollicitation de procurations par la direction des renseignements supplémentaires dans les biographies des administrateurs pour tout administrateur qui pourrait être touché par la politique d'un actionnaire ou d'un cabinet de services-conseils spécialisé dans les questions de gouvernance en matière de procurations relativement à la participation excessive à des conseils d'administration. Cette année, aucun candidat au poste d'administrateur n'a fait l'objet d'une divulgation supplémentaire.



ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

mercredi 8 avril 2020

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 8 avril 2020. 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.

1. Élection des administrateurs

Chacun des 15 candidats suivants proposés par la direction a été élu administrateur de la Banque.

CANDIDATS	EN FAVEUR		ABSTENTIONS	
Brent S. Belzberg	194 785 765	97,85 %	4 276 932	2,15 %
Charles J.G. Brindamour	198 095 707	99,51 %	966 990	0,49 %
Nanci E. Caldwell	198 093 872	99,51 %	968 825	0,49 %
Michelle L. Collins	198 357 929	99,65 %	704 768	0,35 %
Patrick D. Daniel	197 044 140	98,99 %	2 018 557	1,01 %
Luc Desjardins	195 254 441	98,09 %	3 808 256	1,91 %
Victor G. Dodig	198 432 442	99,68 %	630 255	0,32 %
Kevin J. Kelly	198 745 855	99,84 %	316 842	0,16 %
Christine E. Larsen	198 725 444	99,83 %	337 253	0,17 %
Nicholas D. Le Pan	193 900 590	97,41 %	5 162 107	2,59 %
John P. Manley	192 904 938	96,91 %	6 157 759	3,09 %
Jane L. Peverett	195 255 752	98,09 %	3 806 945	1,91 %
Katharine B. Stevenson	198 216 140	99,57 %	846 557	0,43 %
Martine Turcotte	198 643 031	99,79 %	419 666	0,21 %
Barry L. Zubrow	198 710 720	99,82 %	351 977	0,18 %

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	
199 747 088	97.62%	4 861 229	2.38%

3. Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs

EN FAVEUR		CONTRE	
188 593 890	94.73%	10 485 685	5.27%

4. Proposition N° 1 -Divulgarion du ratio d'équité

EN FAVEUR		CONTRE		ABSTENTIONS*
15,763,700	7.94%	182,760,346	92.06%	538,632

5. Proposition N° 2 - Cible pour la diversité

EN FAVEUR		CONTRE		ABSTENTIONS*
17,866,078	9.00%	180,656,078	91.00%	538,956

6. Proposition N° 3 - Compétitivité et protection des renseignements personnels

EN FAVEUR		CONTRE		ABSTENTIONS*
5,279,016	2.66%	193,204,095	97.34%	579,561

* 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.



**IA SOCIÉTÉ
FINANCIÈRE INC.**

Rémunération de la haute direction

Notre approche en matière de rémunération de la haute direction est résolument axée sur la performance et les impératifs concurrentiels. Il est important pour nous de maintenir une rémunération qui soit à la fois attrayante, pondérée et réfléchie.

Message aux actionnaires

Chers actionnaires,

Nous sommes d'avis que la rémunération des hauts dirigeants de la Société doit être à la fois concurrentielle, pondérée et réfléchie. Notre démarche en matière de rémunération, rigoureuse et continue, tient également compte du dialogue ouvert que nous avons depuis des années avec vous, nos actionnaires.

Au cours de l'année 2019, nous avons travaillé avec une firme de consultation spécialisée afin de vérifier si les diverses composantes de la rémunération de la haute direction soutenaient efficacement les objectifs stratégiques de la Société et étaient concurrentielles par rapport à ce qui est offert ailleurs dans notre domaine. En 2019, nous nous sommes concentrés sur les éléments de rémunération à court terme. En 2020, nous allons continuer nos travaux portant principalement sur le programme de rémunération à moyen et long termes.

Nous tenons à vous rappeler qu'une partie importante de la rémunération de la haute direction est variable ou « fondée sur la performance », afin justement d'assurer un lien direct avec les intérêts des actionnaires.

Le comité des ressources humaines et de rémunération s'est penché en 2019 sur diverses composantes de la rémunération des hauts dirigeants.

Il a été convenu que ni le comité des ressources humaines et de rémunération ni le conseil d'administration n'auront un pouvoir discrétionnaire leur permettant d'ajuster à la hausse la rémunération des dirigeants pour tenir compte de situations particulières.

De plus, le régime de boni annuel continuera de comporter un élément déclencheur lié à la profitabilité qui empêche le versement d'un boni si le revenu net n'atteint pas un seuil minimum. Par ailleurs, 25 % du boni du régime d'intéressement à moyen terme sera en fonction du rendement total pour les actionnaires de la Société sur une période de trois ans par rapport à celui du groupe de comparaison.

Nous avons aussi établi que le nombre d'options d'achat d'actions octroyées annuellement sera indépendant du prix du marché de l'action ordinaire de IA Société financière.

Des actionnaires, dont le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), nous ont demandé de réfléchir à l'intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la rémunération des hauts dirigeants. Nous avons donc effectué une analyse détaillée des pratiques en cette matière dans notre marché de référence.

Cette étude nous a amenés à conclure que nous arrimerons en 2020 notre stratégie d'entreprise en matière de critères ESG à notre stratégie de rémunération de la haute direction à moyen ou long terme. Il s'agit d'une démarche longue et complexe et nous voulons la mener à bon port et de la meilleure manière possible. Une composante ESG entrera ainsi en vigueur dans la rémunération variable des hauts dirigeants en 2021.

ANNEXE B – Propositions d'actionnaires

Madame Johanne Elsener, 3657, chemin Saint-Louis, Québec (Québec) G1W 1T2 et madame Hélène Dufresne, 200-2505, boul. Laurier, Québec (Québec) G1V 2L2, présentent trois propositions. Ces propositions ainsi que les commentaires de mesdames Johanne Elsener et Hélène Dufresne à l'appui de celles-ci sont reproduites textuellement ci-dessous. La réponse du conseil d'administration, notamment sa recommandation de vote, suit chacune des propositions.

Proposition n°1 – Risque lié aux changements climatiques

Afin de mieux gérer le risque financier lié aux changements climatiques, il est proposé que l'Industrielle Alliance analyse le risque climatique et rapporte les résultats de son analyse dans la section Gestion des risques de son rapport annuel 2020.

En avril 2019, Don Forgeron, président et chef de la direction du Bureau d'assurance du Canada a affirmé : « L'industrie de l'assurance de dommages continue de voir les effets dévastateurs de cette nouvelle ère marquée par un climat changeant et imprévisible. »¹

À cet égard, les désastres naturels alimentés par les changements climatiques ont coûté 138 milliards de dollars aux compagnies d'assurances en 2017. Dans un récent sondage de l'Institut canadien des actuaires publié en mars 2019, les changements climatiques ont été jugés le plus haut risque actuel et émergent par plus de 250 actuaires.²

Par ailleurs, dans un rapport de l'International Association of Insurance Supervisors publié en 2018, il est écrit : « Les risques climatiques représentent des défis importants pour le secteur des assurances. Ces risques sont susceptibles de croître avec le temps. En raison des impacts complexes et globaux des changements climatiques sur l'économie et la société, il est probable que toutes les compagnies d'assurances seront directement ou indirectement touchées par les risques climatiques à long terme. Dans ce contexte, il est impératif que tous les assureurs considèrent leur exposition aux risques climatiques, indépendamment de leur taille, spécialité, domicile ou étendue géographique de leur marché, et cherchent à renforcer la résilience à ces risques là où c'est approprié. »³

Finalement, dans l'édition de février 2019 du bulletin d'information Le Pilier, le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF) souhaite que les sociétés d'assurances élaborent une stratégie de gestion des risques liés aux changements climatiques.⁴

⁽¹⁾ <https://portail-assurance.ca/article/rapport-sur-le-climat-le-bac-encourage-les-gouvernements-a-faire-face-a-la-tempete/>

⁽²⁾ Institut canadien des actuaires, 12th Annual Survey of Emerging Risks, Mars 2019, 11 pages.

⁽³⁾ https://www.insurancejournal.com/research/app/uploads/2018/08/IAIS_and_SIF_Issues_Paper_on_Climate_Change_Risks_to_the_Insurance_Sector_-1.pdf

⁽⁴⁾ <http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/pl201902.pdf>

Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : POUR LES MOTIFS ÉNONCÉS CI-DESSOUS, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX PORTEURS D'ACTIONS ORDINAIRES DE LA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION.

Les risques liés aux changements climatiques sont considérés lors de l'exercice annuel d'évaluation des risques stratégiques et émergents de la Société. Ces analyses, intégrées dans les processus de planification stratégique corporative et sectorielle, permettent à iA Société financière d'identifier et de prévenir les impacts que les changements climatiques pourraient avoir sur la conduite de ses affaires à long terme. La conclusion de ces analyses effectuées est à l'effet que les risques liés aux changements climatiques ne représentent pas un risque matériel pour la Société. Seuls les risques matériels font l'objet d'une divulgation spécifique dans le rapport annuel.

Le Bilan de développement durable de la Société contient des éléments de divulgation additionnels concernant les initiatives de celle-ci en lien avec la lutte aux changements climatiques.

Par son processus de planification stratégique, la Société demeure à l'affût des impacts que les changements climatiques pourraient avoir sur la conduite de ses affaires à long terme et elle dispose des mécanismes qui lui permettent de les identifier et de réagir adéquatement et promptement.

De manière plus générale, depuis des années, la Société est engagée à soutenir la lutte contre les changements climatiques, notamment en réduisant de manière proactive son empreinte carbone.

En 2019, la société est devenue signataire des Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies par l'entremise de sa filiale, Industrielle Alliance, Gestion de placements inc. La Société est à déployer un outil d'évaluation du risque ESG pour appuyer la sélection des titres, renforçant ainsi l'analyse des risques liés aux changements climatiques dans la gestion de portefeuille.

La Société publiera le premier rapport sur ses activités en matière d'investissement responsable au premier trimestre de 2021, lequel portera sur les activités réalisées en 2020.

Le 13 décembre 2019, la Société a annoncé son engagement à poursuivre ses projets et initiatives visant à réduire à la source ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et à compenser ses émissions de GES résiduelles par l'achat de crédits carbone et à devenir ainsi une entreprise carboneutre dès 2020. Dans le Bilan de développement durable de 2020, la société rendra publiques les données relatives à ses émissions de GES en 2019 et à sa compensation en crédits carbone.

Pour ces motifs, le conseil d'administration recommande aux porteurs d'actions ordinaires de voter CONTRE la proposition.

Proposition n°2 – Objectifs chiffrés de réduction des impacts environnementaux

Afin de s’assurer de réduire substantiellement ses impacts environnementaux, il est proposé que l’Industrielle Alliance se dote d’objectifs chiffrés de réduction des impacts environnementaux avec des cibles clairement identifiées dans sa Politique de développement durable.

L’objectif décrit au chapitre Gérer l’impact environnemental apparaît vague et imprécis ce qui empêche une mobilisation efficace et une évaluation objective du chemin parcouru. Plusieurs gestionnaires utilisent la méthode SMART pour définir des objectifs car celle-ci permet d’établir des objectifs susceptibles d’engendrer des résultats optimaux. Or, un objectif déterminé selon cette méthode doit être spécifique, **mesurable**, atteignable, réaliste et temporellement défini.

Le Groupe Allianz utilise une telle démarche. Ainsi, cette compagnie d’assurances s’est fixé, entre autres, les objectifs suivants :

- Réduction de 30 % de la consommation d’énergie par employé d’ici 2020 (niveau de référence 2010) au sein du Groupe Allianz;
- Réduction de 30 % des émissions de CO2 par employé d’ici 2020 (niveau de référence 2010) au sein du Groupe Allianz;
- Réduction de 40 % du papier d’ici 2020 (niveau de référence 2014) au sein du Groupe Allianz.

Cette méthode lui a valu d’être classé l’assureur N ° 1 du Dow Jones Sustainability Index pour la deuxième année consécutive. Leur score de 85 sur 100 points était bien au-dessus du score moyen du secteur de 47 points. Ils ont également été mieux classés dans le secteur de la stratégie climat, développement du capital humain, sécurité de l’information, stratégie fiscale et inclusion financière.¹

⁽¹⁾ https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/sustainability/documents/Allianz_Group_Sustainability_Report_2018-web.pdf

Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : POUR LES MOTIFS ÉNONCÉS CI-DESSOUS, LE CONSEIL D’ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX PORTEURS D’ACTIONS ORDINAIRES DE IA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION.

Le 13 décembre 2019, la iA Société financière a annoncé son engagement à poursuivre ses projets et initiatives visant à réduire à la source ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et à compenser ses émissions de GES résiduelles par l’achat de crédits carbone et à devenir ainsi une entreprise carboneutre dès 2020.

Depuis des années, la Société est engagée à soutenir la lutte contre les changements climatiques en réduisant de manière proactive son empreinte carbone. Elle participe au Carbon Disclosure Project (CDP) sur les émissions de gaz à effet de serre depuis 2007.

La Société préparera une déclaration relative aux gaz à effet de serre émis en 2020. Cette déclaration sera évaluée par une firme externe spécialisée et sera établie en fonction des référentiels suivants (lorsqu’applicables) :

— ISO 14064;

— GHG Protocol;

— Facteurs d’émissions qui :

- proviennent d’une source reconnue,
- sont appropriés pour la source ou le puits de GES en question;
- sont d’usage courant au moment de la quantification;
- tiennent compte de l’incertitude de la quantification et sont calculés d’une manière permettant de générer des résultats exacts et reproductibles;
- sont cohérents pour les besoins de l’évaluation.

L’application des principes d’ISO 14064-1 est essentielle pour garantir que les informations relatives aux GES sont justes et véridiques.

Proposition n°3 – Experts-conseils en développement durable

Afin de s’assurer d’utiliser les indicateurs les plus appropriés, d’obtenir des résultats significatifs et d’identifier les multiples enjeux en développement durable, il est proposé que l’Industrielle Alliance ait recours à des experts-conseils en développement durable pour orienter adéquatement le Comité de développement durable.

Dans son bilan 2018 en développement durable, l’Industrielle Alliance rapporte que, pour ses immeubles, les émissions atmosphériques en tonnes de CO₂ ont augmenté de 2 560 à 5320 de 2016 en 2017. L’augmentation importante des émissions découlerait de l’ajout d’immeubles de Montréal, de Toronto, de Calgary, de Vancouver et de Victoria dans le calcul des émissions de gaz à effet de serre. Or, pour contrer les fluctuations causées par l’achat ou la vente de propriétés qui empêchent d’avoir une évaluation précise de l’efficacité énergétique du parc immobilier, il serait préférable d’utiliser des paramètres de performance comme le nombre de kilowattheure par mètre carré ou le nombre de kilos de CO₂ émis par mètre carré de plancher.

Les résultats obtenus en ce qui a trait à la gestion des matières résiduelles et aux transports apparaissent marginaux. Ainsi qu’il y ait eu 14 cyclistes en 2018 parmi les employés de l’Industrielle Alliance à Vancouver apparaît minime. Il n’y a aucune mention de réduction ou de réutilisation des matières résiduelles. De plus, des résultats tangibles concernant plusieurs enjeux environnementaux importants tels que le verdissement des propriétés, l’indice de canopée, l’architecture biophilique, la protection des milieux naturels d’intérêt, le désinvestissement dans les énergies fossiles, la gestion des eaux de pluie et la lutte aux îlots de chaleur sont inexistantes dans les résultats présentés au bilan 2018 en développement durable.

Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : POUR LES MOTIFS ÉNONCÉS CI-DESSOUS, LE CONSEIL D’ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX PORTEURS D’ACTIONS ORDINAIRES DE IA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE DE VOTER **CONTRE** LA PROPOSITION.

Dans sa démarche de développement durable, la Société fait appel à des experts conseils pour différents projets, notamment :

- En 2018, la Société a été conseillée par une firme spécialisée dans l’intégration des enjeux ESG aux décisions d’investissement. Cette firme a conseillé la Société dans la démarche l’ayant menée à devenir signataire des PRI des Nations Unies.
- En 2019, la Société a retenu les services d’un fournisseur de données sur les cotes ESG des entreprises inscrites en bourses de partout dans le monde. Ce partenariat s’inscrit dans la démarche PRI de la société.
- En décembre 2019, la Société a retenu les services d’une firme environnementale pour la conseiller dans sa démarche de carboneutralité. Cette firme aide les entreprises et les organisations à comptabiliser, réduire et compenser leur empreinte écologique, notamment leur impact climatique. Cette firme procédera à l’évaluation de la déclaration GES de la société pour l’année 2020 et les suivantes.
- Depuis des années, la Société travaille avec des firmes spécialisées concernant différents autres enjeux spécifiques au développement durable, incluant la gestion des matières résiduelles.

Tel que mentionné ci-dessus, la Société a, lorsque c’est requis et pertinent, recours à des experts-conseils en développement durable pour la conseiller.

Pour ces motifs, le conseil d’administration recommande aux porteurs d’actions ordinaires de voter **CONTRE** la proposition.



IA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INC.
(la « Société »)
Assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires
Le 7 mai 2020

Rapport sur le résultat du vote
Règlement 51-102 — Article 11.3

Les questions suivantes ont été soumises au vote à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société tenue le 7 mai 2020. Chacune des questions ci-dessous est expliquée dans la circulaire de sollicitation de procurations datée du 9 mars 2020 qui peut être consultée sur le site internet de la Société (www.ia.ca). Le vote à l'égard de chacune des questions a été effectué par scrutin secret.

1. Élection d'administrateurs par les actionnaires ordinaires

Chacun des candidats aux postes d'administrateur représentant les porteurs d'actions ordinaires énuméré à la circulaire a été élu.

Nom du candidat	Votes pour	%	Abstentions	%
Agathe Côté	81 103 853	98,85	940 655	1,15
Benoit Daignault	81 985 717	99,93	59 220	0,07
Nicolas Darveau-Garneau	79 827 775	97,30	2 217 444	2,70
Emma K. Griffin	81 703 796	99,58	341 423	0,42
Claude Lamoureux	81 486 288	99,32	558 924	0,68
Ginette Maillé	82 010 229	99,96	34 983	0,04
Jacques Martin	81 318 572	99,11	726 578	0,89
Monique Mercier	80 811 341	98,50	1 233 871	1,50
Danielle G. Morin	79 553 389	96,96	2 491 830	3,04
Marc Poulin	80 781 945	98,46	1 263 274	1,54
Denis Ricard	82 012 621	99,96	32 598	0,04
Louis Têtu	81 522 234	99,36	527 985	0,64

2. Nomination de l'auditeur externe

Deloitte, S.E.N.C.R.L. a été nommé à titre d'auditeur externe de la Société.

Votes pour	%	Abstentions	%
76 982 402	93,72	5 155 829	6,28

3. Scrutin consultatif sur la rémunération de la haute direction

La résolution consultative sur l'approche de la Société concernant la rémunération de la haute direction a été approuvée.

Votes pour	%	Votes contre	%
75 564 067	92,10	6 485 732	7,90

4. Proposition d'actionnaires n°1

La proposition d'actionnaires n°1 portant sur le risque lié aux changements climatiques a été approuvée.

Votes pour	%	Votes contre	%
60 411 501	73,63	21 638 229	26,37

5. Proposition d'actionnaires n°2

La proposition d'actionnaires n°2 portant sur les objectifs chiffrés de réduction des impacts environnementaux a été approuvée.

Votes pour	%	Votes contre	%
49 796 090	60,69	32 253 640	39,31

6. Proposition d'actionnaires n° 3

La proposition d'actionnaires n° 3 portant sur les experts-conseils en développement durable a été rejetée.

Votes pour	%	Votes contre	%
6 453 993	7,87	75 595 599	92,13

Jennifer Dibblee
Vice-Présidente, Services Juridiques
et Secrétaire de la Société



**BANQUE
LAURENTIENNE DU
CANADA**

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Banque a reçu sept propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « **MÉDAC** »), dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec), H2X 1X3.

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions 2, 6 et 7 à un vote. La Banque et le MÉDAC se sont entendus pour inclure ces propositions à titre d'information seulement. Celles-ci ne feront pas l'objet de discussions formelles lors de l'Assemblée.

PROPOSITION 1 - 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 MEDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du chef de la direction 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 chef de la direction et la rémunération médiane d'un employé, 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 exercice¹. »

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 chef de la direction 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 environnements, sociaux et de gouvernance (ESG).

À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du chef de la direction 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.

La position de la Banque

La Banque a adopté des pratiques de rémunération conçues pour recruter et maintenir en poste des employés talentueux et déterminés et pour offrir une rémunération équitable et concurrentielle à tous les niveaux de l'organisation. Le Comité RHRE est responsable de la stratégie de rémunération de la Banque, y compris la supervision des programmes de rémunération incitative des employés, des régimes de retraite et des programmes d'avantages sociaux, et il aligne les pratiques de rémunération sur les objectifs stratégiques de la Banque et les intérêts des actionnaires. Le comité examine divers facteurs pour analyser et fixer la rémunération, y compris les meilleures pratiques du marché, la comparaison avec le groupe de référence, la performance de la Banque et de chaque ligne d'affaires et les contributions individuelles des employés. Ainsi, au-delà d'un simple ratio, la Banque utilise une approche exhaustive pour assurer une rémunération concurrentielle, juste et appropriée à chaque employé.

Nous sommes déterminés à interagir activement avec les actionnaires et à adopter des politiques qui tiennent compte de leurs préoccupations. Nous révisons continuellement nos pratiques de rémunération et nous continuons à les améliorer pour accroître la transparence et l'alignement sur la performance. La partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire souligne certains de nos efforts clés à cet égard. Nous sommes d'avis que la divulgation d'information globale et détaillée à propos

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/2017/10/1/biggest-challenge-ceo-pay-ratio-disclosure-rule/>>.

de la rémunération des cadres supérieurs constitue un moyen pertinent et utile de permettre aux actionnaires d'analyser nos pratiques de rémunération.

Il est important de savoir que le calcul d'un ratio d'équité repose sur des méthodes et des hypothèses pouvant varier grandement d'une organisation à l'autre, en raison de différents facteurs comme la composition de la rémunération, le coût variable de la vie et les employés inclus dans la comparaison. En l'absence de méthode standard ou généralement acceptée pour permettre aux organisations d'effectuer les calculs et de comparer les résultats, nous sommes d'avis qu'un ratio d'équité ne fournit pas d'information utile aux actionnaires.

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

PROPOSITION 2 - Compétitivité et protection des renseignements personnels

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

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 de vol de renseignements personnels notamment :
 - Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et d'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.

La position de la Banque

La technologie est indispensable pour le secteur bancaire et nous cherchons constamment à améliorer les processus, pratiques et infrastructures que nous utilisons pour cerner les risques liés à la technologie, protéger les renseignements personnels, détecter les menaces informatiques et les écarter. Au cours du premier trimestre 2019, nous avons apporté des améliorations significatives à notre infrastructure informatique et sommes devenus la plus grande banque canadienne à mettre en œuvre un nouveau système bancaire central : Temenos T24. Avec ce système de pointe, nous pouvons désormais plus facilement adopter les nouvelles technologies et atténuer les risques importants associés à la maintenance des anciens systèmes. Notre Rapport annuel fait le point sur la mise en œuvre de ce système et nous continuerons à informer nos actionnaires de nos efforts visant à terminer cette transformation importante.

Les contrôles et mesures de sécurité conformes aux normes du secteur font partie intégrante du cadre de gestion des risques de la Banque. Nous avons régulièrement recours aux services de tiers fournisseurs pour analyser nos capacités de sécurité informatique et de protection des renseignements pour développer, mettre en œuvre et renforcer notre cadre de sécurité informatique. De plus, nous confions chaque année à des tiers la mission d'évaluer nos vulnérabilités à l'externe et à l'interne et notre équipe de sécurité

informatique effectue chaque mois ses propres analyses de vulnérabilité à l'externe et à l'interne. Nous prenons en compte la fréquence croissante des événements de sécurité informatique, comme en témoignent les incidents de sécurité importants qu'on connu d'autres institutions financières en 2019. Nous évaluons sans cesse les menaces informatiques pour trouver des occasions d'améliorer nos processus et notre infrastructure. Par exemple, en 2019 la Banque a mis en œuvre un nouveau système de prévention de pertes de données pour surveiller et gérer la transmission de données électroniques vers l'extérieur de l'organisation.

