



Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable

Principes du vote par procuration pour 2023



**ONTARIO
TEACHERS'**

PENSION PLAN • RÉGIME DE RETRAITE DES
ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO

Table des matières

À propos des présents principes du vote par procuration	5
Notre approche en matière de vote par procuration.....	6
Processus d'évaluation intégré	6
Vote à chaque assemblée	6
Vote sur tous les éléments des bulletins de vote	6
Utilisation d'une procuration universelle dans des élections contestées.....	6
Assemblées d'actionnaires virtuelles.....	7
Divulgarion des votes	8
Exercice du droit de vote quand une société est contrôlée	8
Sociétés contrôlées	8
Sociétés contrôlées par des actions à droit de vote multiple	8
Découragement du regroupement de propositions.....	8
Adoption de résolutions à la majorité simple	9
Vote confidentiel des actionnaires	9
Vote par bulletin/à main levée.....	9
Attentes quant aux orientations futures.....	10
Diversité, équité et inclusion.....	10
Attentes des sociétés ouvertes à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion..	11
Attentes des sociétés ouvertes à l'égard des divulgations en matière de diversité, d'équité et d'inclusion	12
Changements climatiques.....	13
Analyse des scénarios	13
Réduction des émissions et cibles de réduction des émissions à zéro	13
Modification des principes du vote par procuration de 2023.....	14
Indépendance des administrateurs	14
Diversité des sexes dans les conseils d'administration	14
Indépendance du comité de la rémunération	15
Indépendance du comité d'audit.....	15
Principe 1 – Composition du conseil	16
1.1 Conseils d'administration indépendants.....	16
1.1.1 Administrateurs individuels	16
1.2 Principaux comités.....	18
1.2.1 Comité de gouvernance et des mises en candidature.....	18
1.2.2 Comité de la rémunération	20
1.2.3 Comité d'audit	20
1.2.4 Honoraires liés à l'audit.....	21
1.3 Élection des administrateurs	21
1.3.1 Élection annuelle	21
1.3.2 Norme sur le scrutin majoritaire	21
1.3.3 Scrutin uninominal ou scrutin de liste	21
1.3.4 Vote cumulatif.....	22
1.3.5 Élections contestées.....	22

1.4	Cloisonnement des rôles du conseil et de la direction.....	22
1.4.1	Cloisonnement des rôles de président du conseil et de chef de la direction	22
1.4.2	Retour au cumul des rôles de président du conseil et de chef de la direction	22
1.4.3	Président exécutif.....	22
1.4.4	Responsabilité civile et indemnisation des administrateurs.....	22
Principe 2 – Rémunération.....		23
2.1	Efficacité des régimes de rémunération à base d'actions	23
2.1.1	Émission.....	23
2.1.2	Acquisition.....	24
2.1.3	Exercice	25
2.1.4	Autres.....	25
2.2	Vote consultatif sur la rémunération (« say-on-pay »).....	26
2.2.1	Fréquence du vote consultatif sur la rémunération	27
2.2.2	Primes discrétionnaires.....	27
2.3	Rémunération des cadres	27
2.4	Rémunération des administrateurs	28
Principe 3 – Structure organisationnelle et gestion du capital		30
3.1	Changement de personnalité morale.....	30
3.2	Augmentation du nombre d'actions autorisées ou émises	30
3.3	Actions privilégiées « carte blanche ».....	31
Principe 4 – Protection contre les prises de contrôle.....		32
4.1	Régime de droits des actionnaires (« pilules empoisonnées »)	32
4.2	Obligation de donner un préavis.....	32
4.3	Approbation des opérations par une majorité qualifiée	32
4.4	Opérations de fermeture, achats par endettement et autres transactions de rachat ...	33
4.4.1	Opérations de fermeture ou achats par endettement.....	33
4.4.2	Autres transactions d'achat.....	33
Principe 5 – Droits des actionnaires et propositions des actionnaires		34
5.1	Mesure par consentement écrit.....	34
5.2	Droit de convoquer une assemblée extraordinaire	34
5.3	Assemblée Exclusivement Virtuelle.....	34
5.4	Structure À Deux Catégories D'actions.....	34
5.5	Propositions Des Actionnaires	35
5.5.1	Propositions environnementales et sociales des actionnaires	35
5.6	Dispositions relatives à la compétence exclusive	37
5.7	Droit des actionnaires de nommer des administrateurs.....	37
5.8	Any other Business	37

