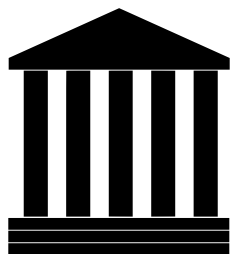
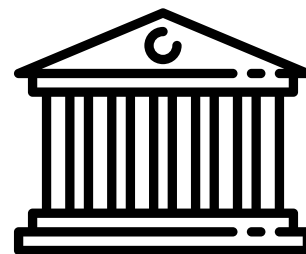
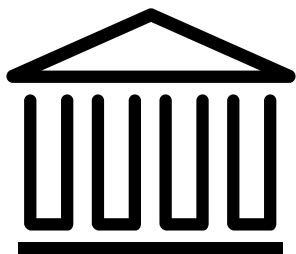
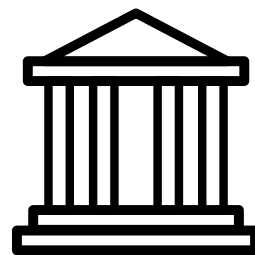
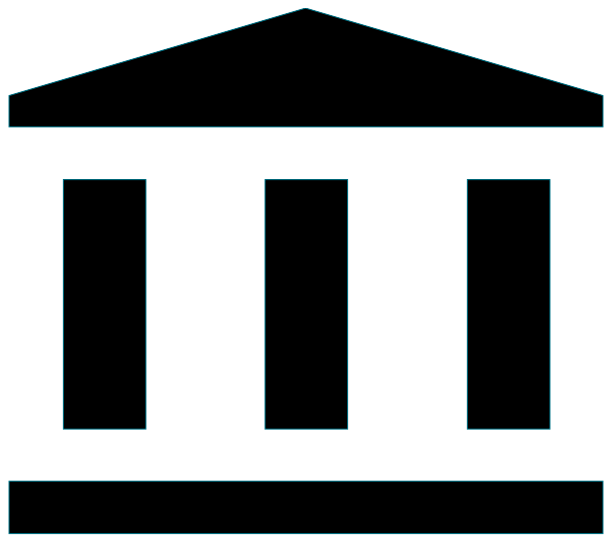


le MOUVEMENT
d'ÉDUCATION et
de DÉFENSE
des ACTIONNAIRES
les PROPOSITIONS
aux BANQUES
en 2021



Raison d'être et engagement

Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la [BANQUE] en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.

En août 2019, la *Business Roundtable*, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la *raison d'être* d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens¹. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombre d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la [BANQUE];
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la [BANQUE];
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan *marketing*, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

1 Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », *Les Échos*, 8 juin 2018 <https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jean-dominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

Assemblées virtuelles et droit des actionnaires

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.¹. » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour tout autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée;
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.

¹ <https://medac.qc.ca/1798/>

Comité des ressources humaines à part entière

Il est proposé que le conseil d'administration révisé le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.

Depuis le début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou crée un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la *Sustainability Accounting Standard Board* (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.

COVID-19 — Partage équitable du fardeau de la relance

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- Le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;
- Le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;
- Le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas être atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;
- Les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;
- Tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.

Réchauffement climatique

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.

Économie circulaire

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire.

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités¹. »

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconvertir ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.

¹ <http://instituteddec.org/themes/economie-circulaire/>

Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération

Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.