La vie privée et la protection des renseignements personnels revêtent une importance capitale à la Banque et constituent une priorité à tous les échelons organisationnels. Le Conseil, le Comité de gestion des risques et les équipes d'audit interne et de gestion des risques opérationnels de la Banque examinent et questionnent nos politiques et procédures, pour s'assurer que les processus et contrôles en vigueur sont efficaces et bien adaptés aux enjeux de sécurité et de protection en constante évolution. De plus, nous avons nommé un chef de la protection de la vie privée pour établir le cadre de protection de la vie privée de la Banque et superviser la conformité avec les lois relatives à la protection des renseignements personnels, ainsi qu'un chef de la direction informatique pour superviser la conformité avec les politiques et procédures en matière de confidentialité, d'intégrité et de disponibilité des éléments d'actif informationnel. Chaque trimestre, le chef de la direction informatique fait rapport au Conseil, notamment en ce qui concerne la sécurité informatique et l'efficacité et l'intégrité des systèmes de gestion des risques informatiques de la Banque. Nos employés reçoivent des formations pour respecter les politiques et procédures visant à protéger les renseignements personnels de nos clients, reconnaître les menaces informatiques émergentes et demeurer au fait des meilleures pratiques en matière de protection de la vie privée. Tous les renseignements personnels font l'objet de mesures de contrôle physique, électronique et de procédures qui sont adaptées à la sensibilité de l'information. Finalement, la Banque teste et vérifie régulièrement ses mécanismes de protection et ses mesures de sécurité, pour continuellement s'assurer de leur gestion adéquate, de leur efficacité et de leur pertinence. De plus amples renseignements sur nos pratiques à ce sujet se trouvent dans la Déclaration de confidentialité de Banque Laurentienne Groupe Financier, disponible dans notre site Web.

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

PROPOSITION 3 - 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 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 :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
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 % des deux sexes
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 revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

La position de la Banque

Parmi les banques canadiennes, la Banque fait figure de précurseur lorsqu'il est question de la représentation féminine à son Conseil. En fait, elle a été la première institution financière canadienne à nommer une femme à la présidence de son Conseil, en 1997. Mme Isabelle Courville est ensuite devenue la deuxième femme à la présidence du Conseil, de 2013 à 2019, et actuellement deux (2) des trois (3) comités du Conseil sont présidés par des femmes, tandis que cinq (5) femmes siègent au conseil d'administration,

représentant 50 % des membres indépendants du Conseil. De plus, la candidature de certains membres du Conseil a été retenue entre autres pour assurer au Conseil une expertise en matière de diversité. C'est notamment le cas pour Mme Susan Wolburgh Jenah, qui depuis 2018 est l'une des marraines du programme Catalyst Women on Board visant à faire avancer la diversité de genre au sein des conseils d'administration des entreprises. La Banque reconnaît les avantages d'un Conseil diversifié et elle en tire pleinement parti. Elle considère la diversité du Conseil comme étant un facteur essentiel pour conserver un avantage concurrentiel.

Le Conseil a approuvé une politique sur la diversité pour encadrer ses engagements envers la promotion de la diversité, y compris la diversité de genre au sein du Conseil. La Politique sur la diversité stipule que dans le cadre du processus de mise en candidature, le Comité RHRE doit examiner le mérite des candidats potentiels en se fondant sur leurs compétences, capacités, qualités personnelles et expérience professionnelle, et en tenant compte de considérations liées à la diversité, notamment le sexe, la race, l'âge et l'expérience régionale et de l'industrie.

De plus, afin de permettre au Conseil de s'acquitter efficacement de ses devoirs et responsabilités, le Comité RHRE revoit chaque année la taille et la composition du conseil d'administration pour repérer les déséquilibres et les lacunes, tout comme les occasions d'accroître la diversité. Pour identifier les candidats aptes à être nommés au Conseil, le Comité RHRE examine leur mérite en fonction de critères objectifs et il tient compte des avantages liés à la diversité. La Politique sur la diversité du Conseil prévoit que le genre féminin et le genre masculin doivent chacun représenter au moins 30 % des administrateurs indépendants du Conseil. À la suite de l'Assemblée, dans l'éventualité où l'élection des candidats se déroulerait telle qu'elle est envisagée dans la présente Circulaire, cinq des dix candidats aux postes d'administrateurs indépendants (50 %) seraient des femmes.

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

PROPOSITION 4 - Création d'un comité de nouvelles technologies

Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité des nouvelles technologies visant à anticiper les enjeux de l'intégration des innovations technologiques sur la Banque.

Argumentaire

Nous nous permettons de déposer à nouveau cette proposition étant donné qu'on ne cesse de nous rappeler, tant au Canada qu'aux États-Unis, que le secteur bancaire est appelé à connaître de profonds changements à la suite de l'introduction des nouvelles technologies. L'an dernier, nous citions dans notre proposition, un rapport du cabinet PWC intitulé Perspectives sur le secteur bancaire 2017², où nous pouvions lire :

« L'évolution du secteur, les attentes changeantes des consommateurs, la hausse des coûts et les changements rapides du paysage technologique sont des facteurs qui continuent de remettre en cause le modèle bancaire traditionnel. Les FinTech en démarrage, les géants technologiques ainsi que d'autres intervenants non traditionnels continuent de faire des percées sur le marché. Et l'infrastructure des paiements canadienne démarre le processus de remaniement le plus important depuis plusieurs décennies. »

Le rapport 2018³ de ce même cabinet d'expert revient sur l'économie numérique en rappelant que la multiplication des cyberrisques et le développement des services bancaires et en ligne exigent d'importants investissements dans les technologies et rapporte les propos suivants du président de l'Association des banquiers canadiens :

« Les Canadiens attendent de l'économie numérique qu'elle soit porteuse de croissance. Si nous parvenons à exploiter les nouvelles technologies, nous aurons gagné sur tous les tableaux ».

Le conseil d'administration a un rôle important à jouer dans l'anticipation des enjeux de l'intégration des innovations technologiques sur les consommateurs, ses différents personnels et les différents produits ou services qu'elle offre. Bien qu'on constate que le conseil d'administration consacre à cette dimension des efforts de plus en plus importants pour se doter d'administrateurs ayant des connaissances particulières dans ce domaine et pour développer les connaissances du Conseil par des programmes de formation continue, il n'existe aucun comité spécifique pour suivre ce dossier. Rappelons qu'il y a une dizaine d'années, il n'existait aucun comité de risques et leur valeur ajoutée est aujourd'hui reconnue.

La rapidité des changements technologiques nous inquiète et constitue une menace qui mérite une attention spécifique par la création d'un comité.

La position de la Banque

La Banque comprend que le secteur financier connaît des transformations significatives liées aux avancées technologiques et à leurs effets sur le modèle bancaire traditionnel. En conséquence, les attentes des consommateurs sont plus élevées quant à la numérisation des services financiers. C'est la raison pour laquelle l'innovation technologique constitue un composant clé de notre plan stratégique. Cette année, nous avons su mettre en œuvre un nouveau système bancaire central et terminer le lancement de notre nouvelle plateforme de services bancaires numériques. Le processus a été supervisé par le Conseil et nos avancées ont régulièrement fait

² <https://www.pwc.com/ca/fr/banking-capital-markets/assets/Canadian%20Banks%202017-FrenchBanking.pdf>

³ <https://www.pwc.com/ca/fr/financial-services/canadian-banks-2018/publications/p397048-industries-Écanadianbanks2018-full-report-french.pdf>

l'objet de discussions pendant ses réunions. Nous avons également formé un comité de direction responsable des technologies de l'information. Ce comité fait rapport au Conseil chaque trimestre et il s'implique activement dans la gestion et la direction de cette initiative stratégique, en plus de superviser l'approche de la Banque à l'égard des enjeux émergents liés à la sécurité de l'information et à la protection des données.

En ce qui concerne les risques associés aux technologies émergentes et perturbatrices, le Comité de gestion des risques exécute notre approche en supervisant la gestion des risques à l'échelle de l'organisation. Notre processus de gestion des risques évolue constamment et comprend un volet d'apprentissage continu nous permettant d'identifier et d'évaluer les risques potentiels, d'élaborer des réactions appropriées et de surveiller les risques qui se matérialisent et l'efficacité de nos réactions. De plus, en ce qui concerne la technologie et la sécurité des données, la Banque a mis en œuvre des contrôles et des mesures de sécurité conformes aux normes du secteur, et ces contrôles et mesures de sécurité font partie intégrante de son cadre de gestion des risques. Nos employés reçoivent des formations pour respecter les politiques et procédures visant à protéger les renseignements personnels de nos clients, reconnaître les menaces informatiques émergentes et demeurer au fait des meilleures pratiques. Finalement, des parties à l'interne et à l'externe vérifient et testent régulièrement nos politiques, procédures et contrôles, pour s'assurer de l'efficacité et de la pertinence de nos mesures de sécurité. La Banque estime donc qu'il n'est pas nécessaire de créer un nouveau comité et que la création de celui-ci pourrait même nuire à la continuité et à l'exécution efficace des initiatives déjà en cours à la Banque.

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

PROPOSITION 5 - Changement d'auditeur

Il est proposé que la Banque lance un appel d'offres à tous les cinq ans pour ses services d'auditeurs.

Argumentaire

Présentement, Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit à titre d'auditeur de la Banque soit seul ou de concert avec un autre cabinet depuis 1990⁴. L'an dernier, plus de 10 % des actions votées ont exprimé une abstention en regard du renouvellement de leur mandat, un taux très élevé pour ce genre de vote. L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou le vérificateur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées. Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur.

En 2014, nous sensibilisions les actionnaires à cette question et citait les préoccupations d'une commission britannique sur la concurrence : « [...] bien que le mandat des auditeurs soit de protéger les intérêts des actionnaires, qui sont par le fait même les principaux intéressés, les auditeurs consacrent trop souvent leurs efforts à satisfaire les besoins de la direction de qui dépend directement leur contrat. Cela a pour conséquence de faire en sorte que l'objet de la concurrence [dans le domaine de l'audit] n'est pas en phase avec les attentes des actionnaires. » (traduction libre) De plus, on peut s'interroger sur la perception des « [...] utilisateurs des états financiers lorsque les [auditeurs] sont en fonction depuis longtemps? Si ces utilisateurs croient que la rotation des [auditeurs] améliore la qualité de l'[audit], les états financiers d'une entreprise n'ayant pas changé d'[auditeur] pourraient ainsi manquer de crédibilité. »

Est-ce que le pourcentage élevé d'abstentions à l'endroit de Ernst & Young reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un appel d'offres tous les cinq ans afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel.

La position de la Banque

S'appuyant sur l'évaluation annuelle de l'auditeur externe effectuée par le Comité d'audit, laquelle évaluation comprend l'examen d'éléments de qualité d'audit, y compris l'indépendance de l'auditeur, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur, la qualité de l'équipe affectée à la mission et les constatations de l'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC), le Conseil a recommandé le renouvellement du mandat d'auditeur d'Ernst & Young pour l'exercice 2020. Ernst & Young est l'auditeur externe de la Banque depuis 1990. Il est assujéti à toutes les lois et à tous les règlements applicables, y compris le code de déontologie de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, lequel définit des lignes directrices claires en matière d'indépendance. Quantité de mécanismes sont en vigueur pour renforcer l'indépendance de l'auditeur sans nuire à la qualité et à l'efficacité de l'audit, entre autres les suivants :

1. **Rotation des associés en audit** : La rotation des associés en audit atténue le risque de trop grande familiarité et d'intérêt personnel, en plus de favoriser l'objectivité. L'associé responsable de mission et les associés de référence sont soumis à une rotation obligatoire aux sept ans, suivie d'une période de cinq ans de non-participation à l'audit consolidé. La durée de

⁴ https://www.banquelaurentienne.ca/pdf/Circulaire_2014_francais_final.pdf

la mission de l'associé responsable de mission et des associés de référence comprend le temps pendant lequel ceux-ci ont exercé ces fonctions. Un nouvel associé responsable de mission a été nommé en mars 2016.

2. **Surveillance par des organismes de réglementation (CCRC) :** Une surveillance accrue de la part des organismes de réglementation a amélioré la qualité des audits. L'évaluation de l'auditeur effectuée par le Comité d'audit tient compte des résultats des inspections.
3. **Évaluations régulières :** Le Comité d'audit évalue l'auditeur chaque année, notamment pour s'assurer continuellement de la qualité de l'audit et de l'indépendance et de l'efficacité de l'auditeur. Le Comité d'audit et le Conseil effectuent également une évaluation complète de l'auditeur tous les cinq (5) ans. La dernière évaluation complète a eu lieu en juin 2018. Elle comprenait une évaluation du risque de familiarité entre les institutions, lequel pourrait nuire à l'indépendance de l'auditeur et à la capacité de l'équipe chargée de la mission de faire preuve d'un scepticisme professionnel.

Le Conseil est d'avis que pour l'instant, changer d'auditeur externe serait une mesure indûment incommode pour la Banque, puisque l'exercice 2020 constitue la 5^e année du son plan stratégique échelonné sur sept ans et que d'autres initiatives fondamentales et de transformation sont en cours. Les différents impacts négatifs potentiels d'un changement d'auditeur nous préoccupent, notamment : (i) une diminution de la qualité de l'audit, (ii) une diminution de l'efficacité de l'audit causée par la perte des connaissances et de l'expertise associées aux activités de la Banque en particulier, (iii) une augmentation des frais liés à la recherche et à l'intégration d'un nouvel auditeur, et (iv) le dérangement au sein de l'organisation, en raison du temps et des dépenses requis pour former l'auditeur au sujet des opérations, systèmes, pratiques et plans d'avenir de la Banque. Le Conseil et le Comité d'audit ont l'intention de lancer un appel d'offres au cours des trois (3) prochaines années, un moment qui coïncidera avec la période de rotation régulière des partenaires d'audit et la fin du plan stratégique de la Banque.

Le Conseil et le Comité d'audit se fient aux processus et contrôles actuels de la Banque pour assurer l'indépendance de l'auditeur et garantir la qualité des résultats, y compris l'examen du plan annuel d'audit et des honoraires d'audit, l'approbation préalable de toutes les missions de l'auditeur externe, l'examen continu des constatations de l'auditeur, les réunions périodiques avec l'auditeur externe, sans les membres de la Direction, la confirmation annuelle de l'indépendance de l'auditeur externe et l'évaluation annuelle et l'évaluation complète de la qualité des audits et de l'efficacité de l'auditeur externe.

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

PROPOSITION 6 - Insatisfaction à l'égard de deux administrateurs

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Il est proposé que le conseil d'administration renseigne les actionnaires sur les efforts qu'il a entrepris au cours de la dernière année en regard des votes d'abstention significativement importants obtenus par deux de ses administrateurs.

Argumentaire

Nous sommes très sensibles à l'envergure des votes d'abstention que reçoivent les administrateurs lors d'une élection. Mentionnons d'entrée de jeu, que les votes d'insatisfaction pour les administrateurs de la Banque ont été en 2019 significativement plus élevés pour l'ensemble des administrateurs comparativement à ceux exprimés pour les administrateurs des autres banques canadiennes.

Plus particulièrement, madame Lise Bastarache ainsi que monsieur Michel Lavigne ont reçu respectivement 11,93 % et 10,07 % de votes d'abstention. Comment expliquer cette insatisfaction? Pour madame Bastarache, il est permis de penser que la durée de son mandat à titre d'administratrice pourrait être l'explication. Pour ce qui est de monsieur Lavigne, cet administrateur a déjà été confronté à un vote d'abstention plus élevé que ses collègues au cours des dernières années. Pour l'année 2019, deux explications peuvent être suggérées : la présidence du comité de ressources humaines qui aura conduit, par les décisions prises, à un vote contre la politique de rémunération à la hauteur de 24,26 % ce qui est très élevé ou l'imposition de la pénalité administrative de 20 000 \$ par le Tribunal administratif des marchés financiers qui fait l'objet d'un appel auprès de la Cour d'appel.

Ces résultats de vote sont préoccupants et méritent que les actionnaires soient informées des actions prises par le conseil d'administration pour corriger la situation.

La position de la Banque

Le Conseil veille à la protection des intérêts des actionnaires en se dotant de membres indépendants de la Direction bien informés, qui possèdent des antécédents variés et une expérience pertinente. Les membres du Conseil ont été choisis dans le but d'améliorer l'efficacité de celui-ci et d'atteindre les meilleurs résultats possible à long terme pour la Banque et ses actionnaires. Plus particulièrement, le Conseil profite du niveau et de l'étendue de l'expertise de Mme Bastarache et de M. Lavigne, acquis au cours de leur longue carrière respective et des années passées au service de la Banque et de ses actionnaires.

Le Comité RHRE supervise le renouvellement du Conseil et s'assure chaque année que le nombre d'administrateurs, la durée de leurs mandats et leurs compétences clés conviennent aux besoins de la Banque. L'objectif consiste à tirer pleinement parti de la vaste expérience des membres tout en ajoutant des compétences, des points de vue et des antécédents nouveaux et complémentaires. Dix nouveaux administrateurs indépendants ont été nommés au Conseil au cours des dix dernières années et 60 % des administrateurs indépendants du Conseil ont été nommés au cours des cinq dernières années, dont deux au mois d'août 2019.

Conformément à ces efforts, nous estimons que la présence d'administrateurs plus expérimentés au sein du Conseil complète nos efforts de renouvellement et apporte une valeur ajoutée profitable à la fois à la Banque et à ses actionnaires. Notre Politique de gouvernance des administrateurs prévoit des lignes directrices en ce qui concerne la durée des mandats des administrateurs, sans toutefois prescrire formellement un âge de retraite. Le Conseil privilégie plutôt une approche axée sur l'analyse des compétences et de l'expérience des administrateurs en fonction des besoins de la Banque, sur la contribution de chaque administrateur et sur le processus d'évaluation des administrateurs. Nous notons également que Mme Bastarache a fait part de son intention de ne pas poser sa candidature à l'élection de 2021, à la suite de l'intégration des nouveaux membres du Conseil.

Sans connaître les motivations de chaque actionnaire lors des votes, nous estimons que les résultats pourraient avoir été influencés par les politiques de vote de certains actionnaires institutionnels, qui sont possiblement différentes des politiques et des pratiques du Conseil. Tel qu'expliqué plus en détail dans la position de la Banque concernant la proposition 7 plus bas, l'interaction avec les actionnaires constitue un volet important de notre modèle de gouvernance. Ainsi, dans le cadre de nos activités d'interaction cette année, nous avons rencontré des actionnaires, des groupes de défense d'intérêts et des conseillers en matière de vote par procuration, pour mieux comprendre leurs points de vue et améliorer la transparence de nos pratiques. En fonction de nos discussions, nous nous sommes efforcés de prendre en compte les préoccupations des actionnaires en modifiant la composition des comités de notre Conseil, pour mieux tirer parti de la diversité des compétences des administrateurs. Nous continuons à souscrire pleinement à notre approche en matière de gouvernance, de renouvellement du Conseil et de planification de la relève, et nous avons amélioré la divulgation au sein de la présente Circulaire, pour clarifier davantage notre approche pour le bénéfice de nos parties prenantes.

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

PROPOSITION 7 - Vote consultatif : près de 25 % des actionnaires insatisfaits

NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les correctifs apportés à sa politique de rémunération afin de répondre aux préoccupations des actionnaires qui ont voté contre sa politique de rémunération à 24,69 %.

Argumentaire

Ces résultats tranchent nettement avec les résultats obtenus par les autres banques canadiennes et également des résultats des votes de 2018 où seulement 5,21 % des actionnaires s'étaient exprimés contre la politique de rémunération.

Nous nous permettons de suggérer les pistes d'explication suivantes :

- la hausse consentie des contributions au régime de retraite consenties à trois de ses principaux dirigeants, notamment à son président;
- l'écart entre la rémunération du président et celle du deuxième dirigeant le mieux rémunéré, le président ayant une rémunération totale de 3 611 892 \$ comparativement à 1 752 459 \$;
- l'introduction d'octroi d'options d'achat d'actions;
- le facteur de performance financière de la Banque.

Ce taux très élevé d'insatisfaction en regard de la politique de rémunération est très préoccupant et requiert des mesures de redressement avant que la situation ne dégénère et entache la réputation de l'entreprise.

La position de la Banque

L'interaction avec les actionnaires constitue un volet important de notre modèle de gouvernance. Par conséquent, nous sommes déçus des résultats du vote consultatif sur la rémunération de l'année dernière. À la suite de cette assemblée, la Banque a sollicité la rétroaction de 25 de ses plus importants actionnaires institutionnels, lesquels détiennent environ 97 % du nombre total des actions dont le droit de vote a été exercé lors du vote consultatif sur la rémunération. Neuf de ces actionnaires ont accepté notre invitation, soit environ 60 % de l'actionnariat institutionnel. Nos initiatives d'interaction nous ont aidés à comprendre les préoccupations répandues et à aborder la majorité d'entre elles au moyen de mesures de divulgation accrue. En particulier, nous avons amélioré la transparence et fourni de l'information supplémentaire à l'égard de notre rémunération incitative à court terme et à long terme, dont les explications se trouvent à la partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire.

La Banque tient résolument à l'évaluation continue de son approche en matière de rémunération des cadres supérieurs, pour s'assurer de l'alignement sur les intérêts et les meilleures pratiques des actionnaires. Au cours de l'exercice financier 2019, des changements significatifs ont été apportés à nos politiques de rémunération. Ces changements sont résumés plus bas et décrits en détail à la partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire. Selon nous, les résultats du vote de l'année dernière sont en partie attribuables à la rémunération versée aux cadres supérieurs pour l'exercice 2018, laquelle n'exprimait pas pleinement les effets des nouvelles pratiques. Pour l'exercice 2019, le rendement des hauts dirigeants a été évalué par rapport à des objectifs qui soutiennent nos stratégies d'affaires à court et à long termes, et la rémunération a été fixée conformément à des pratiques conçues pour l'aligner sur le rendement, les entreprises du groupe de référence du secteur et les meilleures pratiques, par exemple :

- **Rémunération à risque** : nous avons accru le niveau de rémunération à risque, qui est passé de 45 % à 80 % pour le chef de la direction, et à 70 % pour les autres membres de la haute direction, ce qui a pour effet de créer un lien étroit entre la rémunération et le rendement.
- **Rationalisation des mesures incitatives à long terme** : les UAP représentent 70 % de l'ensemble des mesures incitatives à long terme destinées aux cadres supérieurs et leur valeur est entièrement à risque : le versement dépend du retour total aux actionnaires et du rendement des capitaux propres et il sera de zéro si les seuils de performance ne sont pas atteints. Les options d'achat d'actions représentent le 30 % restant des mesures incitatives à long terme, en remplacement de l'ancien octroi d'UAP de transformation, dont le versement était garanti à 75 %. Ce changement rend à risque une plus grande partie de la rémunération et rallonge le temps d'acquisition des mesures incitatives à long terme. Les seuils, cibles et objectifs applicables à nos octrois d'UAP, ainsi que l'information relative au recours discipliné à des options d'achat d'actions, sont expliqués plus en détail à la section « *Rémunération incitative à long terme* » de la partie E - *Rémunération des membres de la haute direction* de la présente Circulaire.
- **Détention d'action et exigences de détention** : nous avons haussé les exigences de détention d'actions pour le chef de la direction : elles passent de cinq fois à six fois le salaire de base, pour que le volume de détention soit proportionnel aux octrois d'incitatifs à long terme cibles pour tous les membres de la haute direction.
- **Mesures incitatives à court terme** : les unités d'actions restreintes représentent maintenant 50 % de la rémunération à court terme, conformément aux pratiques du secteur bancaire. La contribution de contrepartie de l'employeur aux UAR a été abandonnée. L'ancienne hausse spéciale de 25 % du facteur de rendement individuel des membres visés de la haute direction impliqués dans le plan de transformation a été éliminée de façon permanente, et le changement a été immédiatement appliqué aux versements de rémunération incitative à court terme pour 2019. Par exemple, avec ce changement, les membres visés de la haute direction qui présentent un rendement individuel « à la hauteur des attentes » obtiennent maintenant un facteur de rendement individuel de 100 % par rapport à la cible, plutôt que l'ancien facteur de 125 % par rapport à la cible, avec lequel de nombreux actionnaires ne se sentaient pas à l'aise.
- **Rémunération cible du chef de la direction** : la rémunération directe totale cible du chef de la direction est passée de 3 600 000 \$ en 2018 à 3 000 000 \$ en 2019.
- **Groupe de référence** : le groupe de référence utile à l'analyse comparative de la rémunération a été ajusté à la baisse pour refléter la taille de la Banque par rapport aux autres banques.

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 2020**

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 2020. 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 qui peuvent être consultés à l'adresse www.banquelaurentienne.ca.