Principes du vote par procuration pour 2023

À propos des présents principes du vote par procuration

Nous avons l'obligation légale de définir nos politiques et procédures en matière de droit de vote et, conformément à notre propre énoncé des politiques et procédures de placement, d'exercer notre droit.

Nos Principes du vote par procuration (les Principes) soutiennent l'adoption des principes de gouvernance d'entreprise associés à nos 4 piliers d'un conseil d'administration efficace¹ et encouragent les sociétés ouvertes à prendre des mesures qui, selon nous, sont dans le véritable intérêt économique à long terme des actionnaires. Chacun des principes encourage le conseil d'administration à exercer ses responsabilités avec toute la compétence et l'objectivité voulues, sans poser de fardeaux démesurés sur la société ou sur le conseil, tout en soutenant les principes de la gouvernance d'entreprise associés aux 4 piliers d'un conseil d'administration efficace.

Ces principes ont été élaborés sur plusieurs années et déterminent s'il y a lieu d'appuyer les enjeux d'intérêt courant ou éventuellement controversés soumis aux actionnaires aux fins d'un vote, ou de s'y opposer. Nous révisons et mettons à jour les principes chaque année.

Les principes ne sont pas des règlements et ils évolueront au fil des circonstances. Nous nous engageons à appliquer ces principes au cas par cas, à faire preuve d'ouverture d'esprit et de pragmatisme et à tenir compte de la situation propre à chaque société dans le contexte de nos 4 piliers d'un conseil d'administration efficace.

Étant donné que nous votons dans plusieurs marchés mondiaux, nous rencontrons diverses cultures et instances réglementaires dans lesquelles les sociétés exercent leurs activités. Nous reconnaissons également que les sociétés ouvertes en sont à des stades différents quant à la maturité de leurs pratiques de gouvernance des sociétés. Les présents principes que nous avons rédigés portent sur un vaste éventail d'enjeux relevant de la gouvernance des sociétés, ce qui nous donne la souplesse nécessaire pour adapter notre approche à ces nuances de maturité propres au marché et à chaque société, sans nuire à notre objectif de créer des conseils d'administration et une gouvernance efficaces.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur le contenu du présent document à cgteam@otpp.com.

¹ Veuillez visiter la [section sur la gouvernance d'entreprise](#) sur le site otpp.com pour obtenir plus de détails.

Notre approche en matière de vote par procuration

Processus d'évaluation intégré

Nos décisions de vote visent à augmenter la valeur à long terme de nos placements. Nous consulterons diverses sources, notamment tous les documents pertinents déposés par la société, les rapports de recherche en matière de vote par procuration et les produits et services fournis par des tiers fournisseurs de services de recherche, afin de prendre une décision à l'égard du vote. Nous pourrions communiquer avec la société pour obtenir des renseignements supplémentaires ou des clarifications.

Au besoin, chacun des gestionnaires de portefeuille ayant un intérêt dans une société est consulté afin de s'assurer que son point de vue sur la question est pris en compte dans notre décision à l'égard du vote. Les questions ou prises de position controversées sont étudiées périodiquement avec les cadres supérieurs de la division Placements et le président et chef de la direction. Lorsque nous évaluons les propositions des actionnaires quant aux enjeux environnementaux ou sociaux potentiellement controversés d'une société, nous collaborons étroitement avec notre équipe de l'investissement responsable.

Vote à chaque assemblée

Nous prenons notre droit de vote très au sérieux. Notre objectif est d'exercer le droit de vote se rattachant à chaque action que nous détenons dans chaque société, à chaque assemblée des actionnaires. Tous les problèmes, habituels ou non, sont examinés en détail à la lumière des présents principes.