1. Élection des administrateurs

Un vote au scrutin secret sur chaque résolution relative à l'élection de chacun des 10 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 au moment où son successeur sera élu ou nommé. Le résultat de ce vote est le suivant :

Candidat	Votes pour		Abstentions de vote	
Lise Bastarache	14 473 928	94,82 %	790,743	5,18 %
Sonia Baxendale	14 774 185	96,79 %	490 486	3,21 %
Andrea Bolger	14 788 491	96,88 %	476 180	3,12 %
Michael T. Boychuk	14 802 976	96,98 %	461 695	3,02 %
François Desjardins	14 774 605	96,80 %	490 066	3,20 %
David Morris	14 791 618	96,90 %	473 053	3,10 %
David Mowat	14 794 093	96,93 %	470 575	3,07 %
Michael Mueller	14 787 347	96,88 %	477 324	3,12 %
Michelle R. Savoy	14 759 707	96,69 %	504 964	3,31 %
Susan Wolburgh Jenah	14 769 986	96,76 %	494 685	3,24 %

2. Nomination de l'auditeur

Un vote au scrutin secret a eu lieu pour 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. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Abstentions de vote	
13 896 652	90,76 %	1 415 617	9,24 %

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

Un vote consultatif au scrutin secret sur l'approche de la Banque en matière de rémunération des membres de la haute direction visés a été tenu. Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre	
14 541 681	95,27 %	721 875	4,73 %

4. Proposition d'actionnaire n° 1

Un vote au scrutin secret a eu lieu sur la proposition d'actionnaire intitulée « Divulgence du ratio d'équité ». Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions de vote	
1 071 431	7,02 %	13 652 452	89,44 %	539 473	3,54 %

5. Proposition d'actionnaire n° 3

Un vote au scrutin secret a eu lieu sur la proposition d'actionnaire intitulée « Cible pour la diversité ». Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions de vote	
438 248	2,87 %	14 463 731	94,75 %	362 777	2,38 %

6. Proposition d'actionnaire n° 4

Un vote au scrutin secret a eu lieu sur la proposition d'actionnaire intitulée « Création d'un comité des nouvelles technologies ». Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions de vote	
347 126	2,28 %	14 557 294	95,36 %	360 336	2,36 %

7. Proposition d'actionnaire n° 5

Un vote au scrutin secret a eu lieu sur la proposition d'actionnaire intitulée « Changement d'auditeur ». Le résultat de ce vote est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions de vote	
796 525	5,21 %	14 109 010	92,44 %	358 936	2,35 %

La proposition d'actionnaire no 2 intitulée « Compétitivité et protection des renseignements personnels »; la proposition d'actionnaire no 6 intitulée « Insatisfaction à l'égard de deux administrateurs » et la proposition d'actionnaire no 7 intitulée « Vote consultatif : près de 25 % des actionnaires insatisfaits » ont été retirées par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires ("MÉDAC") après discussion avec la Banque avant l'assemblée annuelle.

metro

METRO INC.

Annexe A – Proposition d'un actionnaire

La proposition ci-après a été faite par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, porteur d'Actions de la Société, pour examen à l'Assemblée. La proposition a été soumise en français par le MÉDAC et traduite en anglais par la Société pour les fins de la version anglaise de la Circulaire. À la date où le MÉDAC a soumis sa proposition, il détenait 80 Actions. Ces Actions étaient détenues par le MÉDAC depuis le 24 juin 2010.

Comme la Société a déjà mis en place des mesures assurant la pérennité de sa démarche en responsabilité d'entreprise en intégrant les facteurs environnemental, social et de gouvernance (« ESG ») et qu'une section sur la responsabilité d'entreprise a été ajoutée à la page 50 de la présente Circulaire, il a été convenu avec le MÉDAC de ne pas tenir de vote sur cette proposition. La Société a tout de même décidé de donner son avis à l'égard de la proposition.

Proposition : Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la rémunération des hauts dirigeants

Texte du MÉDAC :

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération incitative.

Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :

Lors de la dernière assemblée annuelle, cette proposition a recueilli un pourcentage d'appui important : 6,76 % des votes exprimés.

Tout en reconnaissant le travail accompli par *Metro inc.* dans ce domaine, nous ne pouvons souscrire aux raisons qui vous conduisent à ne pas intégrer les facteurs ESG dans l'évaluation de vos dirigeants :

« En fait, nous croyons que l'optimisation du rendement de la Société en matière d'ESG constitue un engagement à long terme, bien au-delà de la durée du mandat de chacun des membres du Conseil ou de la direction. Nous croyons que de meilleurs résultats à long terme seront obtenus en continuant avec la structure actuelle où les efforts en matière d'ESG sont faits à l'échelle de l'entreprise plutôt que simplement se concentrer sur le programme de rémunération des dirigeants* ». »

À l'instar de Peter Drucker, nous croyons que « tout ce qui se mesure s'améliore ». À cet égard, nous tenons à souligner que, selon un sondage récent de Mercer, près de 60 % des entreprises canadiennes font appel ou pourraient considérer faire appel à ces critères tant dans leurs programmes de rémunération à court terme qu'à long terme**.

Ceci reflète une observation de Marie-Claude Bacon, vice-présidente, affaires publiques et communications :

« Nous avons néanmoins récemment constaté un intérêt croissant pour l'obtention d'information sur notre stratégie et nos pratiques quant à l'intégration des facteurs ESG (*Environnement, Social, Gouvernance*) dans notre gestion d'entreprise, entre autres de la part de la communauté financière***. »

Rappelons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Autant l'intégration d'objectifs financiers pour évaluer la performance des hauts dirigeants est importante pour aligner les intérêts des actionnaires et des hauts dirigeants, autant l'intégration d'objectifs ESG pour évaluer la performance des hauts dirigeants est un outil essentiel pour favoriser une performance financière et extrafinancière à la mesure des attentes des actionnaires et de l'ensemble des parties prenantes.

Réponse du conseil d'administration

La Société a intégré les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») dans sa stratégie d'affaires par l'entremise de l'adoption du plan en responsabilité d'entreprise (« RE ») couvrant la période 2016 à 2020 et succédant au premier plan RE de la Société pour la période 2010 à 2015. Les principes ESG et de RE sous-tendent la vision stratégique de la Société. En se dotant d'un plan formel, appuyé par la haute direction et le Conseil d'administration, la Société peut cadrer son approche, prioriser ses actions et faire des avancées réelles et structurantes sur le plan de sa performance ESG. La Société s'est dotée de nombreuses politiques afin de remplir les objectifs du plan RE telles que la politique de gestion des emballages et imprimés, la politique de pêche et d'aquaculture durables, le cadre directeur d'approvisionnement responsable, le code de conduite des fournisseurs et la politique d'achat local pour ne nommer qu'elles. À ces politiques s'ajoutent de nombreuses initiatives visant à concrétiser la vision établie dans le plan RE de la Société. Les différentes politiques et initiatives ainsi que la structure de gouvernance en matière de RE sont

* Circulaire de procuration de la direction 2018, *Metro inc.*

** <https://www.mercer.us/content/dam/mercer/attachments/north-america/us/us-2019-environmental-social-and-governance-esg-incentive-plan-metrics-spot-survey.pdf>

*** Rapport de responsabilité d'entreprise pour l'exercice financier 2018, *Metro inc.*

décrites plus en détail dans la section « Gouvernance environnementale, sociale et d'entreprise » à la page 50 de la présente Circulaire.

La Société est d'avis que les gestes déjà posés ainsi que la structure de gouvernance en RE et en matière d'ESG sont appropriés, témoignent de l'importance accordée à ces facteurs par la Société et permettent d'en assurer la pérennité. Ces gestes contribuent à améliorer la valeur à long terme de la Société et servent donc bien les intérêts des actionnaires et des parties prenantes de la Société, y compris les communautés où la Société a des activités.

VIA SEDAR

Le 29 janvier 2020

Aux Autorités de réglementation en valeurs mobilières de
chaque province du Canada

Mesdames, Messieurs,

OBJET: Metro inc.

Rapport sur les résultats de vote selon l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (« Règlement 51-102 »)

L'Assemblée générale annuelle des actionnaires de Metro inc. (la « **Société** ») ayant été tenue le 28 janvier 2020 (« **l'Assemblée** ») et en accord avec l'article 11.3 du Règlement 51-102, par les présentes, nous vous avisons des résultats des votes suivants obtenus à l'Assemblée :

1. Élection des administrateurs et des administratrices

Les 13 candidats et candidates proposés par la direction ont été élus comme administrateurs et administratrices. Conformément aux procurations reçues et aux votes déposés, chacune des 13 personnes suivantes a été élue comme membre du Conseil d'administration de la Société, poste qu'elle occupera jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que son successeur ait été dûment élu ou nommé. Les résultats du vote sont les suivants :

<u>NOM DU CANDIDAT OU DE LA CANDIDATE</u>	<u>VOTES POUR</u>	<u>%</u>	<u>ABSTENTION</u>	<u>%</u>
Maryse Bertrand	181 537 476	99,45 %	1 007 189	0,55 %
Pierre Boivin	181 264 552	99,30 %	1 280 113	0,70 %
François J. Coutu	179 745 535	98,47 %	2 799 130	1,53 %
Michel Coutu	180 071 759	98,65 %	2 472 906	1,35 %
Stephanie Coyles	181 879 137	99,64 %	665 528	0,36 %
Claude Dussault	175 767 543	96,29 %	6 777 122	3,71 %
Russell Goodman	178 653 090	97,87 %	3 891 575	2,13 %
Marc Guay	182 267 123	99,85 %	277 542	0,15 %
Christian W. E. Haub	178 700 676	97,89 %	3 843 989	2,11 %
Eric R. La Flèche	180 109 204	98,67 %	2 435 461	1,33 %
Christine Magee	180 705 726	98,99 %	1 838 939	1,01 %
Réal Raymond	181 160 189	99,24 %	1 384 476	0,76 %
Line Rivard	182 259 204	99,84 %	285 461	0,16 %

2. Nomination des auditeurs

La société Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été nommée comme auditeurs de la Société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, par une majorité d'actionnaires. Les résultats du vote sont les suivants :

Votes en faveur — 175 468 137(95,98 %)

Abstention — 7 344 090 (4,02 %)

3. Résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants

La résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants a été approuvée par une majorité des actionnaires. Les résultats du vote sont les suivants :

Votes en faveur — 176 698 293 (96,80 %)

Votes contre — 5 844 652(3,20 %)

Espérant le tout à votre entière satisfaction, recevez mes salutations distinguées.

(S) SIMON RIVET

Simon Rivet, avocat
Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif



**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 les propositions suivantes à votre vote. Ces propositions et l'argumentaire du MÉDAC, en italique, sont reproduits intégralement ci-après.

Proposition n° 1

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 de vol de renseignements personnels notamment :*
 - Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et d'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.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE PUBLIE DÉJÀ CES RENSEIGNEMENTS.

La Banque fournit de l'information très étoffée au sujet des investissements stratégiques et importants que nous effectuons pour demeurer concurrentiels, protéger les renseignements personnels et atténuer les risques liés à la cybersécurité.

Nous sommes conscients de l'importance d'assurer la protection des renseignements personnels et de protéger nos clients, nos employés, notre information et nos actifs de l'exposition au risque criminel. Tous les membres du Conseil sont responsables de la planification stratégique liée à l'innovation technologique, aux données d'entreprise, à l'analyse, aux stratégies et à la gouvernance en matière d'intelligence artificielle et à la gouvernance, à la cybersécurité et au partenariat numérique. Le comité d'évaluation des risques du Conseil examine régulièrement tous les éléments de notre cadre de gestion des risques afin de fournir des indications efficaces pour la gouvernance de nos activités de prise de risque. En outre, le Comité d'audit et de révision examine les principaux risques auxquels la Banque est exposée ainsi que les mesures de protection opérationnelles mises en œuvre pour surveiller et contrôler ces risques.

En tant que banque canadienne de l'Annexe I de premier plan et institution financière réglementée par le gouvernement fédéral, BMO est régie par les normes les plus strictes qui soient, dont les indications sur la technologie et la cybersécurité publiées par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) ainsi que les indications sur les pratiques en matière de cybersécurité des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM). Comme les autres organisations du secteur, nous sommes exposés aux risques

courants liés à la sécurité des renseignements bancaires, y compris la menace de piratage, la perte ou l'exposition des renseignements de ses clients ou de ses employés, le vol d'identité et l'espionnage d'entreprise ainsi que la possibilité de refus de service résultant de tentatives visant à causer des défaillances de systèmes et des interruptions de services.

Nous continuons d'investir davantage dans les technologies, les talents et les processus afin de prévenir, de déceler et de gérer les menaces en matière de cybersécurité au sein tant de BMO que de nos fournisseurs de services. Les services bancaires changent et nous sommes les premiers à initier ces changements. Nous avons notamment effectué des investissements importants afin de moderniser notre infrastructure technologique et de remplacer nos systèmes.

Dans notre rapport de gestion de 2019, nous faisons l'énumération de domaines dans lesquels nous avons investi, notamment :

- la comparaison des meilleures pratiques dans les secteurs bancaire et de la cybersécurité, l'examen externe des incidents liés à la cybersécurité, l'évaluation de l'efficacité de nos contrôles clés et l'élaboration de nouveaux contrôles, au besoin, ainsi que l'investissement continu dans la technologie et les ressources humaines. Nous participons activement à des forums de leadership éclairé pour en apprendre davantage sur les menaces émergentes;
- l'évaluation de nos fournisseurs de services indépendants afin de vérifier s'ils se conforment aux normes de la Banque;
- la collaboration avec des groupes de notre secteur d'activité et des groupes liés aux technologies de l'information dans le but de rehausser nos ressources internes et nos capacités technologiques et ainsi améliorer notre capacité à demeurer à l'abri des cyberattaques dans un contexte où les menaces évoluent rapidement.

Nous avons considérablement investi dans la recherche et l'application de nouvelles technologies afin de nous protéger contre ces menaces ainsi que de les surveiller et de les atténuer. Le 7 janvier 2019, nous avons annoncé la mise sur pied d'une nouvelle Unité Crime financier qui regroupe des compétences en matière de cybersécurité, de fraude et de sécurité physique provenant de l'ensemble de l'entreprise au sein d'une fonction centrale intégrée et elle a investi dans de nouveaux talents et de nouvelles technologies afin d'accroître davantage ces compétences.

Nous mettons à la disposition de nos clients plusieurs ressources leur permettant de signaler des activités douteuses et de recevoir de l'aide pour résoudre leurs préoccupations en matière de sécurité et de fraude. Nous leur recommandons également des façons de protéger leurs renseignements personnels, ainsi que des logiciels et services fournis par des partenaires technologiques de confiance afin de les aider à se protéger de façon proactive en ligne.

En plus de moderniser continuellement nos technologies, nous investissons dans les talents et le développement des compétences des employés. L'émergence des mégadonnées et de l'intelligence artificielle, par exemple, requiert que les personnes et les machines travaillent en collaboration pour apprendre, s'adapter et agir afin de satisfaire aux attentes de nos clients et de nos employés qui évoluent rapidement. La planification stratégique de la main-d'œuvre aide à assurer que BMO dispose des bonnes compétences au bon moment pour soutenir les résultats. Nous continuons de bâtir la main-d'œuvre de demain en investissant dans le recrutement universitaire, les programmes de perfectionnement et un programme stratégique d'avant-garde afin de doter nos employés de compétences dans des domaines tels que la science des données et la cybersécurité.

La Banque a investi des sommes considérables dans ses technologies et ses effectifs et nous continuerons d'effectuer les investissements nécessaires pour demeurer concurrentiels, servir nos clients et protéger leurs renseignements personnels.

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

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 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 :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
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	42 %	Au moins 30 % de chaque sexe
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 revise sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE 1) BMO EST UN LEADER RECONNU SUR LE PLAN DE LA DIVERSITÉ DES GENRES; 2) 45 % DE NOS ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS QUI SE PRÉSENTENT À L'ÉLECTION QUI AURA LIEU À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE SONT DES FEMMES ET 3) LE CONSEIL SOUHAITE CONSERVER UNE CERTAINE DIVERSITÉ POUR ATTEINDRE UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ DANS D'AUTRES DOMAINES QUE LA DIVERSITÉ DES GENRES.

L'engagement de BMO envers la diversité des genres est manifeste à tous les échelons de son organisation. BMO place la diversité et l'inclusion au centre de chaque discussion de leadership et est heureuse de demeurer un leader dans le domaine de la diversité des genres tant au sein de la direction que du conseil.

Nous avons signé l'Accord Catalyst 2022 et sommes membres du Club 30 %. Nous sommes la première banque canadienne à avoir signé les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies. En reconnaissance de nos efforts, nous avons reçu un *Visionary Award* de l'organisme Women Corporate Directors Foundation en 2019 pour notre engagement profond envers l'avancement des femmes dans les postes de direction qui remonte à des décennies. Nous avons été inclus dans l'indice de Bloomberg sur l'égalité des genres en 2020 pour la cinquième année consécutive.

Fondamentalement, nous croyons qu'un conseil diversifié nous aide à prendre de meilleures décisions. Aux termes de notre politique en matière de diversité du Conseil écrite, nous avons pour objectif de faire en sorte que chaque genre constitue au moins le tiers des administrateurs indépendants, et le comité de gouvernance et de mise en candidature en tient compte lorsqu'il entreprend le processus de recrutement

de nouveaux membres pour le Conseil. Cet objectif dépasse la moyenne nord-américaine et en fixant un plancher pour chaque genre, le Conseil s'assure d'une juste représentation de chaque genre au fil du temps. À l'assemblée générale annuelle de 2020, 45 % (5 sur 11) de nos administrateurs indépendants qui présenteront leur candidature à l'élection seront des femmes.

Bien que le niveau actuel de diversité des genres au sein de notre Conseil excède l'objectif que nous nous sommes fixé, ce niveau pourrait fluctuer étant donné que le Conseil vise à s'entourer d'administrateurs hautement qualifiés qui possèdent un bagage diversifié reflétant la démographie changeante des marchés dans lesquels la Banque exerce des activités, les talents disponibles compte tenu des compétences recherchées ainsi que la clientèle et la main-d'œuvre en évolution de la Banque. De plus, des limites s'appliquent quant à la durée du mandat des administrateurs et ceux-ci doivent satisfaire à certaines exigences en matière de compétences qui pourraient avoir une incidence sur le pourcentage de représentation. Par conséquent, le Conseil doit avoir la souplesse nécessaire pour permettre ces fluctuations et se conformer aux exigences réglementaires, particulièrement compte tenu du fait qu'il réduit sa taille.

En raison de sa nature trop contraignante, cette proposition d'actionnaire pourrait priver la Banque de la souplesse dont elle a besoin pour atteindre une plus grande diversité dans d'autres domaines que la diversité des genres. L'objectif de diversité que nous avons atteint à l'heure actuelle démontre clairement, par des résultats concrets, que la diversité des genres fait partie des priorités du Conseil de BMO et assure au Conseil de demeurer un leader dans le domaine de la diversité des genres.

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

Proposition n° 3

Harrington Investments Inc. (« Harrington »), 1001 2nd Street, Suite 325, NAPA, Californie 94559, a soumis la proposition suivante à votre vote. L'argumentaire de Harrington, en italique, est reproduit intégralement ci-après.

Attendu que le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, organisme scientifique des Nations Unies, a émis en octobre 2018 une mise en garde alarmante selon laquelle les émissions responsables du réchauffement de la planète s'accroissent et une série de phénomènes climatiques de plus en plus intenses, mettant en péril la vie sur la planète, sont sur le point de survenir;

Attendu que le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat a conclu que, pour éviter l'écueil environnemental, nous devons réduire l'émission des gaz responsables du réchauffement de la planète de 45 % par rapport aux niveaux de 2010, et qu'il nous reste seulement 12 ans pour atteindre cet objectif;

Attendu que notre banque s'est publiquement engagée depuis 2010 à devenir carboneutre;

Attendu que notre banque s'est engagée à soutenir l'énergie renouvelable et à acheter des compensations carbone pour neutraliser les émissions restantes, qu'elle fait partie des répondants du Carbon Disclosure Project, de l'indice Dow Jones de développement durable et qu'elle participe à d'autres initiatives en matière de communication de l'information sur la durabilité;

Attendu que notre banque prétend appuyer les Objectifs de développement durable des Nations Unies qui visent à rendre plus durables l'économie mondiale et la société d'ici 2030;

Attendu que la Banque de Montréal est signataire, depuis 2014, des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies, un autre code de conduite d'entreprise volontaire;

*Attendu que le document intitulé *Banking on Climate Change: Fossil Fuel Finance Report Card 2019* mentionne que la Banque de Montréal finance le secteur des combustibles fossiles;*

Attendu que notre banque, de 2016 à 2018, a accordé des financements de combustibles fossiles totalisant plus de 56 milliards de dollars, bien que notre chef de la direction ait déclaré : « pour nous, la durabilité n'est pas un accessoire, elle fait partie intégrante de la façon dont nous travaillons, gérons les risques et stimulons la croissance à long terme » et « ... pour faciliter la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, nous évaluons non seulement le risque social et environnemental dans le cadre de notre approche bancaire responsable, mais nous figurons aussi parmi les premières banques à l'échelle mondiale à soutenir publiquement les recommandations du Groupe de travail sur la communication de l'information financière relative aux changements climatiques »;

Résolution : Les actionnaires demandent que notre conseil d'administration dresse un bilan des incongruités que présentent l'historique de crédit de notre banque et ses critères de financement concernant les prêts liés aux combustibles fossiles, ainsi que les déclarations publiques de la banque sur la durabilité et les changements climatiques, et qu'il fasse des recommandations aux actionnaires sur la façon d'harmoniser davantage les politiques, les pratiques et les déclarations de la banque.

Argumentaire

De nombreux organismes publics et gouvernements locaux du Canada et des États-Unis ont pris des mesures législatives pour restreindre l'extraction et le transport de combustibles fossiles afin de prévenir les phénomènes climatiques potentiellement catastrophiques et la hausse des dangers pour la santé et la sécurité du public.

Le document Banking on Climate Change mentionne que notre banque accorde des prêts liés aux combustibles fossiles à des sociétés actives dans les secteurs du pétrole, du gaz et du charbon et qu'elle n'a adopté aucune exclusion concernant l'expansion des combustibles fossiles ni pris d'engagement pour éliminer progressivement ces financements.

Même si notre banque a formulé des commentaires publics et appuyé volontairement des accords sur la durabilité, les documents de la banque en matière de gouvernance ne comprennent aucune disposition sur ses politiques concernant le prêt de capitaux aux entreprises qui produisent ou transportent des combustibles fossiles.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE NOTRE APPROCHE NE COMPORTE AUCUNE INCONGRUITÉ.

Notre approche en matière de changements climatiques et de questions de durabilité ne comporte aucune incongruité. Nous estimons que la transition vers un futur plus durable doit reconnaître les objectifs concomitants qui visent à répondre aux besoins énergétiques actuels et à protéger notre environnement pour les générations futures. En effet, l'Accord de Paris adopte le même objectif en cherchant à combattre les changements climatiques tout en reconnaissant que le pétrole et le gaz continueront de faire partie de l'éventail des énergies mondiales pour les décennies à venir. Satisfaire aux besoins énergétiques tout en soutenant une transition vers une économie à faibles émissions de carbone sera d'une importance capitale dans la poursuite des objectifs climatiques.

Nous sommes bien placés pour exercer une influence sur nos clients du secteur de l'énergie à l'échelle mondiale pour qu'ils continuent de répondre aux besoins énergétiques de façon responsable. Dans ce contexte, les entreprises nord-américaines peuvent offrir une source d'énergie mondiale qui respecte des normes de performance environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) plus élevées que bien d'autres sources.

Nous mettons au point avec nos clients de nouvelles façons de trouver et de mettre en œuvre des solutions durables à faibles émissions de carbone. En 2019, nous nous sommes engagés à mobiliser 400 milliards de dollars pour la finance durable d'ici 2025, dont 150 milliards de dollars pour le financement de clients en quête de résultats durables. Ces 150 milliards de dollars serviront notamment à la mise en marché de produits financiers de transition et à faciliter le financement des investissements que nos clients doivent effectuer dans leurs activités pour assurer la transition vers un futur à faibles émissions de carbone. Nous avons confié cette mission à une équipe dévouée et développons des actifs pondérés en fonction du risque et élargissons notre gamme de produits pour atteindre ces objectifs. Grâce à notre fonds d'investissement d'impact de 250 millions de dollars, récemment annoncé, nous ferons équipe avec des entreprises en vue de mettre de l'avant des solutions novatrices qui permettent d'atténuer les changements climatiques, de gérer les risques et de saisir des occasions de croissance. Nous sommes fermement résolus à financer des occasions d'énergie renouvelable et à investir pour augmenter la part de l'énergie renouvelable pendant la durée de la transition mondiale.

Nous adoptons et mettons de l'avant des pratiques exemplaires dans l'analyse du risque climatique pour le secteur financier et figurons parmi les premiers à appuyer les recommandations du GIFCC à l'échelle mondiale et à participer activement aux groupes de travail chargés de l'analyse des risques liés au climat dans le cadre du Programme environnemental des Nations Unies à l'intention des institutions financières (PNUE-IF). Nous tentons de trouver de nouvelles façons de gérer le risque financier lié au climat et prenons des mesures concrètes pour mettre en application les recommandations du GIFCC dans l'ensemble de nos

secteurs, notamment par une analyse de scénarios liés au climat. L'information publiée dans notre Rapport climatique se veut conforme aux recommandations du GIFCC. Ainsi, notre Rapport climatique 2019 de BMO indique que le crédit octroyé à des éléments d'actifs liés au carbone représente environ 3,3 % de notre portefeuille de crédit total. Environ 55 % de notre crédit destiné à des sociétés de production d'électricité vise de l'énergie à faibles émissions de carbone.