Vote sur tous les éléments des bulletins de vote

Nous estimons avoir une responsabilité de voter pour ou contre chaque élément et évitons généralement de nous abstenir de voter sur une proposition, car nous croyons que s'abstenir est choisir de ne pas voter. Par conséquent, nous faisons tout en notre pouvoir pour voter en connaissance de cause. Il existe toutefois certaines circonstances dans lesquelles l'abstention peut être appropriée : par exemple, quand un administrateur retire son nom d'un scrutin ou lorsque nous ne disposons pas de suffisamment de renseignements pour voter en connaissance de cause.

Utilisation d'une procuration universelle dans des élections contestées

Dans une élection contestée, nous préférons que des bulletins de vote universels soient utilisés plutôt que des cartes de vote par procuration distinctes pour les candidats dissidents et ceux de la direction. Un bulletin universel énumère tous les candidats de la direction et tous les candidats dissidents sur une seule carte de vote par procuration, ce qui assure une représentation égale de tous les candidats pour lesquels les actionnaires sont appelés à voter. À l'heure actuelle, dans la plupart des courses aux procurations, les actionnaires sont obligés de voter soit pour les candidats de la direction, soit pour les candidats dissidents en utilisant leurs cartes de vote par procuration respectives. Nous croyons qu'un bulletin universel procure aux actionnaires un moyen moins déroutant et moins lourd de choisir la combinaison optimale de candidats aux postes d'administrateurs parmi tous ceux figurant sur la liste, et ce, peu importe qui a proposé les candidats.

Assemblées d'actionnaires virtuelles

Nous reconnaissons que les assemblées virtuelles sont non seulement un moyen sûr d'organiser une assemblée, mais qu'elles permettent aussi une plus grande inclusion et une participation accrue de la part des actionnaires. Nous reconnaissons également que les assemblées virtuelles font désormais partie du cycle annuel. Cependant, nous avons des préoccupations découlant de notre expérience des assemblées exclusivement virtuelles, notamment :

- Les assemblées virtuelles peuvent faire l'objet d'un contrôle excessif de la part de la société, ce qui limite la participation véritable des actionnaires, des administrateurs indépendants et de la direction.
- Les administrateurs n'assistent pas toujours tous à l'assemblée et les actionnaires ne peuvent constater leur présence.
- Des questions peuvent être requises avant la tenue de l'assemblée et les questions peuvent être refusées.

Compte tenu de notre expérience, nous avons établi les attentes suivantes pour les assemblées virtuelles :

1. Les assemblées d'actionnaires devraient être hybrides, c'est-à-dire une combinaison d'assemblées virtuelles et en personne.
2. Les assemblées devraient permettre une inclusion et une participation maximales des actionnaires. Les participants virtuels devraient avoir la même possibilité de voter, de parler et de poser des questions que s'ils participaient en personne.
3. À tout le moins, le chef de la direction, le président du conseil, l'administrateur en chef (s'il y a lieu) et les présidents du conseil devraient être présents et visibles par tous les participants virtuels.
4. Il devrait y avoir un outil de questions et réponses permettant aux participants virtuels de poser des questions sans avoir à les soumettre à l'avance.
5. Il faut répondre à toutes les questions. S'il n'y a pas suffisamment de temps pendant l'assemblée pour répondre aux questions, des instructions pour accéder aux questions non résolues ou un lien vers celles-ci devraient être affichés dans les 72 heures suivant l'assemblée.
6. Les conférenciers, qu'il s'agisse des administrateurs ou des actionnaires, devraient paraître devant la caméra pour que tous les participants virtuels puissent les voir.

Divulgarion des votes

Nous fournissons le motif de nos décisions lorsque nous votons contre une recommandation de la direction, quand nous votons sur une proposition des actionnaires ou quand la proposition est hors de l'ordinaire. Les explications sur nos intentions de vote sont communiquées sur notre [site Web](#) avant la date de l'assemblée².