Il n'y a aucune incongruité dans notre approche. Au cours de son histoire, BMO a toujours maintenu son engagement envers nos parties prenantes et les collectivités et elle continuera de les soutenir lorsqu'elles réagiront par l'innovation à des périodes de transformation.

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

Proposition d'actionnaire retirée

Le B.C. Government and Service Employees' Union General Fund et le B.C. Government and Service Employees' Union Defence Fund, 4911 Canada Way, Burnaby, C.-B. V5G 3W3, a soumis une proposition qui a été retirée après que la Banque a confirmé l'information fournie ci-après. Les actionnaires qui ont soumis cette proposition demandaient à la Banque de fixer des cibles relatives aux émissions financées et de publier de l'information chaque année à ce sujet.

Bien que la Banque estime que pour des raisons d'uniformité et de comparabilité, les normes de publication d'information sur des questions telles que les émissions financées devraient être établies par les autorités en valeurs mobilières et d'autres autorités de réglementation, et dictées par les bonnes pratiques qui ont cours dans le secteur à l'échelle internationale, dans le cadre de ses travaux en cours sur les émissions financées visant la publication des émissions du champ d'application 3 (définies par le Protocole des gaz à effet de serre (GES)) des portefeuilles pertinents, la Banque s'est engagée à fournir des renseignements à jour sur son évaluation des différentes méthodologies et différents mécanismes de quantification et de publication des émissions financées. Dans le cadre de cette évaluation, la Banque suivra les développements et les rapports publiés par le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) et le groupe d'experts-conseils de Science Based Targets Initiative for Financial Institutions, qui travaillent tous deux à l'élaboration de méthodologies de quantification et d'analyse des émissions financées. De plus, la Banque s'est engagée à informer périodiquement le BCGEU des progrès effectués dans son évaluation de telles méthodologies et à maintenir un dialogue de bonne foi sur les risques liés aux changements climatiques.

**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 31 mars 2020 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 ont été postés aux actionnaires avant l'assemblée annuelle et qui peuvent être consultés à l'adresse www.bmo.com/relationsinvestisseurs.

Le conseil d'administration et la direction de la Banque ont recommandé aux actionnaires de voter POUR l'élection à titre d'administrateurs des 12 candidats dont le nom figure dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Banque, POUR le vote consultatif sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres, POUR la modification du régime d'options d'achat d'actions modifié et mis à jour de la Banque de Montréal et CONTRE les propositions d'actionnaires un, deux et trois.

1. Élection des administrateurs

Un scrutin a été tenu sur la résolution relative à la nomination des 12 candidats suivants à titre d'administrateurs de la Banque pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque ou au moment où leurs successeurs seront élus ou nommés. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

Candidat	Votes pour		Abstentions	
Janice M. Babiak	287 076 651	98,22 %	5 190 650	1,78 %
Sophie Brochu	291 356 153	99,69 %	910 952	0,31 %
Craig W. Broderick	291 327 971	99,68 %	939 330	0,32 %
George A. Cope	284 984 221	97,51 %	7 283 024	2,49 %
Christine A. Edwards	286 552 072	98,04 %	5 715 173	1,96 %
Martin S. Eichenbaum	291 236 048	99,65 %	1 031 253	0,35 %
Ronald H. Farmer	278 487 715	95,29 %	13 779 530	4,71 %
David Harquail	291 407 562	99,71 %	859 683	0,29 %
Linda S. Huber	291 314 958	99,67 %	952 343	0,33 %
Eric R. La Flèche	288 063 884	98,56 %	4 203 417	1,44 %
Lorraine Mitchelmore	289 180 204	98,94 %	3 087 097	1,06 %
Darryl White	291 345 137	99,68 %	922 164	0,32 %

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 2020. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

Votes pour		Abstentions	
295 201 244	96,74 %	9 942 885	3,26 %

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

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

Votes pour		Votes contre	
276 155 837	94,49 %	16 111 622	5,51 %

4. Modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions modifié et mis à jour de la Banque de Montréal

Un scrutin a été tenu sur des modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions modifié et mis à jour de la Banque de Montréal. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

Votes pour		Votes contre	
218 433 620	74,74 %	73 834 014	25,26 %

5. Compétitivité et protection des renseignements personnels

Un scrutin a été tenu sur une proposition d'actionnaire portant sur la compétitivité et la protection des renseignements personnels. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
6 714 000	2,30 %	284 205 854	97,24 %	1 347 151	0,46 %

6. Cible pour la diversité

Un scrutin a été tenu sur une proposition d'actionnaire portant sur la cible pour la diversité. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
14 098 406	4,83 %	276 693 177	94,67 %	1 475 647	0,50 %

7. Incongruités supposées entre l'historique de crédit concernant les prêts liés aux combustibles fossiles, les critères de financement et les déclarations publiques

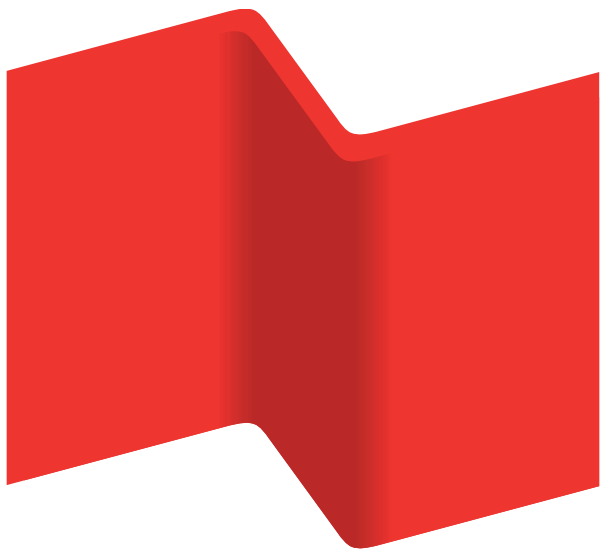
Un scrutin a été tenu sur une proposition d'actionnaire portant sur des incongruités supposées entre l'historique de crédit concernant les prêts liés aux combustibles fossiles, les critères de financement et les déclarations publiques. Le résultat de ce scrutin est le suivant :

Votes pour		Votes contre		Abstentions	
29 733 519	10,17 %	260 960 556	89,29 %	1 572 855	0,54 %

FAIT le 31 mars 2020.

Banque de Montréal

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



**BANQUE NATIONALE
DU CANADA**

Annexe A

Propositions d'un actionnaire

La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des quatre propositions et des exposés présentées à la Banque par Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), ayant son siège social au [82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal \(Québec\) Canada H2X 1X3](#).

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre que la proposition no.1 au vote des Actionnaires. La Banque et le MÉDAC ont par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement, les propositions nos. 2, 3 et 4 non soumises au vote.

PROPOSITION N° 1

Soumise au vote des Actionnaires

« Divulcation du ratio de rémunération

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 d'un employé, 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 ⁽¹⁾. »

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 environnements, 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. »

Position de la Banque :

Le Conseil veille à ce que les politiques et programmes de rémunération en place soient concurrentiels, tant pour les dirigeants que pour l'ensemble des employés, tout en servant les intérêts des actionnaires et la prospérité à long terme de la Banque. Il est primordial pour le Conseil et son comité de ressources humaines que la rémunération attribuée à l'ensemble des employés soit établie de façon juste et équitable. La Banque a adopté au fil des ans une multitude de pratiques assurant une rémunération équitable à tous les niveaux de l'organisation, dont notamment des échelles salariales tenant compte de l'importance de chaque fonction, assurant ainsi des paiements du même ordre relatif.

La Banque est d'avis que la divulgation de ses politiques et pratiques ainsi que son approche décrite à la [section 7](#) de la Circulaire sont susceptibles d'informer adéquatement les parties prenantes incluant les actionnaires et employés de la Banque quant au processus rigoureux et équitable mis en place par le Conseil pour la détermination de la rémunération. Le Conseil ne privilégie pas la divulgation des ratios de comparaison verticale, considérant que les méthodologies utilisées pour le calcul et résultats rattachés à ce type de mesure peuvent fluctuer significativement d'une entreprise à l'autre en fonction d'un ensemble de facteurs (composantes de rémunération considérées, employés identifiés, périmètre géographique, taille de l'organisation, coût de la vie selon les différentes juridictions, etc.) et peuvent occasionner des biais importants dans l'interprétation. Divers ratios sont néanmoins soumis au comité de ressources humaines à titre de complément d'information.

Le Conseil a suivi l'évolution de la question du ratio d'équité aux États-Unis suite à l'application des règles sur la divulgation d'un ratio de comparaison de la rémunération par les sociétés américaines. Jusqu'à présent, les résultats obtenus suite à la divulgation des ratios d'équité par les sociétés américaines demeurent inutilisables. En effet, il existe un grand écart entre les ratios divulgués et ce, même à l'intérieur d'une même industrie et considérant qu'un nombre important de facteurs peuvent expliquer ces écarts, la comparaison des ratios est impossible et au mieux non concluante.

Pour ces raisons, le Conseil et la direction de la Banque recommandent de voter CONTRE cette proposition.

(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/>

PROPOSITION N° 2

Non soumise au vote des Actionnaires

« Création d'un comité des nouvelles technologies

Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité des nouvelles technologies visant à anticiper les enjeux de l'intégration des innovations technologiques sur la Banque.

Argumentaire

Nous nous permettons de déposer à nouveau cette proposition étant donné qu'on ne cesse de nous rappeler, tant au Canada qu'aux États-Unis, que le secteur bancaire est appelé à connaître de profonds changements à la suite de l'introduction des nouvelles technologies. L'an dernier, nous citions dans notre proposition, un rapport du cabinet PWC intitulé Perspectives sur le secteur bancaire 2017⁽²⁾, où nous pouvions lire :

« L'évolution du secteur, les attentes changeantes des consommateurs, la hausse des coûts et les changements rapides du paysage technologique sont des facteurs qui continuent de remettre en cause le modèle bancaire traditionnel. Les FinTech en démarrage, les géants technologiques ainsi que d'autres intervenants non traditionnels continuent de faire des percées sur le marché. Et l'infrastructure des paiements canadienne démarre le processus de remaniement le plus important depuis plusieurs décennies ».

Le rapport 2018⁽³⁾ de ce même cabinet d'expert revient sur l'économie numérique en rappelant que la multiplication des cyberrisques et le développement des services bancaires et en ligne exigent d'importants investissements dans les technologies et rapporte les propos suivants du président de l'Association des banquiers canadiens :

« Les Canadiens attendent de l'économie numérique qu'elle soit porteuse de croissance. Si nous parvenons à exploiter les nouvelles technologies, nous aurons gagné sur tous les tableaux ».

Le conseil d'administration a un rôle important à jouer dans l'anticipation des enjeux de l'intégration des innovations technologiques sur les consommateurs, ses différents personnels et les différents produits ou services qu'elle offre. Bien qu'on constate que le conseil d'administration consacre à cette dimension des efforts de plus en plus importants pour se doter d'administrateurs ayant des connaissances particulières dans ce domaine et de développer les connaissances du conseil par des programmes de formation continue, il n'existe aucun comité spécifique pour suivre ce dossier. Rappelons qu'il y a une dizaine d'années, il n'existait aucun comité de risques et leur valeur ajoutée est aujourd'hui reconnue.

La rapidité des changements technologiques nous inquiète et constitue une menace qui mérite une attention spécifique par la création d'un comité.

Position de la Banque :

Le Conseil estime que les technologies font partie intégrante de la stratégie d'affaires et de croissance de la Banque, et reconnaît que l'intégration des innovations technologiques est une source d'opportunités mais crée également des risques. Le comité de gestion des risques (« CGR ») surveille le profil de risque et les tendances liées aux activités de la Banque et s'assure de leur cohérence avec l'appétit pour le risque. Le CGR évalue la rigueur des pratiques de la Banque et s'informe de manière continue des tendances et des incidents opérationnels qui surviennent dans le marché incluant les incidents exceptionnels survenus en 2019 afin de prendre les mesures nécessaires pour renforcer les pratiques de la Banque.

Pour appuyer le CGR dans la surveillance du programme technologique, le Conseil, a décidé de mettre en place un sous-comité de technologie. Le sous-comité sera chargé, entre autres, de faire des recommandations quant à la mise en place d'une stratégie technologique permettant de répondre adéquatement aux opportunités et aux risques technologiques, d'examiner les investissements permettant de soutenir les initiatives et le développement numérique de la Banque ainsi que de surveiller le programme de cybersécurité et de gestion des données.

(2) <https://www.pwc.com/ca/fr/banking-capital-markets/assets/Canadian%20Banks%202017-French-Banking.pdf>

(3) <https://www.pwc.com/ca/fr/financial-services/canadian-banks-2018/publications/p397048-industries-fs-canadian-banks2018-full-report-french.pdf>

La mise en place d'un sous-comité officiellement dédié aux technologies permettra de réunir administrateurs, dirigeants et experts en technologie, consacrer plus de temps aux discussions et par le fait même gagner en efficacité. D'autre part, la création de ce sous-comité contribuera à l'atteinte de l'engagement de la Banque d'atténuer les risques liés aux technologies, d'améliorer en continu le niveau de la sécurité de l'information, ainsi que de préserver la confiance de ses clients. Le sous-comité continuera de promouvoir les meilleures pratiques en matière de gestion de la technologie.

Les membres du sous-comité seront nommés par le Conseil annuellement et incluront 3 administrateurs indépendants. Leurs expertises, ainsi que celles des dirigeants et experts invités, permettront à ce sous-comité de tirer parti d'une approche structurée et d'une expertise centralisée pour gérer le risque technologique. Les cybermenaces évoluent rapidement et gagnent en complexité, cela exige donc que le Conseil soit en mesure d'intervenir rapidement et de tirer leçons des incidents observés dans le marché, ce qu'il sera en mesure de faire via son sous-comité de technologie. Une structure de gouvernance et de reddition de compte efficace permettra d'intégrer les recommandations du sous-comité dans le processus décisionnel du CGR. Tout comme les différents mandats du Conseil et des comités, le mandat et la composition de ce sous-comité seront publiés sur le site internet de la Banque dans la sous-section consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous » au moment de sa prise d'effet au 3^e trimestre.

Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des Actionnaires.

PROPOSITION N° 3

Non soumise au vote des Actionnaires

« 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 :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
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. »

Position de la Banque :

La Banque est fermement engagée dans la promotion de la diversité et croit qu'une représentation diversifiée parmi ses administrateurs, à l'image de la diversité de ses clients, employés et actionnaires, est un incontournable d'une bonne gouvernance.

La Banque s'est donnée comme cible d'atteindre la parité entre les femmes et les hommes et qu'au moins le tiers des administrateurs soient des femmes. Afin d'atteindre cette cible, la Banque s'est engagée à ce que la moitié des candidats sélectionnés pour pourvoir aux postes d'administrateurs soient des femmes et a respecté cet objectif (10 postes d'administrateurs sont devenus vacants depuis 2013 et 5 de ces 10 postes ont été comblés par des femmes). La Banque est la seule institution financière parmi ses pairs à employer cette stratégie, décrite à la [page 42](#) de la Circulaire, afin d'assurer à terme une représentation équilibrée des genres.

Le Conseil est d'avis que l'engagement de la Banque d'avoir un seuil minimum de 33% de femmes au Conseil et de tendre vers la parité est une pratique exemplaire, tenant compte également du petit dénominateur que représente les membres du Conseil.

Par ailleurs, la Politique relative à la diversité du conseil, révisée en 2018, précise, entre autres, que l'objectif du Conseil est que celui-ci soit composé de personnes issues de différents horizons afin de bénéficier de divers points de vue et expériences. À cette fin, le processus de sélection tient compte de la diversité de genre, mais également de caractéristiques telles que l'âge, l'orientation sexuelle, la géographie, l'identification à un groupe ethno-culturel ou un groupe désigné. La Banque promeut la diversité sous toutes ses formes.

En date de l'assemblée annuelle, si tous les candidats proposés à l'élection sont élus, la proportion de femmes siégeant au Conseil atteindra 40 % (soit 6/15), dépassant ainsi le seuil minimum établi par le comité de révision et de gouvernance.

Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des Actionnaires.

PROPOSITION N° 4

Non soumise au vote des Actionnaires

« 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 de vol de renseignements personnels notamment :
 - Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et d'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. »

Position de la Banque :

Nous vous référons à la position de la Banque donnée à la proposition no.2 « Création d'un comité des nouvelles technologies ».

Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des Actionnaires.

ASSEMBLÉE ANNUELLE DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES**LE 24 AVRIL 2020****RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE**conformément à l'article 11.3 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* (Québec)

Les détenteurs d'actions ordinaires ont voté à l'égard des questions suivantes à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada (la « Banque ») tenue le 24 avril 2020. Chacune des questions est plus amplement décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 27 février 2020 et disponible sur le site Internet bnc.ca/relationsinvestisseurs. Le vote à l'égard de chacune des questions s'est déroulé dans le cadre d'un scrutin secret.

PROPOSITIONS PRÉSENTÉES PAR LA BANQUE**1. Élection des administrateurs**

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

Les chiffres présentés ci-dessous sont exprimés en pourcentage du nombre total de votes exprimés et d'abstentions de vote.

CANDIDAT	RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	ABSTENTION	ABSTENTION %
Raymond Bachand	Élu	175 146 670	99,22%	1 380 805	0,78%
Maryse Bertrand	Élue	176 016 103	99,71%	511 368	0,29%
Pierre Blouin	Élu	175 966 727	99,68%	560 710	0,32%
Pierre Boivin	Élu	175 305 100	99,31%	1 222 375	0,69%
Manon Brouillette	Élue	175 973 298	99,69%	539 240	0,31%
Yvon Charest	Élu	176 163 589	99,79%	363 886	0,21%
Patricia Curadeau-Grou	Élue	176 037 168	99,72%	490 307	0,28%
Jean Houde	Élu	175 193 201	99,24%	1 334 270	0,76%
Karen Kinsley	Élue	176 218 117	99,83%	308 858	0,17%
Rebecca McKillican	Élue	176 043 049	99,73%	484 426	0,27%
Robert Paré	Élu	175 030 250	99,15%	1 497 225	0,85%
Lino Saputo, Jr.	Élu	174 423 688	98,81%	2 103 787	1,19%
Andrée Savoie	Élue	175 245 709	99,27%	1 281 766	0,73%
Pierre Thabet	Élu	176 235 513	99,83%	291 462	0,17%
Louis Vachon	Élu	175 706 184	99,53%	821 287	0,47%

2. Résolution consultative en vue d'accepter l'approche du conseil d'administration de la Banque en matière de rémunération de la haute direction

RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	CONTRE	CONTRE %
Approuvée	166 361 701	94,24%	10 162 326	5,76%

3. Nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur indépendant

Le cabinet de comptables professionnels agréés Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. a été nommé à titre d'auditeur indépendant de la Banque.

Les chiffres présentés ci-dessous sont exprimés en pourcentage du nombre total de votes exprimés et d'abstentions de vote.

RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	ABSTENTION	ABSTENTION %
Approuvée	173 126 182	97,64%	4 192 263	2,36%

PROPOSITIONS PRÉSENTÉES PAR LE MOUVEMENT D'ÉDUCATION ET DE DÉFENSE DES ACTIONNAIRES (MÉDAC), ACTIONNAIRE DE LA BANQUE

4. Proposition d'actionnaire n° 1 : Divulgarion du ratio de rémunération

RÉSULTAT	EN FAVEUR	EN FAVEUR %	CONTRE	CONTRE %	ABSTENTION
Rejetée	14 754 800	8,47%	159 457 846	91,53%	2 311 743



**LA BANQUE DE
NOUVELLE-ÉCOSSE**

Engagement des parties prenantes

Nous croyons en l'importance de maintenir un dialogue constructif et ouvert et de nous entretenir avec les actionnaires et les groupes d'investisseurs tout au long de l'exercice sur une variété de sujets, dont la stratégie en matière de rendement financier et la stratégie d'entreprise de la banque, notre approche et nos politiques en matière de gouvernance, ainsi que nos déclarations et stratégies liées aux impacts environnementaux et sociaux.

Notre approche en matière d'engagement repose sur notre souci de nous améliorer constamment et notre écoute des parties prenantes. Un engagement continu et régulier constitue une façon constructive pour les actionnaires de développer leurs connaissances au sujet de la Banque Scotia et pour nous d'entendre leur point de vue sur nos pratiques, notre stratégie et notre processus d'information de façon à favoriser une compréhension commune de la façon dont nous créons une valeur durable à long terme pour les actionnaires. Nous tenons compte de tous les commentaires et au fil des ans, nous avons amélioré nos pratiques et notre processus d'information à l'égard d'un certain nombre de sujets après nous être entretenus avec les investisseurs.

Conseil d'administration

Le président du conseil et les autres administrateurs indépendants se réunissent avec nos nombreuses parties prenantes, y compris les actionnaires institutionnels et individuels, les groupes d'investisseurs comme la CCGG, les autorités de réglementation, les clients, les employés, les agences de notation et le grand public. Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil ou l'un de nos administrateurs indépendants en écrivant à la secrétaire ou au président du conseil, dont les coordonnées figurent en quatrième de couverture.

Direction

Le président et chef de la direction, le chef des affaires financières, le vice-président principal, Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants se réunissent régulièrement avec les analystes en placement et les investisseurs institutionnels, au Canada et à l'étranger, de différentes façons, notamment lors de rencontres en personne et dans le cadre de conférences. Les questions des médias et du grand public sont généralement soumises au service des communications mondiales. Les plaintes des clients sont traitées par les succursales respectives et le bureau du président. Les coordonnées de ces services figurent en quatrième de couverture.

Relations avec les investisseurs

Nous tenons des réunions téléphoniques trimestrielles avec les analystes et les investisseurs après la publication de nos résultats financiers. Tout le monde peut assister à ces présentations par téléphone ou sur Internet. Ces discussions sont enregistrées et accessibles sur notre site Web pendant trois mois après l'appel. Nous diffusons également en direct sur le Web notre assemblée annuelle et l'archivons sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée.

Les actionnaires trouveront également des renseignements complets, y compris sur nos dividendes, sur notre page Web « Relations avec les investisseurs ».

Au cours de la dernière année, nous avons eu plus de 400 entretiens avec des actionnaires individuels et institutionnels, des groupes d'investisseurs, des autorités de réglementation et des entreprises qui offrent des services de consultation en matière de procuration.

Voici certains des commentaires que nous avons reçus :

- Les actionnaires sont d'accord avec notre approche vis-à-vis de la composition et du renouvellement du conseil, notamment notre grille de compétences, la durée maximale des mandats et le processus d'évaluation général du conseil.
- Les actionnaires soutiennent notre stratégie qui consiste à étendre notre empreinte géographique dans les marchés principaux des Amériques, où nous pouvons prendre suffisamment d'expansion pour procurer une croissance constante et rentable à long terme.
- Les actionnaires approuvent notre décision de faire de la Gestion de patrimoine mondiale un secteur d'activité de la banque et de présenter ses résultats financiers séparément.
- Les investisseurs soutiennent notre stratégie en matière de développement durable et la façon dont nous abordons les questions environnementales et sociales et de gouvernance. Plusieurs investisseurs nous ont parlé de nos pratiques phares sur le marché, notamment l'information conforme aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD), que nous avons commencé à publier dans nos états financiers de 2018, notre utilisation du revenu familial médian pour déterminer la rémunération de la haute direction et nos exigences en matière d'actionnariat applicables aux administrateurs, qui prévoient la détention directe d'un nombre important d'actions.

- Les actionnaires apprécient pouvoir consulter facilement des experts internes sur les questions de gouvernance, de gestion du risque, de technologie et d'exploitation et les questions environnementales et sociales et liées à la gestion du capital humain.
- Les parties prenantes sont intéressées par la culture du conseil et la façon dont les administrateurs surveillent l'exécution, par la direction, de notre stratégie en conformité avec notre culture, y compris notre culture de gestion du risque.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Nous accordons de l'importance à l'engagement et aux commentaires des parties prenantes. Bien que nous mettions à leur disposition tout au long de l'année un programme d'engagement, les actionnaires suivants ont choisi de communiquer avec nous uniquement dans le cadre du processus de présentation des propositions de 2020. Nous nous sommes entretenus avec eux à plusieurs reprises afin de comprendre leur point de vue et de leur expliquer comment nous abordons les questions qu'ils ont soulevées. Cependant, les points de vue défendus dans les propositions ne sont pas conformes aux commentaires reçus des parties prenantes en général dans le cadre de notre programme d'engagement des actionnaires décrit en détail ci-dessus. Nos réponses aux propositions s'inspirent de ce que nous entendons dans le cadre de ce programme tout au long de l'année et sur ce que nous considérons comme étant 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 suivantes et les déclarations à l'appui de celles-ci ont été présentées par des actionnaires qui proposent de soumettre ces questions à l'assemblée. Les propositions et les déclarations à l'appui de celles-ci ont été imprimées telles qu'elles ont été présentées.