Nous soutenons également les émetteurs qui fournissent une divulgation publique rapide des résultats du scrutin pour chaque proposition mise au vote lors d'une assemblée des actionnaires. Dans les situations où une société est dotée d'une structure à deux catégories d'actions, nous nous attendons à une divulgation rapide des résultats du scrutin pour chacune des catégories d'actions afin d'offrir une plus grande transparence, au bénéfice des actionnaires minoritaires, quant à la façon dont les différentes catégories d'actionnaires ont exercé leur droit de vote.

Exercice du droit de vote quand une société est contrôlée

Sociétés contrôlées

Nous reconnaissons que, si un actionnaire contrôle une société en détenant une part importante de ses actions en circulation, il peut y avoir concordance entre nos intérêts et ceux de l'actionnaire dominant. Nous reconnaissons donc que des écarts par rapport aux pratiques exemplaires recommandées peuvent être indiqués dans ces situations.

Sociétés contrôlées par des actions à droit de vote multiple

Lorsqu'un actionnaire contrôle une société en détenant des actions à droit de vote multiple qui lui procurent le contrôle des voix grâce à une participation disproportionnée (et habituellement modeste), nous nous attendons à ce que les dispositions à ce sujet prévoient un traitement juste et équitable pour toutes les catégories d'actionnaires. Nous tiendrons le propriétaire des actions à droit de vote multiple responsable de ce traitement équitable et pourrions prendre des mesures de vote contre l'actionnaire à droit de vote multiple si nous déterminons que les actionnaires subalternes sont sérieusement désavantagés.

Découragement du regroupement de propositions

Nous nous attendons à avoir l'occasion d'examiner et de voter sur chaque résolution séparément. Toutefois, des sociétés regroupent à l'occasion des propositions, c.-à-d. qu'elles combinent plusieurs propositions liées ou non liées dans une résolution. Les propositions groupées peuvent poser un dilemme aux actionnaires, car elles contiennent souvent des éléments que les actionnaires approuveraient et d'autres auxquels ils s'opposeraient s'ils faisaient l'objet d'un vote séparé. Nous décourageons le regroupement de propositions, car nous croyons que le dilemme que cela pose quant au vote mine le processus démocratique des actionnaires. Si nous avons à voter sur une proposition groupée, nous évaluons individuellement chaque élément selon son mérite et nous n'approuvons pas une proposition groupée si nous avons des réserves importantes relativement à tout élément individuel, et ce, même si la proposition groupée contient également des éléments acceptables.

² En communiquant nos décisions dans notre site Web, nous n'entendons pas solliciter la procuration d'autres actionnaires ni leur demander de signer ou non, ni d'annuler les procurations ayant fait l'objet de sollicitation par la direction ou toute autre partie. Veuillez consulter « Notre système de vote » à la [section sur la gouvernance d'entreprise](#) sur le site otpp.com pour obtenir plus de détails.

Adoption de résolutions à la majorité simple

La majorité simple exige que plus de la moitié des votes exprimés soient en faveur d'une résolution pour que celle-ci soit adoptée. Le RREO soutient le scrutin à la majorité simple, sauf dans les cas où une majorité plus élevée est requise par la loi.

Vote confidentiel des actionnaires

La confidentialité du vote garantit l'intégrité du scrutin en permettant aux actionnaires de voter sans crainte de coercition ou de représailles. En conséquence, nous encourageons les sociétés à recourir au vote confidentiel plutôt qu'au vote à main levée ou au vote par bulletin.

Vote par bulletin/à main levée

Lorsqu'une société procède à un vote par bulletin ou à main levée au cours d'une assemblée d'actionnaires, cela revient à soutenir le principe « une main, un vote », où chaque « main » présente à l'assemblée reçoit un même droit de vote, quel que soit le nombre d'actions à droit de vote dont ils disposent. Le vote par bulletin pénalise les actionnaires, car il ignore le placement en actions et l'influence qu'aurait le placement sur le vote, tout en sanctionnant les actionnaires qui ne peuvent pas assister en personne à l'assemblée.