Les propositions n^{os} 1, 2 et 3 ont été présentées en français par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

La proposition n^o 4 a été présentée en anglais par Harrington Investments, Inc., 1001 2nd Street, Suite 325, Napa, CA 94559 et traduite en français par la Banque Scotia.

Le conseil vous recommande de voter *contre* chaque proposition compte tenu des commentaires que nous avons reçus d'un grand nombre d'actionnaires. À moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter *contre* chacune de ces propositions.

PROPOSITION N^o 1

Divulgaration 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 d'un employé, 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 exercice¹⁾. »

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 environnements, sociaux et de gouvernance (ESG).

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/>

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.

La position de la banque

Le conseil est d'avis que le ratio de rémunération du chef de la direction, tel que proposé, n'est pas un paramètre pertinent aux fins de l'évaluation de la rémunération des hauts dirigeants. Par conséquent, il ne l'utilise pas dans son processus d'établissement de la rémunération. Le conseil ne soutient pas la divulgation de ce ratio et recommande de voter contre cette proposition.

La Banque Scotia est une banque de premier plan dans les Amériques. Nous disposons d'une équipe constituée de plus de 100 000 employés à l'échelle mondiale qui exercent diverses fonctions. Nous avons pour objectif d'aider nos clients et employés à se préparer un avenir meilleur tout en servant les intérêts à long terme des actionnaires. Il s'agit en partie d'un engagement à verser à nos employés une rémunération équitable et concurrentielle. Nous faisons régulièrement des analyses comparatives sur les marchés sur lesquels nous exerçons des activités afin d'aider à créer une culture d'entreprise solide et un taux d'engagement élevé de la part des employés, où ces derniers savent qu'ils touchent une rémunération juste et concurrentielle compte tenu de leurs compétences, de leurs responsabilités, de leur performance et du poste qu'ils occupent et qu'ils ont l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

Le conseil surveille notre programme de rémunération équitable dans l'ensemble de la banque grâce à un processus de prise de décisions en matière de rémunération rigoureux, que nous avons décrit aux pages 58 et suivantes. Ce processus très nuancé démontre notre approche vis-à-vis de la rémunération, y compris la façon dont nous harmonisons le risque avec les récompenses ainsi que les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires.

Les éléments clés de ce processus sont les suivants :

- Le régime de rémunération et sa structure sont fondés sur les pratiques exemplaires sur le marché, la performance des employés et la performance globale de la banque.
- Nous calculons le coefficient de performance opérationnelle à l'échelle de la banque en fonction de quatre paramètres principaux, comme il est indiqué à la page 84. Cette année, un coefficient de performance opérationnelle inférieur a été appliqué par rapport à celui de l'année dernière, tel qu'évalué en fonction de ces quatre paramètres principaux.
- Pour déterminer la rémunération du président et chef de la direction, une variété de données sont examinées, dont la performance individuelle et celle de la banque, la tolérance au risque, les analyses comparatives horizontales par rapport aux pairs, les comparaisons verticales par rapport au revenu familial canadien médian, la rémunération attribuée et réalisable/réalisée du chef de la direction au cours des cinq dernières années comparativement à la valeur reçue par les actionnaires et le coût de la direction par rapport au bénéfice net au cours des cinq dernières années. De cette façon, tous les actionnaires (y compris nos actionnaires employés) peuvent comparer la rémunération versée aux membres de la haute direction au rendement de leurs actions.
- Après un long processus d'examen, la rémunération est attribuée sous plusieurs formes, y compris sous forme de rémunération variable, qui ne peut être réalisée qu'à moyen et à long termes, sous réserve de la performance de la banque.

De plus, nous exerçons des activités dans de nombreux pays et régions géographiques et offrons différentes gammes de services financiers dans chaque marché. Il est extrêmement difficile de calculer le « salaire médian des employés » aux fins du ratio d'une manière qui soit représentative et comparable en raison de la variété de marchés de l'emploi dans lesquels nous exerçons nos activités ainsi que de la fluctuation des devises. En revanche, nous fournissons des paramètres significatifs dans le cadre de notre analyse de la rémunération, y compris une comparaison par rapport aux rendements des actionnaires au fil du temps ainsi que le coût de la direction comparativement au bénéfice net. Ces données aident les actionnaires à vérifier si leurs rendements évoluent dans le même sens que ceux de la haute direction.

Le conseil ne soutient pas la divulgation du ratio de rémunération du chef de la direction étant donné que cette donnée n'est pas considérée comme étant significative et que le comité des ressources humaines ne s'en sert pas pour établir la rémunération du chef de la direction. De plus, les commentaires reçus d'autres parties prenantes indiquent que notre examen d'une variété de données, dans le cadre d'un processus solide qui intègre des facteurs pertinents, constitue une façon plus rigoureuse de déterminer et de considérer l'approche de la banque vis-à-vis de la rémunération. Nous sommes convaincus que les décisions que nous prenons en matière de rémunération reflètent l'approche équitable générale de la banque, qui vise à promouvoir une culture de travail axée sur la performance qui permet à tous les employés de réaliser leur plein potentiel. Par conséquent, il vous est recommandé de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 2

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 de vol de renseignements personnels notamment :
 - o Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et d'alerte dès que des modifications importantes sont observées à son score de crédit, indiquant des transactions inhabituelles.
 - o Balayage Internet pour détecter la présence de certains des renseignements personnels du membre sur des sites Internet suspects.
 - o 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.

La position de la banque

La Banque Scotia convient qu'il est essentiel d'investir dans nos gens, nos processus et notre technologie pour assurer l'avenir de la banque. Nous avons investi des sommes considérables non seulement pour mettre à niveau nos systèmes et protéger les renseignements de nos clients, mais également pour nous démarquer stratégiquement et offrir à nos clients une expérience bancaire supérieure et sécurisée. Toutefois, nous ne pouvons appuyer la proposition telle qu'elle est libellée. Bien que nous soyons fiers de partager certains des jalons numériques que nous avons franchis au cours des cinq dernières années ainsi que les progrès que nous avons réalisés dans le cadre de notre transformation numérique (qui constituait une priorité de notre programme stratégique à long terme annoncé initialement en 2015), comme nous l'avons indiqué dans nos rapports annuels et lors de nos assemblées annuelles, nous considérons que la technologie est un avantage concurrentiel. Par conséquent, nous ne pouvons décrire avec précision ce que nous comptons faire à ce chapitre au cours des cinq prochaines années, comme le préconise cette proposition. De même, nous craignons que le fait de divulguer la manière dont nous assistons nos clients qui se sont fait voler leurs renseignements personnels, tel que proposé, donne des indications sur notre information concurrentielle et soit potentiellement utilisé de façons inattendues contre les clients ou la banque. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

En 2016, nous avons lancé des usines numériques dans cinq marchés principaux. En 2017, nous avons été la première banque au Canada à organiser une mise à jour sur les services bancaires numériques. En 2018, nous avons investi 3,3 milliards de dollars (près de 11 % de nos revenus) dans la technologie. Nos investissements dans la technologie ont augmenté à un rythme plus rapide que les investissements dans les autres secteurs (12 % contre 5 %). En 2019, nous avons continué d'effectuer ces investissements importants de façon stratégique. Dans notre rapport annuel de 2019, notre président et chef de la direction a mentionné quelques mesures clés en cours, y compris la modernisation de notre plateforme technologique à l'aide d'une stratégie prévoyant le recours à des services infonuagiques sécurisés (*cloud-first*), et la façon dont notre croissance dans le secteur technologique se stabilise maintenant que nous avons atteint un niveau de base plus élevé, ce qui nous permet de concentrer nos efforts sur l'optimisation de notre modèle d'exploitation et le maintien d'une technologie de premier plan dans le secteur.

Nous avons doublé nos investissements dans la cybersécurité au cours des quatre dernières années et amélioré ainsi de 30 % l'efficacité de nos contrôles. De plus, nous nous sommes engagés à injecter 250 millions de dollars au cours de la prochaine décennie dans la formation de nos employés pour l'économie numérique, y compris des mesures comme l'expérience d'apprentissage en temps réel LinkedIn; une importante plateforme d'apprentissage technologique visant à améliorer les compétences numériques de nos employés et une zone de découverte numérique conçue pour rehausser leur QI numérique. Nous avons également lancé un nouvel engagement en matière de protection des renseignements personnels qui énonce la façon dont nous voyons l'utilisation responsable des renseignements de nos clients et la protection de leurs données.

Bien que nous ayons des contrôles solides, nous disposons d'une équipe d'intervention multidisciplinaire qui s'occupera des fraudes ou des cyberincidents qui pourraient survenir et, notamment, travaillera avec des fournisseurs de notes de crédit externes. Nous nous engageons pleinement à communiquer avec les parties prenantes appropriées et à remédier aux problèmes qui pourraient survenir pour préserver la confiance que nos clients nous accordent. Nous devons adapter notre approche aux incidents qui se présentent. Par conséquent, nous ne pouvons nous engager au préalable à adopter un plan d'action particulier. Par ailleurs, nous encourageons nos clients à être proactifs et à surveiller leur dossier de crédit gratuitement à l'aide de notre outil « Creditview » offert sur nos plateformes en ligne et mobile.

Dans l'exercice de nos activités, nous devons faire des compromis et des choix stratégiques. Sur le plan technologique, la banque a pris la décision de moderniser nos fondations et de renforcer nos capacités. Par conséquent, nous avons volontairement augmenté notre investissement dans la technologie depuis 2014. Nous aurions pu décider de réduire nos dépenses en technologie pour améliorer nos résultats à court terme. Nous avons plutôt fait le choix stratégique d'investir pour l'avenir. Nos clients et actionnaires peuvent avoir la certitude que la banque investit beaucoup dans la technologie et s'assure de protéger ses renseignements et ceux de ses clients afin de se démarquer de la concurrence. La confiance que nous accordent nos clients est l'un de nos meilleurs atouts et nous avons la ferme intention de la préserver. La banque a déjà, s'il y a lieu, communiqué de l'information visée par la présente proposition à l'intention tant de nos clients que de nos actionnaires. La banque s'engage toujours à faire preuve de transparence envers ses parties prenantes et revoit continuellement l'information que nous communiquons en vue de l'améliorer et/ou de l'étoffer. Cependant, communiquer de l'information comme il est demandé dans la proposition serait contre-productif puisque cela réduirait notre avantage numérique par rapport à la concurrence et risquerait de dévoiler des façons d'éviter nos contrôles et processus. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 3

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 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 :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
BMO	36 %	Au moins 33 % des deux sexes
BNC	38 %	Au moins 30 % des femmes d'ici 2022
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 revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

La position de la banque

La Banque Scotia s'engage à favoriser la diversité au sein du conseil et elle a réalisé d'énormes progrès à ce chapitre et augmenté de façon constante la diversité au sein du conseil et de notre organisation dans son ensemble. La Banque Scotia compte parmi les membres de son conseil depuis 2004 une proportion de plus de 20 % de femmes. Depuis 2012, les femmes représentent plus de 25 % des membres de notre conseil et depuis 2017, plus de 30 % d'entre eux. Cette année, 38 % de nos candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. Nous estimons que les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, des compétences, du genre, de l'âge, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles. Le conseil est d'avis que la portée de la proposition est inutilement restreinte et restrictive. Par conséquent, il recommande de voter contre celle-ci.

Le comité de gouvernance examine périodiquement la planification de la relève du conseil en vue de doter le conseil et ses comités de compétences, qualifications et perspectives appropriées. Comme l'indique notre politique écrite en matière de diversité au sein du conseil, que le conseil a adoptée en 2013 avec notre objectif concernant la diversité des genres, nous définissons la diversité de façon large en fonction d'une variété de caractéristiques. Contrairement à ce qui est mentionné dans la proposition, nous avons modifié notre politique en matière de diversité au fil des ans, et notamment haussé notre objectif de représentation féminine au conseil pour le faire passer de 25 % à 30 %.

Le comité de gouvernance s'assure de l'efficacité de la politique en matière de diversité sur une base continue dans le cadre de son évaluation courante des candidats potentiels aux postes d'administrateur et plus formellement une fois par année dans le cadre de son examen de nos politiques en matière de gouvernance. L'efficacité de cette politique est également examinée au cours de notre processus d'évaluation du conseil annuel.

Au moment d'examiner la candidature d'administrateurs potentiels, le conseil tient principalement compte des compétences et de l'expérience. Toutefois, plusieurs candidatures sont examinées pour chaque siège à pourvoir au conseil. Se fixer une cible précise de 40 % restreint le conseil dans sa sélection de candidats puisque cela ne lui permet pas de déroger à ce ratio pendant une période restreinte et pourrait l'empêcher de retenir les services d'un candidat possédant les compétences dont il a besoin, mais qui serait éliminé en raison de son genre. Le conseil estime plutôt que son processus de sélection actuel, qui est décrit à la page 44, maximise sa capacité de recruter et de garder à son service les meilleurs candidats dans un cadre de travail dynamique.

La Banque Scotia prône la diversité au-delà du conseil et elle est fière de commanditer plusieurs organismes, dont Women in Capital Markets, l'Accord Catalyst et le Club 30 % du Canada ainsi que les organismes qui haussent la représentation des femmes dans le secteur technologique. Au sein de notre effectif, nous visons à ce qu'au moins 37 % des postes de vice-président et d'échelons supérieurs à l'échelle mondiale et 45 % de ces postes au Canada soient occupés par des femmes d'ici 2021 en vue de nous constituer un bassin de candidates prêtes à diriger. La Banque Scotia a de plus lancé son propre programme d'avancement des femmes, qui prévoit l'engagement d'investir 3 milliards de dollars dans des entreprises dirigées par des femmes ainsi que le mentorat et la formation. Nous mettons également sur pied des formations pour les administratrices potentielles ou nouvelles administratrices d'entreprises canadiennes pour nos clients du Groupe Services bancaires et marchés mondiaux. Dans notre empreinte, nous avons un taux de diversité des genres élevé au sein des conseils de bon nombre de nos filiales importantes avec une représentation féminine de près de 20 % au Chili et au Mexique, de près ou de plus de 30 % en Colombie, au Pérou et aux États-Unis et de 45 % à Trinité-et-Tobago et en Jamaïque. Au sein de nos filiales canadiennes, la représentation des femmes est de 50 % au conseil de Scotia Capitaux et de 63 % parmi les administrateurs de la Banque Tangerine, qui est également la première grande institution financière canadienne dont le poste de président et chef de la direction est occupé par une femme. Toutes ces mesures sont plus susceptibles d'entraîner de réels changements qu'un nombre rigide établi pour un certain groupe. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

PROPOSITION N° 4

Attendu que, conformément à la Constitution canadienne, le Canada a officiellement adopté, en 2016, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et que le 13 septembre 2019 marque le 12^e anniversaire de l'adoption de cette déclaration par les Nations Unies;

Attendu que, selon un article publié par *Food & Water Watch*, la Banque Scotia est l'une des sociétés qui ont financé et construit le projet Dakota Access Pipeline, lequel soulève des préoccupations en matière de violation des droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu que la Banque Scotia a nié toute participation financière, et ce, même après que le chercheur principal à l'origine de l'article initial a fourni des documents transactionnels officiels provenant de la Securities and Exchange Commission illustrant les ententes de prêt conclues par la Banque Scotia avec Energy Transfer Partners et des banques affiliées afin de fournir du financement supplémentaire à cette société;

Attendu que la Banque Scotia a établi une distinction entre le financement « de projets » et le financement consenti à des entreprises pour des besoins généraux, déclarant que dans le cas du Dakota Access Pipeline, le financement était purement un prêt d'entreprise général consenti à une société qui construisait le Dakota Access Pipeline;

Attendu que la Banque Scotia a déclaré avoir mis en place un processus rigoureux de vérification diligente et de sélection des prêts pour assurer le respect des droits de la personne;

Attendu que le site Web de notre banque contenait la déclaration suivante : « Bien que la banque soit associée, à différents titres, au secteur pétrolier et gazier à l'échelle mondiale, elle ne participe pas au financement du projet Dakota Access Pipeline »;

Attendu que, peu importe que ces prêts consentis par la Banque Scotia constituaient du financement de projets ou du financement d'entreprises, il est **fallacieux** d'établir une distinction entre des prêts qui constituent dans les deux cas une menace pour les droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu que la Banque Scotia a **admis avoir participé financièrement** à l'agrandissement du pipeline Trans Mountain, **en tant que projet**, lequel soulève les mêmes controverses et préoccupations en matière de violation des droits de la personne et des peuples autochtones;

Attendu que la Banque Scotia a contribué à hauteur de **près de 70 milliards de dollars** au financement consenti par des institutions financières à des sociétés du secteur des combustibles fossiles, dont des sociétés clés œuvrant dans les secteurs du pétrole, du gaz et du charbon, de 2016 à 2018, ce qui conduit inévitablement à des changements climatiques catastrophiques pour les générations futures, en particulier les collectivités autochtones, qui sont les plus touchées par la dégradation de l'environnement¹⁾;

Attendu que, dans le but d'harmoniser leurs politiques et pratiques avec un monde qui restreint le réchauffement climatique mondial et respecte pleinement les droits de la personne et des peuples autochtones, le rapport *2019 Banking on Climate Change* recommande fortement aux banques de faire ce qui suit **[TRADUCTION]** :

» **Interdire toute forme de financement de projets qui contribuent à l'essor des combustibles fossiles et de sociétés qui participent au développement de projets d'extraction et d'infrastructures de combustibles fossiles.**

» **Respecter pleinement les droits de la personne, en particulier les droits des peuples autochtones, y compris les droits à l'eau et aux terres et le droit de donner un consentement préalable, librement et en connaissance de cause, comme il est énoncé dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.**

» **Interdire toute forme de financement de projets et de sociétés qui abusent des droits de la personne et des peuples autochtones.**

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT : Les actionnaires demandent à la Banque Scotia de modifier ses politiques en matière de droits de la personne pour s'assurer qu'avant de financer un projet et de consentir un prêt commercial raisonnablement susceptible de soulever des préoccupations importantes, elle examine attentivement les politiques et pratiques des bénéficiaires du financement pour connaître leurs incidences potentielles sur les droits de la personne et des peuples autochtones, notamment le respect du droit pour les communautés autochtones touchées par le financement consenti par la Banque Scotia de donner un **consentement préalable, librement et en connaissance de cause**.

La position de la banque

La Banque Scotia est fière de son historique en matière de droits de la personne; elle a été la première institution financière canadienne à publier son engagement écrit à respecter les droits de la personne, ce qu'elle a fait en 2016. Dans le cadre de nos discussions avec cet actionnaire à ce sujet depuis quatre ans, nous avons continué de faire évoluer nos pratiques, y compris modifié notre déclaration concernant les droits de la personne en 2019 pour décrire de façon plus explicite la façon dont nous reconnaissons et respectons les droits des peuples autochtones. Nous avons également modifié notre déclaration pour y refléter les obligations de vérification diligente étendues que prévoient nos politiques et procédures à cet égard. Après des années de dialogue continu et de travail considérable de la part de la Banque Scotia, la proposition a été essentiellement mise en œuvre. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre celle-ci.

La banque peut difficilement mettre en œuvre la proposition, telle qu'elle est libellée, et en faire plus que ce qu'elle a fait déjà. Le processus de vérification diligente que nous appliquons à l'heure actuelle pour évaluer et atténuer les risques environnementaux et sociaux est rigoureux et accorde le même niveau d'importance et d'attention aux risques environnementaux et sociaux et aux risques liés à la santé et à la sécurité, aux peuples autochtones et aux changements climatiques qu'aux formes traditionnelles de risques financiers. La Banque Scotia a mis en place des politiques et processus suivant lesquels, pour le financement de projets ainsi que les ententes de prêt aux sociétés et aux entreprises raisonnablement susceptibles de soulever des préoccupations importantes, elle procède à une vérification diligente plus approfondie des politiques et pratiques du bénéficiaire du financement en vue de déceler leurs incidences potentielles sur les droits de la personne et des peuples autochtones. En tant que fière signataire des Principes de l'Équateur, elle utilise notamment son cadre de gestion du risque sectoriel financier afin de déterminer, d'évaluer et de gérer les risques environnementaux et sociaux et de

¹⁾ <http://priceofoil.org/content/uploads/2019/03/Banking-on-Climate-Change-2019-final.pdf>

publier l'information appropriée à leur sujet ainsi que de vérifier si les projets satisfont à nos attentes en matière de respect des droits de la personne. En ce qui concerne les projets pouvant avoir une incidence défavorable sur les collectivités, y compris les collectivités autochtones, un consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause¹⁾ sera exigé. La notion de consentement donné préalablement, librement et en connaissance de cause n'a pas actuellement de définition universelle et la question de son interprétation et de son application n'est pas réglée. Comme la Banque Scotia doit exercer ses activités dans le respect des lois des territoires où elle fait des affaires, nous surveillons de près les développements dans ce domaine, mais ne pouvons nous engager à respecter une question qui n'est essentiellement pas réglée. De plus, la mise en œuvre cette proposition, telle qu'elle est libellée, aurait une incidence sur nos activités quotidiennes, puisqu'elle dicte à la Banque Scotia la marche à suivre pour mettre en œuvre ses politiques ainsi que celles de ses clients, dans le cadre de toutes ses procédures d'octroi de crédit et de prêts.

Nous avons eu de longues discussions avec cet actionnaire dans le but d'établir entre nous un dialogue constructif et de mieux nous comprendre. La Banque Scotia s'engage à faire preuve de transparence envers ses parties prenantes et nous avons été francs avec cet actionnaire dans toutes les discussions que nous avons eues avec lui ces dernières années. Cette année, nous avons partagé la façon dont nous travaillons avec les collectivités autochtones et les soutenons, tout en soulignant que nous détenons la certification Progressive Aboriginal Relations (relations progressistes avec les autochtones) la plus élevée (niveau or) décernée par le Conseil canadien pour le commerce autochtone et que nous sommes la seule institution financière à avoir été invitée par le groupe de travail sur l'engagement des sociétés/peuples autochtones de la Chambre de commerce du Canada. Nous avons ensuite invité cet actionnaire à plusieurs reprises à collaborer avec nous à ces projets, y compris participer à des tables rondes sectorielles en tant que parties prenantes, dans le cadre de notre engagement continu à aider les collectivités autochtones à participer pleinement à l'économie canadienne. Cet actionnaire a décliné nos invitations.

Nous avons également partagé nos engagements climatiques récemment annoncés, qui représentent cinq façons tangibles pour la banque de faire la transition vers une économie à faibles émissions de carbone plus résiliente et d'accélérer les solutions climatiques dans le cadre de nos activités principales. Ces engagements renforcent notre processus de communication de l'information conforme aux recommandations du TCFD et reconnu sur le marché que nous avons commencé en 2018; notre processus d'évaluation amélioré des risques liés aux changements climatiques dans le cadre de nos activités de prêt, de financement et d'investissement; la façon dont nous poursuivrons le dialogue sur les changements climatiques et la façon dont nous décarbonisons nos propres activités. Plus particulièrement, cela comprend notre engagement à mobiliser la somme de 100 milliards de dollars d'ici 2025 pour atténuer les effets des changements climatiques, ce qui constitue une façon responsable et significative d'effectuer des changements à l'appui des principes de l'Accord de Paris.

Dans le cadre de nos discussions avec cet actionnaire au sujet de cette proposition, il nous a semblé que celui-ci est davantage préoccupé par la microgestion du portefeuille de prêts de la Banque Scotia et de ses politiques de prêt portant sur la façon dont nous évaluons le risque que par la possibilité de trouver des solutions plus larges compte tenu des enjeux complexes soulevés dans la proposition. La Banque Scotia est d'avis que nos employés ont l'expertise nécessaire pour élaborer nos politiques de prêt et évaluer le risque et que, bien que nous soyons disposés à avoir une discussion constructive sur ces sujets à mesure que nos politiques et pratiques continuent d'évoluer, le contenu de ces politiques est une responsabilité qui relève de la direction. Par ailleurs, cette proposition hautement contraignante passe sous silence le fait que nous nous attaquons déjà de manière significative et constructive à ces enjeux aux facettes multiples.

La Banque Scotia est guidée par ses principes selon lesquels le respect des droits de la personne et des peuples autochtones joue un rôle fondamental dans la façon dont nous faisons des affaires, et fait partie de nos valeurs essentielles dans l'ensemble de nos activités. En tant que fournisseur de services financiers, partenaire commercial et membre qui contribue au développement des collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités, y compris les collectivités autochtones, nous nous engageons à respecter ces droits. Nous ne pouvons appuyer la proposition telle qu'elle est libellée; nous avons essentiellement mis en œuvre cette proposition dans la pleine mesure possible, comme il est indiqué ci-dessus et, de plus, cette proposition vise la microgestion de questions qui relèvent de la responsabilité de la direction et non des actionnaires. Par conséquent, le conseil recommande de voter contre cette proposition.