Attentes quant aux orientations futures

Nos Principes du vote par procuration décrivent la façon dont nous évaluons, au moyen de notre vote, les pratiques de gouvernance des sociétés et les décisions du conseil qui sont essentielles à la création de conseils d'administration et d'une gouvernance efficaces. Essentiellement, ces Principes du vote par procuration représentent nos normes minimales en matière de gouvernance d'entreprise pour les sociétés ouvertes.

Nous reconnaissons que l'évolution de la gouvernance d'entreprise se poursuit à mesure que de nouveaux enjeux font surface. En outre, nous comprenons qu'il n'est pas toujours pratique que nos Principes du vote par procuration évoluent au même rythme. Par conséquent, dans cette section, nous fournissons des renseignements et une orientation sur les pratiques d'avant-garde que les conseils peuvent adopter pour créer un système de gouvernance d'entreprise qui assure une surveillance efficace de ces enjeux nouveaux et émergents par le conseil.

Au fil du temps, nous nous attendons à ce que ces pratiques d'avant-garde soient intégrées à nos principes de vote par procuration. D'ici là, la façon dont les conseils devraient être encouragés à adopter ces pratiques d'avant-garde fera l'objet de discussions dans le cadre de notre programme d'interaction avec les sociétés.

Diversité, équité et inclusion

Le RREO croit que la diversité, définie comme l'ensemble des attributs humains, des points de vue, des identités et des antécédents, a une incidence positive sur l'efficacité d'un conseil d'administration et sur le rendement d'une organisation.

La discussion sur la diversité évolue pour inclure la diversité au-delà de la mixité, y compris (sans s'y limiter) la race, l'âge, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les capacités, la diversité de pensée, l'expérience et d'autres qualités non visibles. Ces discussions ont également porté sur la promotion d'une plus grande culture de diversité, d'équité et d'inclusion dans toutes les organisations.

Nous croyons que les sociétés qui valorisent la diversité sous toutes ses formes et qui mettent l'accent sur l'équité en matière d'accès, d'occasions et d'avancement pour tous au sein d'une organisation créent une culture d'inclusion qui favorise la réussite et le rendement globaux de l'organisation. Pour instaurer cette culture d'inclusion, il faut éliminer les obstacles et les causes fondamentales qui ont empêché les groupes sous-représentés de participer pleinement au milieu de travail.

Il existe dans notre marché intérieur, le Canada, des initiatives et des obligations d'information³ qui visent à améliorer l'inclusion et la diversité, ainsi qu'à éliminer les obstacles systémiques à l'encontre des Noirs et des peuples autochtones dans les entreprises cotées en bourse. Nos engagements à l'égard de ces initiatives contribuent à notre position et à nos attentes quant aux entreprises à ce sujet et éclairent nos décisions dans ce domaine.

³ Les obligations d'information en matière de diversité pour les conseils d'administration et les cadres supérieurs de toutes les sociétés ayant fait appel au public régies par la Loi canadienne sur les sociétés par actions doivent inclure les quatre groupes désignés suivants : les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Veuillez visiter le [site Web de la législation \(Justice\) du gouvernement du Canada](#) pour obtenir plus de détails.

- Nous sommes membres de la section canadienne du 30% Club⁴ et faisons régulièrement connaître ce point de vue et nous entretenons avec les sociétés sur le sujet.
- Le RREO s'est également engagé à éliminer les obstacles systémiques à l'encontre des Noirs et a signé l'Engagement du PDG de L'Initiative BlackNorth⁵. Parmi les efforts déployés à cet égard, il y a l'objectif de mettre au point des filières plus solides de personnes diversifiées, avec une représentation d'au moins 3,5 % de dirigeants noirs dans les entreprises canadiennes aux rôles de direction et de membres du conseil d'administration d'ici 2025.
- Nous sommes les membres fondateurs du Réseau de leadership d'investisseurs⁶ afin de faciliter et d'accélérer la collaboration entre les principaux investisseurs mondiaux sur des enjeux clés liés à la durabilité et à la croissance à long terme, y compris pour élaborer, promouvoir et mettre en œuvre des initiatives évolutives et axées sur les mesures à prendre concernant la diversité, l'équité et l'inclusion, les changements climatiques et les infrastructures durables.