¹⁾ Au sens donné à *free, prior and informed consent* dans les Principes de l'Équateur.

LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE
Assemblée annuelle des actionnaires
Le 7 avril 2020

RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE
conformément à l'article 11.3 du *Règlement 51-102*
sur les obligations d'information continue

Les actionnaires ont voté à l'égard des questions suivantes à l'assemblée annuelle des actionnaires de La Banque de Nouvelle-Écosse (la « Banque ») tenue le 7 avril 2020 par webdiffusion et téléconférence. Chacune des questions est plus amplement décrite dans l'avis de convocation à la 188^e assemblée annuelle des actionnaires et circulaire de sollicitation de procurations posté aux actionnaires et affiché à www.banquescotia.com, dans la section Relations avec les investisseurs.

1. Élection des administrateurs

Chacun des 13 candidats énumérés dans la circulaire de sollicitation de procurations a été élu administrateur de la Banque.

Candidat	Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
Nora A. Aufreiter	651 230 298	99,37%	4 106 736	0,63%
Guillermo E. Babatz	650 745 233	99,30%	4 591 802	0,70%
Scott B. Bonham	650 390 771	99,25%	4 946 264	0,75%
Charles H. Dallara	653 432 706	99,71%	1 904 329	0,29%
Tiff Macklem	654 366 183	99,85%	970 851	0,15%
Michael D. Penner	651 223 973	99,37%	4 113 061	0,63%
Brian J. Porter	654 185 346	99,82%	1 151 688	0,18%
Una M. Power	652 026 495	99,49%	3 310 540	0,51%
Aaron W. Regent	647 126 114	98,75%	8 210 921	1,25%
Indira V. Samarasekera	647 740 722	98,84%	7 596 312	1,16%
Susan L. Segal	653 503 444	99,72%	1 833 591	0,28%
L. Scott Thomson	643 446 953	98,19%	11 890 081	1,81%
Benita M. Warmbold	650 253 340	99,22%	5 083 694	0,78%

2. Nomination des auditeurs

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. ont été nommés auditeurs de la Banque.

Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
658 900 459	99,07%	6 169 911	0,93%

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

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
614 611 613	93,78%	40 779 225	6,22%

4. Proposition d'actionnaire n° 1

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
45 922 511	7,02%	607 964 409	92,98%	1 487 981

5. Proposition d'actionnaire n° 2

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
10 127 955	1,55%	643 770 418	98,45%	1 476 830

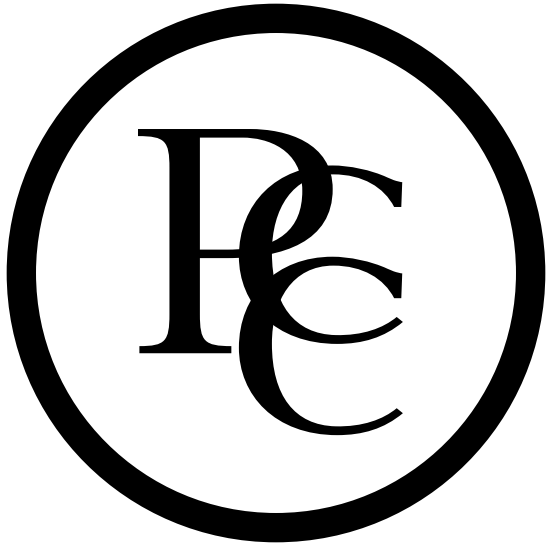
6. Proposition d'actionnaire n° 3

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
48 284 727	7,38%	605 632 500	92,62%	1 458 460

7. Proposition d'actionnaire n° 4

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre	S'abstenir*
56 404 362	8,89%	578 356 598	91,11%	20 614 729

*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.



**POWER
CORPORATION DU
CANADA**

Annexe A: Propositions d'un actionnaire

POWER CORPORATION DU CANADA

La Société est tenue par les lois applicables de présenter les propositions suivantes, ainsi que les énoncés à l'appui de celles-ci, en annexe à la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction. La Société n'a ni n'assume aucune responsabilité à l'égard du contenu de ces propositions ou des énoncés à l'appui de celles-ci, y compris les points de vue qui y sont exprimés ou l'exactitude des énoncés qui y sont faits.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, avait soumis les deux propositions suivantes en vue de l'assemblée. À la suite des discussions tenues entre la Société et le MÉDAC, il a été convenu que ces deux propositions figureraient dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction à titre informatif seulement, car elles ne seront pas soumises au vote des actionnaires.

Proposition 1

CETTE PROPOSITION N'EST PAS SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES.

VENTILATION DES RÉSULTATS DU VOTE PAR CATÉGORIES D'ACTIONS

Il est proposé que l'entreprise divulgue les résultats de vote d'une manière distincte selon leur classe, soit celle conférant un droit de vote et celle conférant plusieurs droits de vote.

ARGUMENTAIRE

Lors de la dernière assemblée annuelle, notre proposition a été accueillie favorablement par plus de 25 % des votes exprimés, une hausse significative par rapport aux deux dernières années dont le pourcentage d'appui était d'environ 20 %. En excluant les droits de vote multiple qui sont détenus par Pansolo à travers ses actions de contrôle, il a été possible de constater que près de 70 % des actionnaires ordinaires sont désormais favorables à la divulgation séparée des votes par catégorie d'actions.

Nous déposons donc à nouveau cette proposition puisqu'une telle information permettrait aux actionnaires minoritaires d'exercer un meilleur suivi des actions entreprises par la société pour répondre à leurs attentes et pourrait favoriser un dialogue plus soutenu entre les deux catégories d'actionnaires. Elle pourrait même permettre de fidéliser les actionnaires minoritaires et ainsi développer une harmonie de pensée et une confiance mutuelle pouvant être des plus utiles dans les moments difficiles que traverse toute organisation.

Notre expérience des dernières années montre que les détenteurs des deux types d'actions peuvent ne pas partager les mêmes préoccupations. Soulignons les cas de l'implantation du vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, le renouvellement du mandat d'un administrateur ou de plusieurs administrateurs, un meilleur équilibre des sexes au sein des conseils d'administration.

Comme mentionné dans nos récentes propositions, les actions à droit de vote multiple offrent des avantages intéressants tant pour les investisseurs dominants que minoritaires pour autant que le cadre juridique, les principes de gouvernance et les politiques de divulgation assurent une protection adéquate aux actionnaires minoritaires.

ÉNONCÉ DU CONSEIL ET DE LA DIRECTION

Le conseil a décidé d'accepter la proposition du MÉDAC et la Société présentera les résultats des votes tenus à l'assemblée par catégorie d'actions comportant droit de vote dans son rapport sur les résultats des votes qu'on pourra consulter sur SEDAR (www.sedar.com) après la tenue de l'assemblée.

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

Proposition 2

CETTE PROPOSITION N'EST PAS SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES.

IMPLANTATION DU VOTE CONSULTATIF : UN APPUI SANS CESSE CROISSANT DES ACTIONNAIRES MINORITAIRES

Il est proposé que le conseil d'administration accorde à ses actionnaires la possibilité de s'exprimer sur la politique de rémunération de ses dirigeants.

ARGUMENTAIRE

Lors de la dernière assemblée annuelle, cette proposition a recueilli 23,30 %, ce qui est supérieur aux deux années antérieures soit 21,5 % en 2018 et 20 % en 2017. En excluant les droits de vote multiple qui sont détenus par la société Pansolo à travers ses actions de contrôle, il a été possible de constater que près de 70 % des actionnaires ordinaires sont désormais favorables à l'implantation du vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants. Depuis maintenant près d'une décennie, le MÉDAC sollicite le vote des actionnaires en regard de l'implantation d'un vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants.

Nous nous permettons ici de souligner l'appui de deux grands investisseurs institutionnels à cette pratique qui est aujourd'hui courante dans près de 80 % des entreprises membres du S&P/TSX 60 et plus de 250 entreprises canadiennes.

Nous nous permettons de réitérer que les actionnaires ordinaires sont en mesure de saisir les enjeux d'éthique et de justice sociale soulevés par les politiques de rémunération.

Les politiques de rémunération sont de grands indicateurs des valeurs véhiculées par l'organisation et à ce chapitre, les actionnaires ont les connaissances nécessaires pour exprimer leurs opinions. Il est contre-productif que leur seule solution pour exprimer un désaccord soit celle de vendre leurs actions, laquelle décision pouvant s'avérer coûteuse dans certaines occasions.

ÉNONCÉ DU CONSEIL ET DE LA DIRECTION

Le conseil a décidé d'accepter la proposition du MÉDAC et adoptera volontairement une politique selon laquelle, à compter de 2021, la Société demandera aux actionnaires de se prononcer sur une résolution relative à sa démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants dans le cadre d'un vote consultatif non contraignant, ce dont fera l'état la circulaire de sollicitation de procurations de la direction qu'elle leur remettra en prévision de chacune de ses assemblées annuelles des actionnaires. La Société communiquera les résultats du vote consultatif dans son rapport sur les résultats des votes tenus à l'assemblée. Comme la Société a convenu d'adopter une telle politique et qu'elle a décidé de tenir un vote consultatif annuel sur la rémunération à partir de 2021, le MÉDAC a convenu de retirer sa proposition à ce sujet.

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

POWER CORPORATION DU CANADA
(la « Société »)

Assemblée annuelle des actionnaires

Le 15 mai 2020

RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE
Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue
Article 11.3

Questions ayant fait l'objet d'un vote

1. Élection des administrateurs

Les 13 candidats énumérés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 18 mars 2020 ont été élus administrateurs de la Société pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou à l'élection de leurs successeurs, sous réserve des règlements de la Société.

Candidat		Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
Pierre Beaudoin	Total	903 579 977	98,89%	10 135 941	1,11%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	356 591 157	97,24%	10 114 241	2,76%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	546 988 820	100,00%	21 700	0,00%
Marcel R. Coutu	Total	882 021 813	96,53%	31 694 105	3,47%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	335 031 293	91,36%	31 674 105	8,64%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	546 990 520	100,00%	20 000	0,00%
André Desmarais	Total	758 347 271	83,00%	155 368 647	17,00%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	211 356 751	57,64%	155 348 647	42,36%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	546 990 520	100,00%	20 000	0,00%
Paul Desmarais, jr	Total	744 980 375	81,53%	168 735 543	18,47%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	197 989 855	53,99%	168 715 543	46,01%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	546 990 520	100,00%	20 000	0,00%
Gary A. Doer	Total	906 947 814	99,26%	6 768 104	0,74%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	359 937 294	98,15%	6 768 104	1,85%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 010 520	100,00%	0	0,00%
Anthony R. Graham	Total	862 243 475	94,37%	51 472 443	5,63%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	315 232 955	85,96%	51 472 443	14,04%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 010 520	100,00%	0	0,00%
J. David A. Jackson	Total	904 295 146	98,97%	9 420 772	1,03%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	357 284 626	97,43%	9 420 772	2,57%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 010 520	100,00%	0	0,00%

Candidat		Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
Paula B. Madoff	Total	911 355 021	99,74%	2 360 897	0,26%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	364 344 501	99,36%	2 360 897	0,64%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 010 520	100,00%	0	0,00%
Isabelle Marcoux	Total	901 661 078	98,68%	12 054 840	1,32%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	354 650 558	96,71%	12 054 840	3,29%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 010 520	100,00%	0	0,00%
Christian Noyer	Total	877 528 924	96,04%	36 186 994	3,96%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	330 518 404	90,13%	36 186 994	9,87%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 010 520	100,00%	0	0,00%
R. Jeffrey Orr	Total	899 653 972	98,46%	14 061 946	1,54%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	352 643 452	96,17%	14 061 946	3,83%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 010 520	100,00%	0	0,00%
T. Timothy Ryan, jr	Total	908 148 215	99,39%	5 567 703	0,61%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	361 137 695	98,48%	5 567 703	1,52%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 010 520	100,00%	0	0,00%
Siim A. Vanaselja	Total	892 092 516	97,63%	21 623 402	2,37%
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	345 081 996	94,10%	21 623 402	5,90%
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 010 520	100,00%	0	0,00%

2. Nomination des auditeurs

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. ont été nommés auditeurs de la Société pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société.

	Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
Total	894 512 337	97,59%	22 094 115	2,41%
<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	347 502 517	94,02%	22 093 415	5,98%
<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 009 820	100,00%	700	0,00%

3. Modification au régime d'options d'achat d'actions

La résolution approuvant les modifications au Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des dirigeants de Power, adoptées par le conseil d'administration de la Société et telles que décrites dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 18 mars 2020.

	Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
Total	857 760 170	93,88%	55 955 248	6,12%
<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	310 773 350	84,75%	55 931 548	15,25%
<i>Actions privilégiées participantes</i>	546 986 820	100,00%	23 700	0,00%

4. Modification aux règlements administratifs

La résolution approuvant les modifications que le conseil d'administration a apportées aux règlements administratifs le 18 mars 2020 et décrites dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 18 mars 2020.

	Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
<i>Total</i>	911 081 892	99,71%	2 633 106	0,29%
<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	364 092 072	99,29%	2 612 406	0,71%
<i>Actions privilégiées participantes</i>	546 989 820	100,00%	20 700	0,00%

Ce 15^e jour de mai 2020.

POWER CORPORATION DU CANADA

Par: (signé) « Stéphane Lemay »

Stéphane Lemay

Vice-président, chef du contentieux et secrétaire

QUÉBECOR

A blue curved line graphic that starts under the 'Q' and 'U' of 'QUÉBECOR' and sweeps upwards and to the right, ending under the 'O' and 'R'.

QUÉBECOR INC.

(aucune proposition)



Secrétariat corporatif

Me Sophie Riendeau
Ligne directe: (514) 380-3752
Télécopieur: (514) 954-0052
Courriel: sophie.riendeau@quebecor.com

Le 14 mai 2020

VIA SEDAR

L'Autorité des marchés financiers

**OBJET: QUÉBECOR INC.
Résultats du vote en vertu de l'article 11.3 du Règlement 51-102
sur les obligations d'information continue**

Madame, Monsieur,

Suite à l'assemblée annuelle des actionnaires de Québecor inc. (la «**Société**») tenue le 14 mai 2020 (l'«**assemblée**»), et en vertu de l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue, nous vous avisons par la présente des résultats du vote obtenus à l'assemblée.

1. Élection des administrateurs de la catégorie A

Chacun des candidats proposés par le conseil d'administration a été élu administrateur de la catégorie A, par les détenteurs d'actions de catégorie A et les fondés de pouvoir de cette catégorie. Les résultats du vote sont les suivants :

CANDIDATS	VOTES EN FAVEUR	%	ABSTENTIONS	%
André P. Brosseau	71 285 175	99,99	1 608	0,01
Michèle Colpron	71 285 309	99,99	1 474	0,01
Sylvie Lalande	71 285 575	99,99	1 208	0,01
Le très honorable Brian Mulroney	71 285 643	99,99	1 140	0,01
Robert Paré	71 285 175	99,99	1 608	0,01
Érik Péladeau	71 285 525	99,99	1 258	0,01

2. Élection des administrateurs de la catégorie B

Chacun des candidats proposés par le conseil d'administration a été élu administrateur de la catégorie B, par les détenteurs d'actions de catégorie B et les fondés de pouvoir de cette catégorie. Les résultats du vote sont les suivants :

CANDIDATS	VOTES EN FAVEUR	%	ABSTENTIONS	%
Chantal Bélanger	139 161 873	99,47	738 344	0,53
Lise Croteau	139 869 413	99,98	30 804	0,02
Normand Provost	139 107 754	99,43	792 463	0,57

3. Nomination de Ernst & Young s.r.l. / S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur externe de la Société

La firme Ernst & Young s.r.l. / S.E.N.C.R.L. a été nommée auditeur externe de la Société, par une majorité des détenteurs d'actions de catégorie A et de catégorie B et les fondés de pouvoir de ces catégories. Les résultats du vote sont les suivants:

CATÉGORIE D' ACTIONS	VOTES EN FAVEUR	%	ABSTENTIONS	%
Catégorie A (10 votes)	71 301 511	99,99	1 288	0,01
Catégorie B (1 vote)	138 760 038	99,11	1 244 792	0,89
Total des votes	851 775 148	99,85	1 257 672	0,15

4. Résolution consultative approuvant l'approche du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction

La résolution consultative approuvant l'approche du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction a été approuvée par une majorité des détenteurs d'actions de catégorie A et de catégorie B et les fondés de pouvoir de ces catégories. Les résultats du vote sont les suivants:

CATÉGORIE D' ACTIONS	VOTES EN FAVEUR	%	VOTES CONTRE	%
Catégorie A (10 votes)	71 254 583	99,95	32 200	0,05
Catégorie B (1 vote)	134 376 259	96,05	5 523 958	3,95
Total des votes	846 922 089	99,31	5 845 958	0,69

Cordialement,

/s/ Sophie Riendeau

Sophie Riendeau
Directrice, Affaires juridiques et secrétaire



**BANQUE ROYALE DU
CANADA**

Annexe A : Propositions d'actionnaires

Les deux propositions d'actionnaires suivantes ont été présentées 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*.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a présenté les deux propositions suivantes.

PROPOSITION 1 : 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.

Consentant 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 de vol de renseignements personnels notamment :*
 - Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et d'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.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 1 :

Dans l'optique de concrétiser notre vision, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, nous investissons dans de nouvelles capacités et technologies et de nouveaux modèles d'affaires afin d'offrir à nos clients des expériences numériques hors du commun aussi rapidement qu'ils le souhaitent. La combinaison de notre marque de confiance à une plateforme technologique incomparable et à un grand volume de données fait partie de notre avantage concurrentiel.

Parallèlement, nous continuons de développer nos techniques de cyberdéfense afin d'appuyer nos modèles d'affaires, de protéger RBC et nos clients et d'améliorer l'expérience client globale. Le risque lié aux technologies de l'information et les cyberrisques de même que les questions de protection de la vie privée et des données représentent des risques cruciaux auxquels le secteur financier et RBC doivent faire face. Le comité de gestion des risques du conseil d'administration reçoit régulièrement des rapports à cet égard et discute avec la direction de sujets en matière de gestion des risques liés à la technologie et des nouvelles tendances à cet égard.

Propositions d'actionnaires

Il est demandé dans cette proposition que nous divulguions les investissements que nous entendons faire au cours des cinq prochaines années. Même si nous ne pouvons divulguer de l'information aussi précise sans nuire à l'efficacité de notre stratégie de cybersécurité et miner notre avantage concurrentiel, nous sommes fiers de déclarer que nous avons presque doublé les sommes consacrées aux technologies liées à la cybersécurité au cours des cinq dernières années et considérablement augmenté le nombre de professionnels en technologie et cybersécurité. Nous avons conclu des partenariats stratégiques avec des universités au Canada et à l'étranger et investi des millions de dollars pour évaluer les risques et mettre au point de nouveaux mécanismes de protection. Nous avons également investi 5 M\$ dans l'organisme Rogers Cybersecure Catalyst de l'Université Ryerson afin d'appuyer la formation en cybersécurité dans le but de créer un bassin de talents plus diversifié.

Nous avons élaboré, à l'échelle de l'entreprise, des normes et pratiques qui encadrent la protection de la vie privée et la façon dont les données (incluant les renseignements des clients) doivent être utilisées, protégées, gérées et régies. En outre, notre code de déontologie souligne qu'il incombe à chaque employé d'assurer la confidentialité et la sécurité des renseignements des clients. Nos employés participent à des programmes de formation et de sensibilisation conçus pour les informer de façon continue sur les cybermenaces et la protection des données, y compris comment repérer un cyberincident et comment agir avant, pendant et après sa survenance.

Nous veillons également à la sensibilisation de nos clients et leur offrons des ressources qui les aident à savoir comment se protéger et protéger leurs actifs et données sur notre site Web à rbc.com/cyberfute ou en personne grâce aux conseillers RBC.

Nous testons notre résilience, comparons nos pratiques aux pratiques exemplaires, apprenons des expériences vécues par d'autres secteurs et organisations et procédons à des investissements en vue de renforcer nos cadres et capacités de façon continue. Nous améliorons régulièrement nos protocoles afin que les incidents détectés puissent être maîtrisés rapidement et analysés pour en déterminer les incidences sur les clients. Lorsqu'une autre institution financière canadienne que RBC est touchée par un cyberincident, nous partageons de l'information s'y rapportant avec d'autres institutions financières canadiennes au sein de groupes de travail existants et procédons, au besoin, à des examens poussés avec l'institution visée. Cette information est ensuite analysée par notre équipe de cybersécurité et nous déterminons comment le profil d'attaque pourrait s'appliquer à nous et testons l'efficacité de nos contrôles. Selon la nature du cyberincident, l'information peut faire partie de la mise à jour régulière faite au conseil et être alignée sur notre stratégie de cybersécurité.

Le maintien de la confiance que nous témoignent nos clients s'inscrit au cœur de nos priorités et valeurs. Nous passons continuellement en revue notre stratégie de cybersécurité en raison de l'évolution rapide que connaît ce domaine marqué par l'innovation technologique. Comme nous sommes d'avis que cet enjeu se complexifiera, non seulement nous y accordons beaucoup d'importance, mais nous nous associons aussi aux meilleures entreprises de technologie et de cybersécurité du secteur afin d'être en mesure de nous adapter continuellement aux nouvelles méthodes et technologies. Nous jugeons que les investissements que nous avons faits et que nos politiques et pratiques répondent aux objectifs de la proposition.

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

PROPOSITION 2 : 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 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 :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
BMO	36 %	Au moins 33 % des deux sexes
BNC	38 %	Au moins 33 % des femmes
CIBC	50 %	Au moins 30 % des deux sexes
Scotia	46 %	Au moins 30 % des deux sexes
Royale	46 %	Au moins 30 % des deux sexes
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 revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 2 :

La diversité et l'inclusion comptent parmi les valeurs fondamentales de RBC depuis toujours. Nous croyons que pour recruter et fidéliser les meilleurs talents, il faut privilégier une diversité de compétences parmi des personnes de talent de tous horizons et célébrer les différences. Le conseil souscrit au principe de la diversité et de l'inclusion à tous les échelons de l'organisation, y compris au sein du conseil.

RBC fait figure de chef de file au Canada dans la promotion de la diversité au sein des conseils d'administration. Nous avons été l'un des premiers signataires de l'Accord Catalyst 2012 de même qu'un des membres fondateurs de la section canadienne du Club des 30 % et avons déjà dépassé l'objectif de représentation des femmes au conseil de sociétés de 30 % d'ici 2020 que celui-ci s'était fixé.

Le conseil souscrit au principe de la diversité et de l'inclusion. Par conséquent, pour faciliter l'atteinte de nos objectifs en matière de diversité et veiller à ce que nos politiques et pratiques soient exemptes d'obstacles systémiques et de préjugés, nous avons approuvé la politique sur la diversité au sein du conseil. L'objectif actuel du conseil en matière de diversité veut que chaque genre forme au moins 30 % des membres du conseil, objectif que nous surpassons année après année depuis son adoption en 2014. Cette année, 43 % de nos candidats proposés à des fins d'élection à un poste d'administrateur en 2020 sont des femmes, dont la présidente du conseil.

Le comité de la gouvernance agit comme comité de mise en candidature chargé de trouver des candidats à l'élection au conseil. Le rôle premier du comité est de former un conseil composé d'administrateurs possédant les talents et l'expérience nécessaires pour appuyer les objectifs stratégiques futurs de RBC et étant en mesure d'exercer un contrôle rigoureux des risques compte tenu du marché mondial, lequel est caractérisé par une évolution rapide et une concurrence de plus en plus vive, et du cadre réglementaire en constante évolution. Le comité établit une grille des compétences et de l'expérience qu'il juge essentielles à la réussite stratégique à long terme de RBC, comme il est décrit à la page 18 de cette circulaire.

Chaque année, le comité remplit une autoévaluation qui mesure, entre autres, son efficacité à guider le conseil vers l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité. Dans cette autoévaluation, il examine aussi la composition du conseil et toute vacance prévue compte tenu de notre politique sur la diversité au sein du conseil et de notre engagement à favoriser un conseil équilibré et caractérisé par la diversité. Il prend en considération d'autres facteurs importants, dont l'âge, la région géographique, les antécédents et l'appartenance ethnique, la planification de la relève et la taille optimale du conseil tout comme les exigences des organismes de réglementation, notamment les aptitudes et les exigences relatives à la résidence applicables aux administrateurs d'institutions financières canadiennes. Nous

Propositions d'actionnaires

continuons à mettre l'accent sur le recrutement de femmes compétentes, et le bassin de candidats envisagés pour siéger au conseil compte toujours des femmes.

Nous sommes d'avis que notre politique sur la diversité au sein du conseil et notre objectif voulant que chaque genre forme au moins 30 % des membres du conseil remplissent notre objectif de promotion de la diversité et de l'inclusion tout en dégagant une certaine marge de manœuvre dans la recherche des candidats les plus compétents en vue d'atteindre la combinaison optimale de compétences et d'expérience qui contribuera à l'efficacité globale du conseil et de ses comités.