Nous appuyons, encourageons et attendons une plus grande diversité au sein des conseils d'administration, de la direction et dans toutes les organisations parce que nous croyons aux avantages d'organisations plus diversifiées, équitables et inclusives.

Attentes des sociétés ouvertes à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Les sociétés devraient élaborer une approche de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans les dimensions mises en évidence qui comprend une explication, soit par l'élaboration d'une politique ou d'un énoncé, d'un plan ayant des objectifs assortis d'échéances en vue d'accroître la participation des groupes sous-représentés au conseil et au sein de la haute direction en fonction de la disponibilité des bassins de main-d'œuvre. En outre, les sociétés devraient communiquer en temps opportun des divulgations claires sur leurs efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, y compris sur la réalisation des objectifs qu'elles se sont fixés.

Afin que les investisseurs comprennent les progrès d'un conseil en matière de diversité, la déclaration devrait présenter la diversité des genres d'une part et les autres formes de diversité d'autre part.

Des données récentes indiquent que les conseils d'administration des principaux indices des marchés publics en développement atteignent, en moyenne, une diversité des genres qui dépasse 30 % de femmes. Un conseil affichant une diversité des genres à 30 % n'a jamais été considéré comme un aboutissement, mais plutôt comme un pas vers une plus grande parité au sein d'un conseil. Compte tenu de la volonté de poursuivre les progrès en matière de diversité des genres, nous recherchons des émetteurs publics à forte capitalisation sur les indices de marchés développés pour continuer d'améliorer la diversité des genres au sein de leur conseil jusqu'à ce qu'un minimum de 40 % d'hommes et de femmes soient représentés.

⁴ Veuillez visiter le [site Web du 30% Club](#) pour obtenir plus de détails.

⁵ Veuillez visiter le [site Web de l'Initiative BlackNorth](#) pour obtenir plus de détails.

⁶ Veuillez visiter le [site Web du RLI](#) pour obtenir plus de détails.

Pour ce qui est des autres aspects de la diversité, nous encourageons les conseils d'administration à établir et à divulguer des objectifs assortis d'échéances afin d'augmenter le nombre de directeurs s'identifiant comme faisant partie d'un groupe sous-représenté et de rendre des comptes sur la réalisation de ces objectifs. Nous encourageons également les conseils à utiliser l'auto-identification comme moyen de démontrer leur engagement et leur progrès dans la création d'un conseil diversifié au-delà de la mixité.

Les conseils devraient adopter une approche holistique à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, cherchant à améliorer la diversité dans tous les aspects en tenant compte d'autres facteurs comme la durée du mandat et l'évaluation continue des conseils à titre d'outils en facilitant le renouvellement.

Au sein de la haute direction, les initiatives liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion et à la planification de la relève, qui sont entreprises à la fois par le conseil et la direction, devraient inclure la mise en place d'un pipeline au sein de l'entreprise qui soutient la mobilité ascendante des personnes provenant de groupes sous-représentés afin de s'assurer d'avoir une main-d'œuvre représentative de la disponibilité des bassins de main-d'œuvre et d'une progression, d'une année à l'autre, vers un milieu de travail plus diversifié, équitable et inclusif.

Dans l'ensemble de l'organisation, la direction devrait tirer parti des données d'auto-identification pour étayer les stratégies de diversité, d'équité et d'inclusion et élaborer des plans afin de réduire les préjugés dans les décisions relatives aux talents et de créer une culture d'inclusion au moyen d'efforts de recrutement et de programmes internes, comme des groupes de ressources pour les employés qui réunissent et célèbrent l'identité et la diversité de pensées et d'expériences intersectionnelles.

Attentes des sociétés ouvertes à l'égard des divulgations en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Pour être en mesure de réaliser des progrès en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, nous comptons sur l'information accessible au public qui, au bout du compte, est influencée par l'auto-identification et les divulgations connexes. Nous encourageons fortement les conseils d'administration à réfléchir à la façon de communiquer cette information en temps opportun aux investisseurs, car elle éclaire la prise de décisions sur nos activités d'investissement et de gérance.

Nous attendons des conseils qu'ils fournissent aux actionnaires une explication complète, qui comprend idéalement une politique ou un énoncé correspondant à leur mandat, de la façon dont ils traitent la diversité dans leur processus de recrutement des administrateurs et des objectifs qu'ils se sont fixés en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

La divulgation est essentielle pour mieux comprendre la diversité de la main-d'œuvre. Nous soulignons la divulgation relative à l'égalité d'accès à l'emploi (EEO-1) prescrite par le US Department of Labor comme un modèle de déclaration que les entreprises peuvent adopter ou adapter. Nous encourageons les sociétés établies aux États-Unis qui sont tenues d'effectuer des divulgations en vertu de l'EEO-1 à publier le rapport.

Changements climatiques

Le RREO est d'avis que l'ensemble du conseil assume la responsabilité ultime de la surveillance des risques liés au climat, bien que, comme c'est le cas pour d'autres responsabilités clés du conseil en matière d'audit, de rémunération et des mises en candidature et de gouvernance, nous encourageons les conseils à établir la responsabilité en matière de changements climatiques au niveau des comités. De plus, nous nous attendons à ce que les entreprises comprennent et divulguent dans quelle mesure les changements climatiques affectent leurs activités actuelles et à long terme ainsi que leur rôle dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Le rôle du conseil en matière de surveillance des risques liés au climat devrait être évident et facile à comprendre.

Dans notre évaluation des efforts déployés par une entreprise en matière de climat, nous nous fions à une divulgation claire, pertinente et complète pour comprendre le profil de risque et les possibilités de l'entreprise. Par conséquent, nous attendons des sociétés qu'elles rendent compte en fonction des normes SASB⁷ de l'International Sustainability Standards Board (ISSB) et des recommandations formulées par le groupe de travail du Conseil de stabilité financière sur les divulgations financières liées au climat⁸.

Dans les rapports sur la façon dont une entreprise gère les risques liés aux changements climatiques, il est nécessaire que les divulgations comprennent les mesures suivies, les objectifs associés à ces mesures et les résultats obtenus par rapport à ces objectifs. De plus, les entreprises doivent divulguer leur empreinte carbone et expliquer comment elles la calculent.

Analyse des scénarios

Lorsque nous évaluons la surveillance des risques climatiques, nous nous fions aux hypothèses formulées par l'entreprise dans son analyse de scénarios. En l'absence de sources de scénarios crédibles, des hypothèses utilisées et de la façon dont elles ont été déterminées, ainsi que de l'éventail de scénarios utilisés (qui comprennent un scénario de réduction des émissions à zéro), il est très difficile de comprendre la rigueur de l'analyse et d'avoir confiance dans la résilience des modèles d'affaires des entreprises et, par conséquent, dans la position de l'entreprise en matière de risques climatiques. Pour obtenir des conseils, nous nous reporterons à la publication du Réseau de leadership d'investisseurs intitulée *Climate Change Mitigation and Your Portfolio: Practical Tools for Investors*⁹.

Réduction des émissions et cibles de réduction des émissions à zéro

Les sociétés devraient démontrer une compréhension de leurs émissions matérielles et de leur contribution aux changements climatiques. Elles devraient fournir des cibles de réduction des émissions de carbone/gaz à effet de serre à court, moyen et long terme et leurs progrès vers ces cibles. Les cibles devraient être échelonnées (c.-à-d., fixées provisoirement) et avoir pour objectif de réduire les émissions à zéro d'ici 2050 (ou avant). Nous encourageons la communication d'une explication convaincante dans les cas où il n'y a pas d'objectif de réduction des émissions à zéro d'ici 2050, ou si cet objectif est fixé après 2050.

⁷ Veuillez consulter les [normes SASB](#) sur le site Web International Financial Reporting Standards pour obtenir plus de détails.