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

PROPOSITIONS RETIRÉES

British Columbia Government and Service Employees' Union

Le British Columbia Government and Service Employees' Union (BCGEU) a présenté une proposition demandant que le conseil produise un rapport sur la façon dont RBC cerne et traite les risques liés aux droits de la personne dans le cadre de l'application de la politique d'immigration des États-Unis, particulièrement eu égard à The GEO Group, Inc. et à CoreCivic, Inc., deux entreprises exploitant des installations de détention de migrants aux États-Unis. À la suite de discussions avec le BCGEU, en considération des déclarations et des engagements de la banque décrits ci-dessous, celui-ci a accepté de retirer sa proposition.

RBC est résolument engagée à respecter et à maintenir les normes les plus élevées qui soient en matière d'éthique commerciale et de respect des droits de la personne dans tous les aspects de ses rapports avec ses employés, ses contractuels, ses clients et d'autres parties prenantes touchées.

Comme le veulent nos politiques de gestion des risques environnementaux et sociaux, nous n'offrons actuellement pas de services de prêt ou de financement aux sociétés du secteur des prisons privées aux États-Unis. Toute relation avec un client actuel ou éventuel dans un secteur pouvant poser un risque environnemental ou social, comme celui des prisons privées aux États-Unis, est régie par nos politiques de gestion de tels risques. Les relations avec les clients actuels ou éventuels susceptibles d'entraîner un risque important du point de vue de la réputation – y compris les relations avec des sociétés évoluant dans le secteur des prisons privées aux États-Unis – sont soumises à de plus grandes exigences de vérification diligente, dont l'acheminement de la question à notre comité de surveillance du risque lié à la réputation. Nous sommes fermement décidés à continuer de revoir et de mettre à jour nos politiques et procédures en matière de risques environnementaux et sociaux – y compris la façon dont nous évaluons les risques liés aux droits de la personne – afin de constamment tenir compte des changements apportés à la réglementation, de l'émergence et de l'évolution des enjeux ainsi que des pratiques exemplaires à l'échelle internationale.

Au cours de l'exercice 2020, nous élaborerons une déclaration de principe sur les droits de la personne inspirée principalement des exigences des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et publiée sur notre site Web. Nous améliorerons également notre interaction avec les parties prenantes sur les questions de droits de la personne en échangeant avec elles.

Vancity Investment Management Inc.

Compte tenu que la banque s'est engagée envers l'équité entre les sexes sur le plan salarial et des mesures qu'elle a prises pour déceler et régler les disparités salariales entre les hommes et les femmes qui effectuent un travail de valeur équivalente ou comparable, Vancity Investment Management Inc. a accepté de retirer une proposition d'actionnaires sur les pratiques, politiques et stratégies en matière de rémunération abordant tout écart salarial actuel ou passé entre les sexes. Ces mesures comprennent la communication des résultats des analyses de la banque sur l'équité salariale au sein des groupes de postes de nos employés sous réglementation fédérale au Canada dans notre Rapport de performance Environnement, société et gouvernance (ESG) de 2019, qui peut être consulté à [rbc.com/collectivite-impact-social](https://www.rbc.com/collectivite-impact-social).

BANQUE ROYALE DU CANADA
Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires
Toronto (Ontario) le 8 avril 2020

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 8 avril 2020. Des renseignements détaillés sur ces questions sont donnés dans la circulaire de sollicitation de procurations préparés relativement à cette assemblée, qui peuvent être consultés au <http://www.rbc.com/investisseurs/annual-meeting-reports.html>

1. Élection des administrateurs

Chacun des 14 candidats énumérés dans la circulaire de procurations a été élu administrateur de la Banque.

Candidat	Votes pour	% Pour	Abstentions	% d'abstentions
Andrew A. Chisholm	707 588 872	99,8%	1 388 477	0,20%
Jacynthe Côté	707 500 800	99,79%	1 476 549	0,21%
Toos N. Daruvala	706 719 726	99,68%	2 257 623	0,32%
David F. Denison	706 626 414	99,67%	2 350 935	0,33%
Alice D. Laberge	698 232 756	98,48%	10 744 592	1,52%
Michael H. McCain	668 023 687	94,22%	40 953 662	5,78%
David McKay	707 812 760	99,84%	1 164 530	0,16%
Heather Munroe-Blum	706 668 436	99,67%	2 308 913	0,33%
Kathleen Taylor	692 599 422	97,69%	16 377 927	2,31%
Maryann Turcke	707 349 404	99,77%	1 619 178	0,23%
Bridget A. van Kralingen	705 908 263	99,57%	3 060 319	0,43%
Thierry Vandal	705 313 240	99,48%	3 655 343	0,52%
Frank Vettese	707 615 904	99,81%	1 352 679	0,19%
Jeffery Yabuki	705 285 989	99,48%	3 682 593	0,52%

2. Nomination de l'auditeur

PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. a été nommé auditeur de la Banque.

Votes pour	% Pour	Abstentions	% d'abstentions
743 173 659	99,88%	924 730	0,12%

3. Vote consultatif sur l'approche de la banque en matière de rémunération de la haute direction

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre
674 155 838	95,09%	34 821 371	4,91%

4. Proposition 1: Compétitivité et protection des renseignements personnels

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre	S'abstenir *
11 940 330	1,69%	693 033 750	98,31%	4,000,376

5. Proposition 2: Cible pour la diversité

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre	S'abstenir *
50 146 057	7,11%	655 399 880	92,89%	3,431,030

*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.

Saputo

SAPUTO INC.

ANNEXE A – PROPOSITION D’ACTIONNAIRE

La proposition suivante a été soumise par le Mouvement d’éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, porteur d’actions ordinaires, pour qu’elle soit étudiée à l’assemblée.

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l’opportunité d’intégrer des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l’évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération.

Arguments du MÉDAC :

Précisons, d’entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les Principes pour l’investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection et la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s’exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances décisionnelles, le taux d’intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d’énergie et d’eau, les actions mises de l’avant pour assurer l’employabilité durable de ses différents personnels en regard de l’automatisation des tâches, les différents programmes mis de l’avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d’orientations précises en matière d’ESG jouissent généralement d’une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s’adaptent avec plus d’agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que l’intégration d’objectifs financiers dans l’évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l’atteinte de tels objectifs. La même approche devrait être suivie pour les objectifs ESG.

Arguments de la Société :

Le conseil et la direction se sont engagés à faire progresser les pratiques ESG de la Société. Cet engagement est décrit dans la promesse Saputo.

Au cours de l’exercice 2020, la Société a commencé à mettre en œuvre le plan triennal visant la promesse Saputo en déployant des efforts sur les sept piliers de la promesse. Ce faisant, la Société a récemment franchi une étape importante dans la protection de l’environnement : elle s’est engagée à accélérer ses démarches concernant le climat, l’eau et les déchets à l’échelle mondiale en se donnant des objectifs précis et en prenant l’engagement formel de réaliser des progrès considérables et durables d’ici 2025.

Comme il est expliqué plus en détail dans la circulaire, la structure de gouvernance qui régit la promesse Saputo est solide. La haute direction a très clairement indiqué que l'application de pratiques commerciales responsables sur les plans environnemental et social est une priorité stratégique.

Le conseil estime que la priorité stratégique accordée aux critères ESG, notamment par la mise en œuvre de la promesse Saputo, ainsi que les renseignements que la Société publie sur les questions liées à l'ESG indiquent sa nette volonté à faire progresser les priorités ESG de la Société.

Avec des fondements solides en place et une orientation stratégique claire, la Société continuera à chercher des occasions pour améliorer sa performance dans chaque pilier de la promesse Saputo et à développer des indicateurs de rendement clés pour ses objectifs ESG. À ce stade du parcours ESG de la Société, le conseil estime qu'il serait prématuré d'intégrer spécifiquement les critères ESG dans l'évaluation de la performance et de la rémunération des hauts dirigeants. De plus, comme les efforts de la direction se concentrent actuellement sur l'atténuation de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les activités de la Société et compte tenu de ce qui précède, le conseil estime que la révision du mode d'évaluation de la performance et de la rémunération des hauts dirigeants demandée par le MÉDAC n'est pas souhaitable à l'heure actuelle.

Pour les motifs qui précèdent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.

ANNEXE A – PROPOSITION D’ACTIONNAIRE

La proposition suivante a été soumise par le Mouvement d’éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, porteur d’actions ordinaires, pour qu’elle soit étudiée à l’assemblée.

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l’opportunité d’intégrer des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l’évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération.

Arguments du MÉDAC :

Précisons, d’entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les Principes pour l’investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection et la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s’exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances décisionnelles, le taux d’intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d’énergie et d’eau, les actions mises de l’avant pour assurer l’employabilité durable de ses différents personnels en regard de l’automatisation des tâches, les différents programmes mis de l’avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d’orientations précises en matière d’ESG jouissent généralement d’une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s’adaptent avec plus d’agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que l’intégration d’objectifs financiers dans l’évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l’atteinte de tels objectifs. La même approche devrait être suivie pour les objectifs ESG.

Arguments de la Société :

Le conseil et la direction se sont engagés à faire progresser les pratiques ESG de la Société. Cet engagement est décrit dans la promesse Saputo.

Au cours de l’exercice 2020, la Société a commencé à mettre en œuvre le plan triennal visant la promesse Saputo en déployant des efforts sur les sept piliers de la promesse. Ce faisant, la Société a récemment franchi une étape importante dans la protection de l’environnement : elle s’est engagée à accélérer ses démarches concernant le climat, l’eau et les déchets à l’échelle mondiale en se donnant des objectifs précis et en prenant l’engagement formel de réaliser des progrès considérables et durables d’ici 2025.

Comme il est expliqué plus en détail dans la circulaire, la structure de gouvernance qui régit la promesse Saputo est solide. La haute direction a très clairement indiqué que l'application de pratiques commerciales responsables sur les plans environnemental et social est une priorité stratégique.

Le conseil estime que la priorité stratégique accordée aux critères ESG, notamment par la mise en œuvre de la promesse Saputo, ainsi que les renseignements que la Société publie sur les questions liées à l'ESG indiquent sa nette volonté à faire progresser les priorités ESG de la Société.

Avec des fondements solides en place et une orientation stratégique claire, la Société continuera à chercher des occasions pour améliorer sa performance dans chaque pilier de la promesse Saputo et à développer des indicateurs de rendement clés pour ses objectifs ESG. À ce stade du parcours ESG de la Société, le conseil estime qu'il serait prématuré d'intégrer spécifiquement les critères ESG dans l'évaluation de la performance et de la rémunération des hauts dirigeants. De plus, comme les efforts de la direction se concentrent actuellement sur l'atténuation de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les activités de la Société et compte tenu de ce qui précède, le conseil estime que la révision du mode d'évaluation de la performance et de la rémunération des hauts dirigeants demandée par le MÉDAC n'est pas souhaitable à l'heure actuelle.

Pour les motifs qui précèdent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.



SNC-LAVALIN INC.

Supplément B – Propositions d'actionnaires

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, Canada, un porteur d'actions ordinaires de la Société, a soumis les deux (2) propositions ci-dessous à l'examen de l'assemblée. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées à la suite de chaque proposition.

PROPOSITION N° 1 : INTÉGRATION DE CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (« ESG ») DANS LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Proposition telle qu'elle a été formulée par le MÉDAC :

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération incitative.

Argument au soutien de la proposition tel qu'il a été formulé par le MÉDAC :

Lors de la dernière assemblée annuelle, cette proposition a recueilli plus de 8 % des votes exprimés.

Rappelons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Autant l'intégration d'objectifs financiers pour évaluer la performance des hauts dirigeants est importante pour aligner les intérêts des actionnaires et des hauts dirigeants, autant l'intégration d'objectifs ESG pour évaluer la performance des hauts dirigeants est un outil essentiel pour favoriser une performance financière et extra-financière à la hauteur des attentes des actionnaires et des parties prenantes.

Le conseil d'administration recommande de voter « CONTRE » la proposition pour les motifs suivants :

Le conseil et la direction se sont engagés à promouvoir les principes d'ESG comme axes principaux de notre stratégie de développement durable. Cet engagement est décrit dans notre Rapport sur le développement durable 2018.

Plus récemment, nous avons renforcé encore davantage notre engagement en matière d'ESG en passant en revue nos politiques et stratégies existantes qui se rapportent au développement durable et en apportant des modifications à notre entreprise afin de respecter nos obligations à titre de signataire du Pacte mondial des Nations Unies et notre engagement aux termes du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies.

En 2018, nous avons élaboré une stratégie d'affaires durable axée sur les objectifs de développement durable des Nations Unies, qui a été approuvée par notre comité de direction et notre conseil d'administration.

Nous sommes fiers d'avoir contribué à un certain nombre de projets promouvant les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, notamment notre participation active à l'initiative Partenariat contre la corruption du Forum économique mondial et nos dons et activités philanthropiques axées sur l'éducation et la collectivité.

La diversité et l'inclusion constituent également un élément clé de notre stratégie de développement durable. SNC-Lavalin est membre du Club 30 % Canada, un organisme qui encourage et soutient les sociétés, dans le cadre d'une approche volontaire, en vue de la nomination de femmes au sein du conseil et aux postes de direction.

Dans le RIA à l'intention des dirigeants, la Société a déjà intégré deux (2) mesures importantes en matière de SSE et d'intégrité et qui sont liées à des éléments clés de notre stratégie de développement durable. Cependant, le comité RH est conscient de l'importance croissante de mesures plus larges en matière d'ESG et continuera d'examiner celles-ci relativement au RIA et à la rémunération globale des membres de la haute direction.

Le conseil estime que la priorité stratégique déjà accordée aux principes en matière d'ESG, en combinaison avec les renseignements que la Société communique déjà à cet égard, ainsi que les mesures existantes aux termes de notre RIA à l'intention des dirigeants représentent un engagement important envers la promotion de notre programme en matière d'ESG; par conséquent, l'information et l'évaluation supplémentaires portant sur le rendement et la rémunération des membres de la haute direction, comme le propose le MÉDAC, ne sont pas requises actuellement.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter « **CONTRE** » cette proposition.

* * * * *

PROPOSITION N° 2 : MAINTIEN DU SIÈGE AU QUÉBEC

Proposition telle qu'elle a été formulée par le MÉDAC :

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à conserver le siège de la société au Québec.

Argument au soutien de la proposition tel qu'il a été formulé par le MÉDAC :

Au printemps 2019, la direction aurait informé le gouvernement fédéral qu'elle songeait sérieusement à déménager son siège social montréalais aux Royaume-Uni^{1,2} si on ne lui offrait pas de régler hors cour les accusations de corruption déposées contre elle pour ses agissements en Libye, comme la *Loi* le permet.

Le 22 juillet dernier, la direction de SNC annonçait une nouvelle restructuration de la compagnie et des résultats financiers qui s'avèreront en 2019 nettement inférieurs aux prévisions, annonce à laquelle la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) a vivement réagi.

Que fera la direction dans les prochains mois à l'aube de son procès, lequel, dans l'éventualité où SNC-Lavalin était reconnue coupable, pourrait avoir des conséquences sérieuses : se retrouver sur la liste noire des entreprises qui ne peuvent soumissionner pour les contrats fédéraux pour une période de 10 ans et être privée de possibilités d'affaires à l'international.

Il est permis de craindre que, dans de pareilles circonstances, la société pourrait à nouveau menacer de déménager son siège social à l'extérieur du Québec, ce contre quoi la CDPQ vous impose par ailleurs des conditions³.

Rappelons que :

1. le développement de SNC-Lavalin a été fortement appuyé par les actionnaires québécois depuis sa création, notamment par la Caisse de dépôt et de placement du Québec qui possède 20 % des titres en circulation, avec 35 millions d'actions.
2. selon une étude de Sécor⁴, la présence d'un siège social sur un territoire donné est porteuse de bénéfices économiques importants dont les principaux sont : i) qualité des emplois soutenus, ii) développement des firmes de services professionnels, iii) augmentation du prestige du territoire et du nombre des visiteurs d'affaires, iv) stabilisation des opérations courantes et v) hausse des contributions caritatives.

Les entreprises ont une responsabilité à l'égard de toutes leurs parties intéressées (parties prenantes), y compris les collectivités qui appuient leur développement et les soutiennent dans les moments difficiles, *a fortiori* la société où elles ont été fondées. Cette proposition demande au conseil d'administration un engagement ferme et formel quant au maintien du siège au Québec.

¹ DÉCARIE, Jean-Philippe, Où s'en va SNC-Lavalin?, *La Presse*, 2019-02-23 <https://www.lapresse.ca/debats/chroniques/jean-philippe-decarie/201902/22/01-5215845-ou-sen-va-snclavalin.php>

² Réaction de la Caisse à l'annonce de SNC-Lavalin, *CDPQ*, 2019-07-22 <https://www.cdpq.com/fr/actualites/communiques/reaction-de-la-caisse-a-lannonce-de-snc-lavalin>

³ « [...] dans le cadre du placement privé simultané et du prêt de CDPQ, la Société s'est engagée à faire en sorte que [...] : • Le siège social de la Société demeure à Montréal et la prise de décisions stratégiques de la société continue d'être concentrée à cet endroit; [...] », page 6, circulaire 2019, SNC-Lavalin, 2019-03-11

⁴ http://www.groupe.finances.gouv.qc.ca/GTPEQ/Documents/Rapport_Secor-KPMG.pdf

Le conseil d'administration recommande de voter « CONTRE » la proposition pour les motifs suivants :

Comme il est indiqué dans notre circulaire 2019 et à la section intitulée « Information concernant le vote » de celle-ci, dans le cadre du placement privé simultané et du prêt de CDPQ, la Société s'est engagée à faire en sorte que pendant sept (7) ans le siège social de la Société demeure à Montréal et que la prise de décisions stratégiques de la Société continue d'être concentrée à cet endroit. Le conseil s'est engagé à respecter les obligations de la Société à cet égard et a précédemment indiqué à plusieurs reprises dans nos documents d'information publics que nous sommes fermement déterminés à demeurer une société canadienne mondiale établie à Montréal et ayant son siège social au Québec.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter « **CONTRE** » cette proposition.

* * * * *



GROUPE SNC-LAVALIN INC.
("SNC-Lavalin")

Assemblée annuelle des actionnaires
Montréal (Québec) - 7 mai 2020

RAPPORT SUR LES 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 SNC-Lavalin tenue le 7 mai 2020. Un vote au scrutin secret a été tenu relativement à toutes les questions ayant fait l'objet d'un vote lors de l'assemblée.

1. Élection des administrateurs

Chacun des onze (11) candidats proposés par la direction a été élu administrateur.

Candidat	Votes pour	% Pour	Abstentions	% d'abstentions
Gary C. Baughman	130 682 181	99,76%	319 274	0,24%
Mary-Ann Bell	130 688 094	99,76%	313 361	0,24%
Christie J.B. Clark	130 788 321	99,84%	213 134	0,16%
Isabelle Courville	130 559 203	99,66%	442 252	0,34%
Ian L. Edwards	130 871 075	99,90%	130 380	0,10%
Kevin G. Lynch	118 105 276	90,16%	12 896 179	9,84%
Steven L. Newman	130 467 617	99,59%	53 838	0,41%
Michael B. Pedersen	130 653 470	99,73%	347 985	0,27%
Jean Raby	130 137 164	99,34%	864 291	0,66%
Zin Smati	130 451 813	99,58%	549 642	0,42%
Benita M. Warmbold	130 586 610	99,68%	414 845	0,32%

2. Nomination de l'auditeur indépendant

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. a été nommé auditeur indépendant, et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération de l'auditeur.

Votes pour	% Pour	Abstentions	% d'abstentions
130 811 244	99,52%	624 598	0,48%

3. Convention relative au régime de droits de souscription des actionnaires modifiée et mise à jour

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre
130 233 223	99,41%	768 232	0,59%

4. Vote consultatif et non contraignant sur l'approche de SNC-Lavalin en matière de rémunération des membres de la haute direction

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre
126 750 271	96,75%	4 251 184	3,25%

5. Proposition d'actionnaire no. 1

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre
7 906 208	6,04%	123 094 447	93,96%

6. Proposition d'actionnaire no. 2

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre
2 552 042	1,95%	128 448 613	98,05%

7. Modifications au règlement numéro 2005-1 de SNC-Lavalin

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre
130 567 874	99,67%	433 581	0,33%

DATÉ à Montréal (Québec), ce 7^{ième} jour de mai 2020.

GROUPE SNC-LAVALIN INC.

/s/ Arden R. Furlotte

Arden R. Furlotte

Vice-présidente et secrétaire de l'entreprise



**BANQUE TORONTO-
DOMINION**

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les trois propositions ci-après ont été soumises par des porteurs d'actions ordinaires de la banque aux fins d'examen à l'assemblée. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

Les propositions A et B ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

La proposition C a été soumise par SumOfUs, organisme de défense et communauté virtuelle enregistré dans le District of Columbia, aux États-Unis, à titre de proposition conjointe pour le compte de Helen Armstrong, Alex Inselberg, Dawn-Rae McLaren, Robert Peter Milroy et Leonard Seidman, qui sont tous des actionnaires de la banque, pour examen à l'assemblée. Cette proposition a été soumise en anglais et traduite en français par la banque.

Proposition A

Divulgarion 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 d'un employé, 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 exercice¹. »

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 environnements, 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) <https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/10/11/biggest-challenge-ceo-pay-ratio-disclosure-rule/>

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

Le CRH est chargé de veiller à ce que les politiques en matière de rémunération de la banque à tous les niveaux de l'organisation soient conçues et administrées de sorte à fournir une rémunération concurrentielle sur le marché qui se rapproche des intérêts des actionnaires, qui intègre la performance de l'entreprise et le rendement individuel et qui favorise un comportement compatible avec l'appétit pour le risque et le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque. Dans le cadre de son mandat, le CRH établit la stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque en vue d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur afin de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme.

En outre, le CRH est responsable de certains aspects de la rémunération totale des employés, y compris la supervision des principaux plans incitatifs et programmes connexes en matière de retraite et d'avantages à l'intention des employés, qui constituent une partie importante de l'offre de rémunération totale pour tous les employés. Le conseil et la haute direction reconnaissent que le rendement et l'engagement de tous les employés de la banque, qu'ils occupent un poste de soutien ou qu'ils interagissent directement avec les clients, demeure un élément clé de la position concurrentielle de la banque. Par conséquent, dans le cadre de son mandat, le CRH reçoit des mises à jour sur les principales initiatives en matière de rémunération totale pour les employés en contact avec le public, et les principaux processus et pratiques qui ont été établis pour mettre en œuvre la philosophie en matière de rémunération totale de la banque, qui inclut offrir des programmes à tous les employés et les dirigeants qui sont concurrentiels au sein du marché et qui correspondent à la performance de l'entreprise et au rendement individuel. À cette fin, le CRH a supervisé diverses initiatives visant à harmoniser sa démarche concernant les dirigeants et les employés, y compris des investissements qui ont permis d'augmenter les salaires minimums pour les postes de premier échelon d'au moins 35 % au Canada et aux États-Unis depuis 2014.

En vue d'atteindre les objectifs décrits ci-dessus en matière de rémunération des dirigeants et des employés, le CRH a évalué l'utilité d'intégrer un ratio de rémunération vertical dans sa prise de décision en matière de rémunération, mais a conclu que les résultats du ratio peuvent varier sensiblement en fonction des activités, des employés et des régions géographiques d'exploitation d'une organisation donnée. Par conséquent, le CRH considère qu'un ratio de rémunération vertical ne constitue pas un outil utile et il ne l'utilise pas à des fins de prise de décision en matière de rémunération. La divulgation du ratio n'aiderait donc pas les actionnaires à évaluer la démarche de la banque en matière de rémunération ni n'améliorerait la divulgation existante de la banque en matière de rémunération et les pratiques du CRH.

Cette proposition est essentiellement la même proposition que celle soumise par le MÉDAC dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires 2019 de la banque, laquelle proposition a obtenu 94,4 % des voix contre et 5,6 % des voix en faveur.

Pour les raisons précédentes, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition A.

Proposition B

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 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 :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
BMO	36 %	Au moins 33 % des deux sexes
BNC	38 %	Au moins 33 % des 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 revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

La diversité est une priorité de TD et la banque s'est engagée à élargir les possibilités de leadership pour les femmes au sein de l'entreprise, y compris en augmentant le niveau de représentation des femmes à notre conseil. Nous sommes fiers du fait que cinq des douze candidats aux postes d'administrateurs indépendants à cette assemblée sont des femmes (soit 41,67 % des membres indépendants de notre conseil). La cible actuelle de la banque voulant que les femmes et les hommes constituent respectivement au moins 30 % est une exigence minimum et, comme en témoignent les candidats de cette année, cette cible ne nous empêche pas d'avoir un pourcentage plus élevé de femmes qui siègent à notre conseil.

La banque a une vision globale de la diversité qui tient compte non seulement des mesures qui sont prises au niveau du conseil et de la haute direction, mais également des mesures prises afin de promouvoir la diversité à d'autres niveaux au sein de la banque. La banque s'efforce d'embaucher des personnes ayant des compétences diverses, ce qui facilitera l'accroissement de la diversité au niveau de la direction et éventuellement au niveau du conseil grâce à des initiatives en matière de recrutement, de formation et de mentorat. Nous sommes fiers des progrès que nous avons accomplis et nous avons été reconnus par de nombreuses références externes. Nous avons notamment été inscrits à l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes en 2019, qui reconnaît les sociétés qui s'engagent à communiquer de façon transparente en matière d'égalité des sexes et à promouvoir l'égalité des femmes.

Nos cibles en matière de représentation des sexes au conseil ont été fixées dans le but de démontrer l'engagement de la banque envers la diversité des sexes tout en permettant une certaine flexibilité pour que le conseil, à tout moment, dispose des compétences et de l'expérience nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités et respecte les exigences de la Loi sur les banques en matière de résidence des administrateurs et pour que l'éventail de la durée des mandats soit approprié. La cible actuelle de 30 % constitue un seuil uniquement et non le pourcentage maximum que nous visons, et il a été démontré que ce seuil ne limite pas le recrutement. La banque dépasse depuis un certain temps le seuil de 30 % et comme le démontre la liste actuelle des candidats, elle continue à le faire.

Compte tenu de la taille du conseil de la banque, le retrait d'un seul administrateur de notre groupe de douze candidats indépendants changerait la représentation des hommes et des femmes au sein des administrateurs restants de plus de 8 %, ce qui incite la banque à viser une représentation qui dépasse, à tout moment, le seuil d'une marge qui permet de tenir compte d'un événement imprévu.

Pour ce qui est de l'affirmation dans la proposition selon laquelle le seuil « peut laisser croire [aux petites et moyennes entreprises] que cet objectif est l'idéal à atteindre », nous estimons que l'exemple donné par la banque devrait être tiré de ce qu'elle fait, plutôt que du seuil indiqué. Par conséquent, nous croyons que la politique actuellement en vigueur (compte tenu du rendement de la banque) offre à la banque un degré de souplesse approprié sans compromettre son engagement envers la diversité.

Pour les raisons qui précèdent, le conseil d'administration recommande à nos actionnaires de voter contre la proposition B.

Proposition C

Cibles pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre aux termes des activités de prise ferme et de prêt

Il est résolu ce qui suit :

Les actionnaires demandent à ce que La Banque Toronto-Dominion (« TD » ou la « société ») adopte des cibles quantitatives de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) assorties de délais précis et à l'échelle de l'entreprise liées aux activités de prise ferme et de prêt de la société, et publie un rapport annuel, à un coût raisonnable et en omettant les renseignements confidentiels, présentant ses plans et les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles.

Déclaration à l'appui :

Selon TD, les « risques découlant des questions et circonstances environnementales ... comprennent : les risques de réglementation, stratégiques, financiers, d'exploitation et de réputation » [traduction]. Les actionnaires à long terme de TD sont toutefois exposés à ces risques puisque TD est le deuxième fournisseur de fonds en importance pour les activités liées aux combustibles fossiles au Canada et le huitième dans le monde¹⁾.

En 2019, le gouverneur Poloz de la Banque du Canada a déclaré « L'importance des enjeux liés au climat pour la stabilité financière et la politique monétaire est devenue de plus en plus claire. Cela est particulièrement vrai au Canada, où les ressources naturelles jouent un rôle essentiel dans l'économie et où l'environnement est un trait essentiel de notre identité nationale ».

Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat a récemment souligné les effets défavorables des changements climatiques et a annoncé que des changements « rapides et profonds » sont nécessaires pour éviter des niveaux désastreux de réchauffement de la planète; les émissions nettes de dioxyde de carbone doivent diminuer de 45 % d'ici 2030 pour atteindre un « niveau net zéro » d'ici 2050.

Les choix de financement de la banque jouent un rôle important dans la promotion de ces objectifs. Les activités de prise ferme de la banque permettent aux industries et aux projets à forte émission de carbone de lever des montants importants de capitaux externes. Les prêts peuvent permettre l'achat ou la création d'actifs de combustibles fossiles de longue durée dont l'exploitation empêche la réalisation des objectifs en matière de changements climatiques.

TD est une institution déclarante du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) qui déclare « Aujourd'hui plus que jamais, il est essentiel que les entreprises tiennent compte de l'incidence des changements climatiques et des efforts d'atténuation et d'adaptation connexes sur leurs stratégies et activités et qu'elles communiquent les informations importantes s'y rapportant. Les sociétés qui investissent dans des activités qui pourraient ne pas être viables à long terme peuvent être moins résistantes aux risques liés aux changements climatiques; et les investisseurs dans celles-ci pourraient avoir des rendements financiers inférieurs. Le risque que les évaluations actuelles ne tiennent pas suffisamment compte des risques liés aux changements climatiques en raison de ce manque d'information aggrave l'effet sur les rendements à long terme. Les investisseurs ont donc besoin de meilleures informations sur la façon dont les sociétés, dans un large éventail de secteurs, se sont préparées ou se préparent à une économie à faibles émissions de carbone; et ces sociétés qui répondent à ce besoin pourraient avoir un avantage concurrentiel par rapport aux autres » [traduction].

Les proposants estiment que l'établissement de cibles quantitatives de réduction d'émissions de GES assorties à des délais liées aux activités de prêt et de prise ferme de la banque permettrait d'harmoniser les nouvelles initiatives et les initiatives existantes, de limiter les risques et d'accroître la valeur pour les actionnaires.

Nous prions les actionnaires de voter POUR cette proposition.

1) «Top investment banks provide billions to expand fossil fuel industry,» The Guardian, 13 octobre 2019 à l'adresse <https://www.theguardian.com/environment/2019/oct/13/top-investment-banks-lending-billions-extract-fossil-fuels> et «Banking on Climate Change,» Rainforest Action Network, à l'adresse https://www.ran.org/wp-content/uploads/2019/03/Banking_on_Climate_Change_2019_vFINAL1.pdf.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

La banque a pris un engagement clair de longue date envers un avenir à faibles émissions de carbone, avec des investissements et des initiatives de premier plan qui continuent à évoluer et à croître. Nous croyons que la transition vers une énergie plus propre s'effectuera au fil du temps, au fur et à mesure que la composition des sources traditionnelles et renouvelables changera graduellement. Nous croyons également que la croissance économique et la durabilité de l'environnement sont intrinsèquement liées et qu'il est crucial que TD, en qualité d'institution financière canadienne de premier rang, joue un rôle positif pour favoriser ces deux aspects au Canada.

La norme sectorielle pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'une société peut être classée en deux grandes catégories : les émissions sous le contrôle direct d'une société et les émissions associées à la société, mais non directement contrôlées par elle. En ce qui a trait aux émissions de GES sous le contrôle direct de la banque, TD a fixé des cibles en matière de GES pour ses propres activités et est une banque carboneutre depuis 2010. En ce qui a trait aux émissions de GES associées aux activités commerciales de la banque, nous comprenons le rôle important que la banque joue en soutenant les investissements pour favoriser la transition responsable à une économie à faibles émissions de carbone grâce à la réduction des émissions de GES à

court et à long terme. La banque intègre et prend en compte les risques et impacts environnementaux et sociaux, y compris les principes et pratiques dominants à l'échelle internationale (comme les Principes de l'Équateur), dans ses procédures de gestion du risque de crédit, et applique ces normes dans ses pratiques de crédit et de prêt dans ses entreprises de services bancaires de gros et de services bancaires commerciaux. De plus, la banque s'est engagée à soutenir une économie à faibles émissions de carbone en établissant une cible de 100 milliards de dollars sous forme de prêts, de financements, de gestion d'actifs et d'autres programmes internes favorables à une économie à faibles émissions de carbone d'ici 2030.

Comme il est indiqué ci-dessus, nous croyons qu'une transition vers une économie à faibles émissions de carbone est en cours et la banque a démontré par ses actions son engagement à soutenir activement cette transition. Toutefois, d'après nos propres travaux et notre participation à des groupes de travail du secteur, comprenant une analyse approfondie des données, nous croyons qu'il reste un large éventail de résultats possibles et probables en termes de calendrier et de forme de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Par conséquent, compte tenu de l'incertitude entourant la manière dont évoluera cette transition, nous ne croyons pas que la banque puisse s'engager de manière responsable à atteindre le type de cibles quantitatives assorties à des délais demandés dans la proposition. Nous estimons que la meilleure façon pour la banque de s'acquitter de ses responsabilités envers ses diverses parties prenantes est de respecter son engagement à participer activement à la transition au fur et à mesure qu'elle évolue, de suivre l'évolution de l'économie et des pratiques exemplaires du secteur, et d'améliorer les politiques et pratiques de la banque afin de demeurer à l'avant-plan des institutions financières à cet égard.

Pour les raisons qui précèdent, le conseil d'administration recommande à nos actionnaires de voter contre la proposition C.

Le MÉDAC a soumis une autre proposition qu'il a retirée après discussions avec la banque. Le MÉDAC a demandé à la banque d'inclure le libellé de cette proposition ainsi que la réponse de la banque dans la circulaire.

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 de vol de renseignements personnels notamment :*
 - *Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et d'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.

Réponse de la banque à cette proposition

La banque compte parmi ses priorités l'investissement dans notre entreprise et nos infrastructures afin de répondre aux attentes des clients, aux exigences de la réglementation et aux cyberrisques en constante évolution. Pratiquement tous les aspects des entreprises et des activités de la banque utilisent des technologies et des renseignements pour créer et soutenir de nouveaux marchés, des produits concurrentiels, des canaux de distribution ainsi que d'autres activités et possibilités d'affaires. À mesure que l'environnement numérique évolue, la banque continuera à investir dans les technologies et les compétences afin d'offrir à nos clients des expériences différentes et innovantes fiables. En outre, la banque surveille, gère et continue activement d'accroître sa capacité à limiter les risques liés à la cybersécurité. L'année 2019 s'est avérée une année difficile au point de vue de la cybersécurité dans le domaine financier en raison d'un certain nombre de cyberévènements visant d'autres institutions financières qui ont été divulgués ou ont fait l'objet d'une couverture médiatique. Dans le cadre de notre évaluation des risques liés à la cybersécurité, nous tirons des leçons des incidents publics, y compris, par exemple, les cyberattaques et les atteintes à la vie privée visant d'autres institutions financières qui sont rendues publiques et grâce à l'analyse continue des renseignements sur les menaces afin que nous puissions continuer à prioriser nos cyberinvestissements de façon appropriée.

La banque divulgue différents investissements et initiatives clés visant à répondre aux attentes changeantes des clients et à offrir des innovations significatives qui aident à protéger les actifs et à préserver les renseignements personnels, la sécurité et la confiance des clients. Par exemple, la banque a annoncé en 2019 l'ouverture du TD Fusion Centre, installation à la fine pointe de la technologie de 9 000 pieds carrés à Toronto, qui est un centre d'exploitation ayant comme priorité d'améliorer la détection et la prévention des menaces visant les entreprises, de repérer de façon proactive les nouvelles menaces et de permettre une meilleure capacité de réaction aux incidents.

Dans le même ordre d'idées, la banque a annoncé en 2018 qu'elle deviendra un membre fondateur — et la première banque canadienne — à se joindre à l'Institut canadien sur la cybersécurité, centre pour la recherche et la collaboration en cybersécurité de l'Université du Nouveau-Brunswick, qui soutiendra, entre autres choses, l'enseignement et la formation d'un nombre plus important de cyberspécialistes au Canada, ce qui renforce l'accent mis par la banque sur l'investissement dans les compétences en matière de technologie. De plus, la banque met des renseignements en ligne au sujet des mesures que nous prenons pour que les opérations en ligne et mobiles de nos clients soient le plus sécuritaires possible, y compris, par exemple, dans la « Garantie de sécurité des services mobiles ou en ligne de la TD », à l'adresse www.td.com/francais.

Le CRH supervise le perfectionnement du leadership et la planification des compétences de la banque, y compris en repérant les compétences essentielles et en élaborant des plans de compétence qui sont conformes aux objectifs stratégiques à long terme de la banque. En ce qui a trait plus particulièrement aux objectifs stratégiques axés sur les technologies de la banque, l'équipe des ressources humaines de la banque a conçu des plans de compétence afin que la banque puisse compter sur les personnes compétentes nécessaires dans des domaines spécialisés, y compris en matière de cybersécurité.

De plus, le comité du risque du conseil supervise le programme de cybersécurité de la banque, y compris à l'égard des plans et stratégies de la banque en matière de contrôles de cybersécurité, d'essais et de résilience.

Compte tenu de la nature sensible et stratégique de nos investissements et stratégies en matière de technologie, de données, de cybermenaces et de ressources humaines et de nos plans de résilience, il est nécessaire d'adopter une démarche réfléchie en matière de divulgation d'information au public. Notre objectif concernant la divulgation d'information au public est de communiquer efficacement aux clients et aux investisseurs des renseignements importants à propos de ces sujets, tout en tenant compte des autres considérations et intérêts de la banque, incluant la sécurité des renseignements de ses clients.

**ASSEMBLÉE ANNUELLE DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES
DE LA BANQUE TORONTO-DOMINION
LE JEUDI 2 AVRIL 2020 - 9 H 30 (heure de l'Est)**

RÉSULTATS DU VOTE :

Le présent rapport sur les résultats du vote de la 164^e assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion est fait conformément à l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue. Les questions mises aux voix des actionnaires sont plus amplement décrites dans la circulaire de procuration de la direction relative à l'assemblée que l'on peut consulter à l'adresse <https://www.td.com/francais/document/PDF/investor/2020/F-2020-Proxy-Circular.pdf>.

Les administrateurs de la Banque ont recommandé aux actionnaires de voter **POUR** les questions 1, 2 et 3 ci-dessous:

1. Élection des administrateurs

Les treize (13) candidats indiqués dans la circulaire de procuration de la direction ont chacun été élus en qualité d'administrateurs de La Banque Toronto-Dominion.

Candidat	Votes pour	% de votes pour	Abstentions	% d'abstentions
Amy W. Brinkley	928 189 093	99,5	5 047 887	0,5
Brian C. Ferguson	924 006 604	99,0	9 230 376	1,0
Colleen A. Goggins	928 399 802	99,5	4 836 122	0,5
Jean-René Halde	930 599 666	99,7	2 637 314	0,3
David E. Kepler	931 368 688	99,8	1 868 292	0,2
Brian M. Levitt	926 526 722	99,3	6 710 258	0,7
Alan N. MacGibbon	931 577 387	99,8	1 659 593	0,2
Karen E. Maidment	927 097 116	99,3	6 139 864	0,7
Bharat B. Masrani	928 546 112	99,5	4 690 398	0,5
Irene R. Miller	911 227 286	97,6	22 009 694	2,4
Nadir H. Mohamed	926 058 916	99,2	7 178 064	0,8
Claude Mongeau	931 683 352	99,8	1 553 628	0,2
S. Jane Rowe	931 766 134	99,8	1 470 846	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
965 205 117	99,0	9 663 373	1,0

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
881 739 607	94,5	51 496 521	5,5

Les administrateurs de la Banque ont recommandé aux actionnaires de voter **CONTRE** les questions 4, 5, et 6 suivantes :

4 . Proposition des actionnaires A - Divulgence du ratio d'équité

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
58 096 518	6,3	869 724 095	93,7

S'abstenir*
5 415 866

5 . Proposition des actionnaires B - Cible pour la diversité

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
65 828 394	7,1	861 924 112	92,9

S'abstenir*
5 483 025

6 . Proposition des actionnaires C - Cibles pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre aux termes des activités de prise ferme et de prêt

Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
159 694 658	17,8	737 779 328	82,2

S'abstenir*
35 761 931

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

Toute demande d'information supplémentaire sur les résultats du vote doit être adressée à Relations avec les actionnaires TD au 416-944-6367 ou, sans frais, au 1-866-756-8936 ou par courriel à tdshinfo@td.com.



TRANSAT A.T. INC.

ANNEXE B – Proposition des actionnaires

La proposition qui suit a été présentée à la direction de la Société par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC ») ayant des bureaux au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

En date du dépôt de sa proposition et sur la base de l'information publique disponible, MÉDAC détenait, au 19 décembre 2019, 320 actions à droit de vote de catégorie B et à droit de vote variable de catégorie A de la Société, représentant 0,001 % de toutes les actions avec droit de vote émises et en circulation.

Proposition n° 1

Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération incitative.

Argumentaire du MÉDAC

Précisons, d'entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection, la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s'exprimer ainsi : le taux de féminisation dans leurs instances décisionnelles, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents personnels en regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que l'intégration d'objectifs financiers dans l'évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l'atteinte de tels objectifs. La même approche devrait être suivie pour les objectifs ESG.

Position de la Société

Les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) font partie des plus hautes préoccupations de Transat, qui s'est engagé de longue date dans une démarche de tourisme responsable. La Société rend compte de ses efforts en matière de responsabilité d'entreprise et de leur avancement en temps réel sur son site : <https://www.transat.com/fr-CA/responsabilite-entreprise/notre-ambition>.

Il est rappelé à ce titre que Transat a obtenu en 2018 la certification Travelife, deux ans après s'être engagée dans cette démarche exigeante qui scrute, à travers plus de 200 indicateurs, ses pratiques de travail, sa gamme de produits, ses partenaires et sa clientèle. Transat a également reçu, au fil des années, de nombreux prix, tant pour son action environnementale et responsable que comme employeur de choix.

La Société est donc absolument convaincue de l'importance de ces éléments dans le cadre d'une bonne gestion. Ils font d'ailleurs régulièrement partie des objectifs fixés au PDG et à d'autres hauts dirigeants, et sont évalués à ce titre.

Compte tenu toutefois du fait que d'une part, les critères utilisés pour l'évaluation de la haute direction et la fixation de la rémunération incitative sont déjà divulgués dans la circulaire de sollicitation de procurations et que, d'autre part, les efforts de la Société en matière d'enjeux ESG sont déjà décrits et mesurés sur le site Internet mentionné plus haut, il n'apparaît pas pertinent que le comité des ressources humaines et de la rémunération dépose un rapport spécifique et séparé sur l'intégration de ceux-ci dans celle-là, toute l'information étant déjà disponible.

TRANSAT A.T. INC.

ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

LE 12 MARS 2020

Rapport sur les résultats des scrutins en vertu du paragraphe 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (le « Règlement 51-102 »)

À la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires de Transat A.T. inc. (la « Société ») qui s'est tenue le 12 mars 2020 (« l'assemblée »), conformément au paragraphe 11.3 du Règlement 51-102, nous vous confirmons par les présentes les résultats des scrutins tenus lors de l'assemblée:

Questions soumises au vote	Résultat																																																																	
1. Élection des administrateurs	■ Les douze (12) candidats au poste d'administrateurs proposés par la direction de la Société ont été élus à la suite d'un vote par scrutin; ■ Les votes ont été exprimés pour chaque candidat comme suit : <table><tr><th>Candidats</th><th>Pour</th><th>%</th><th>Abstention</th><th>%</th></tr><tr><td>1. Raymond Bachand</td><td>21 142 917</td><td>94,48 %</td><td>1 236 301</td><td>5,52 %</td></tr><tr><td>2. Louis-Marie Beaulieu</td><td>21 483 338</td><td>96,00 %</td><td>895 880</td><td>4,00 %</td></tr><tr><td>3. Lucie Chabot</td><td>21 482 396</td><td>95,99 %</td><td>896 822</td><td>4,01 %</td></tr><tr><td>4. Lina De Cesare</td><td>20 468 395</td><td>91,46 %</td><td>1 910 823</td><td>8,54 %</td></tr><tr><td>5. W. Brian Edwards</td><td>20 872 208</td><td>93,27 %</td><td>1 507 010</td><td>6,73 %</td></tr><tr><td>6. Jean-Marc Eustache</td><td>21 083 201</td><td>94,21 %</td><td>1 296 017</td><td>5,79 %</td></tr><tr><td>7. Susan Kudzman</td><td>21 442 647</td><td>95,81 %</td><td>936 571</td><td>4,19 %</td></tr><tr><td>8. Jean-Yves Leblanc</td><td>20 886 303</td><td>93,33 %</td><td>1 492 915</td><td>6,67 %</td></tr><tr><td>9. Ian Rae</td><td>21 551 270</td><td>96,30 %</td><td>827 948</td><td>3,70 %</td></tr><tr><td>10. Jacques Simoneau</td><td>20 779 975</td><td>92,85 %</td><td>1 599 243</td><td>7,15 %</td></tr><tr><td>11. Louise St-Pierre</td><td>21 533 271</td><td>96,22 %</td><td>845 947</td><td>3,78 %</td></tr><tr><td>12. Philippe Sureau</td><td>20 936 097</td><td>93,55 %</td><td>1 443 121</td><td>6,45 %</td></tr></table>	Candidats	Pour	%	Abstention	%	1. Raymond Bachand	21 142 917	94,48 %	1 236 301	5,52 %	2. Louis-Marie Beaulieu	21 483 338	96,00 %	895 880	4,00 %	3. Lucie Chabot	21 482 396	95,99 %	896 822	4,01 %	4. Lina De Cesare	20 468 395	91,46 %	1 910 823	8,54 %	5. W. Brian Edwards	20 872 208	93,27 %	1 507 010	6,73 %	6. Jean-Marc Eustache	21 083 201	94,21 %	1 296 017	5,79 %	7. Susan Kudzman	21 442 647	95,81 %	936 571	4,19 %	8. Jean-Yves Leblanc	20 886 303	93,33 %	1 492 915	6,67 %	9. Ian Rae	21 551 270	96,30 %	827 948	3,70 %	10. Jacques Simoneau	20 779 975	92,85 %	1 599 243	7,15 %	11. Louise St-Pierre	21 533 271	96,22 %	845 947	3,78 %	12. Philippe Sureau	20 936 097	93,55 %	1 443 121	6,45 %
Candidats	Pour	%	Abstention	%																																																														
1. Raymond Bachand	21 142 917	94,48 %	1 236 301	5,52 %																																																														
2. Louis-Marie Beaulieu	21 483 338	96,00 %	895 880	4,00 %																																																														
3. Lucie Chabot	21 482 396	95,99 %	896 822	4,01 %																																																														
4. Lina De Cesare	20 468 395	91,46 %	1 910 823	8,54 %																																																														
5. W. Brian Edwards	20 872 208	93,27 %	1 507 010	6,73 %																																																														
6. Jean-Marc Eustache	21 083 201	94,21 %	1 296 017	5,79 %																																																														
7. Susan Kudzman	21 442 647	95,81 %	936 571	4,19 %																																																														
8. Jean-Yves Leblanc	20 886 303	93,33 %	1 492 915	6,67 %																																																														
9. Ian Rae	21 551 270	96,30 %	827 948	3,70 %																																																														
10. Jacques Simoneau	20 779 975	92,85 %	1 599 243	7,15 %																																																														
11. Louise St-Pierre	21 533 271	96,22 %	845 947	3,78 %																																																														
12. Philippe Sureau	20 936 097	93,55 %	1 443 121	6,45 %																																																														
2. Nomination d'EY à titre d'auditeurs externes pour la prochaine année et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération	■ EY a été nommé auditeurs externes de la Société à la suite d'un vote par scrutin; ■ 21 779 945 votes représentant 97,32 % des votes ont été exprimés en faveur d'EY et 599 273 votes représentant 2,68 % se sont abstenus.																																																																	
3. Examen et approbation, à titre consultatif, sans que ce vote ne soit contraignant, d'une résolution relative à l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants	■ L'examen et l'approbation, à titre consultatif, sans que ce vote ne soit contraignant, d'une résolution relative à l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants ont été approuvés à la suite d'un vote par scrutin; ■ 21 403 731 votes représentant 95,64 % des votes ont été exprimés en faveur de l'examen et de l'approbation et 975 362 votes représentant 4,36 % des votes ont été exprimés contre.																																																																	

TRANSAT A.T. INC.
ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES
LE 12 MARS 2020

4. Examen et, s'il est jugé approprié, rejeter la proposition n° 1 présentée par un actionnaire	■ La proposition n° 1 présentée par un actionnaire a été rejetée à la suite d'un vote par scrutin; ■ 17 080 901 votes représentant 76,32 % des votes ont été exprimés en faveur du rejet de la proposition n° 1 présentée par un actionnaire et 5 298 317 votes représentant 23,68 % des votes ont été exprimés contre le rejet.
--	--

Fait le 12^e jour de mars 2020

Société de fiducie AST (Canada)

(s) Francine Beauséjour
Francine Beauséjour
Scrutateur

(s) Isabelle Vachon
Isabelle Vachon
Scrutateur