⁸ Veuillez consulter les [recommandations finales du TCFD](#) sur le site Web Financial Stability pour obtenir plus de détails.

⁹ Veuillez consulter le rapport du RLI intitulé [Climate Change Mitigation and Your Portfolio](#) pour obtenir plus de détails.

Modification des principes du vote par procuration de 2023

Nous avons apporté des modifications à nos Principes du vote par procuration de 2023 afin d'en améliorer la lisibilité et l'orientation en réorganisant le texte et en utilisant un langage plus clair, notamment :

- Une nouvelle section intitulée « Attentes quant aux orientations futures » a été ajoutée afin de fournir des renseignements et une orientation sur les pratiques d'avant-garde que les conseils peuvent adopter pour créer un système de gouvernance d'entreprise qui assure une surveillance efficace des enjeux nouveaux et émergents. Bien qu'il n'y ait actuellement pas de mesures de vote associées à ces attentes, la situation devrait changer au fil du temps.
 - Dans cette section, nos « Attentes des sociétés ouvertes à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion » soutiennent les émetteurs publics :
 - Dans la divulgation, présentation de la diversité des genres d'une part et des autres formes de diversité d'autre part;
 - Création d'une attente à l'égard des émetteurs publics à forte capitalisation sur les indices de marchés développés pour augmenter la diversité des genres jusqu'à ce qu'un minimum de 40 % d'hommes et de femmes soient représentés au conseil; et
 - Divulgation sur la diversité de la main-d'œuvre en utilisant l'EEO-1 des États-Unis en guise de modèle potentiel.

En outre, nous avons apporté des changements à la façon dont nous exercerons nos votes par procuration pour un certain nombre d'enjeux et nous l'avons clarifiée :

Indépendance des administrateurs

Du texte a été ajouté au Principe 1.1.1 pour clarifier que nous évaluerons les relations directes ou indirectes d'un administrateur avec le client principal d'une société afin de déterminer si cette relation nuit à son indépendance.

Nous avons également ajouté du texte visant à clarifier le fait que les relations d'interdépendance du conseil/des administrateurs seront évaluées afin de déterminer s'il existe un potentiel de conflit d'intérêts important qui ne peut être géré adéquatement.

Diversité des sexes dans les conseils d'administration

Pour plus de clarté, lorsque nous évaluerons la proportion de femmes au sein d'un conseil d'administration conformément au Principe 1.2.1, nous n'inclurons que les personnes qui s'identifient comme étant des femmes. Les administrateurs s'identifiant comme non binaires ne seront pas pris en compte dans le calcul du 30 % de femmes.

Indépendance du comité de la rémunération

Du texte a été ajouté au Principe 1.2.2 pour indiquer que, dans les situations où un comité de la rémunération n'est pas entièrement indépendant, nous évaluerons si ce manque d'indépendance nuit à la capacité du comité d'agir de façon indépendante.

Indépendance du comité d'audit

Au Principe 1.2.3, nous avons énoncé une approche de longue date selon laquelle nous évaluons individuellement l'indépendance de chaque membre du Comité d'audit, sans appuyer les personnes que nous estimons ne pas être indépendantes.

Principe 1 – Composition du conseil

1.1 Conseils d'administration indépendants

1.1.1 Administrateurs individuels

Nous **appuyons** un conseil d'administration indépendant¹⁰. En général, nous ne votons pas contre les candidats au poste d'administrateur d'une société au seul motif qu'ils ne satisfont pas à la norme sur l'indépendance. Toutefois, nous envisagerons **de ne pas appuyer** la candidature d'un administrateur au conseil si, selon nous :

- les décisions prises par un administrateur (ou par plusieurs) peuvent être liées à un rendement insuffisant de la société sur une période de temps raisonnable et/ou témoignent d'un manque d'indépendance face à la direction;
- un administrateur a (ou plusieurs ont) fait preuve d'un comportement qui pourrait avoir une incidence négative sur le rendement à long terme de la société;
- la relation d'affaires d'un administrateur (ou de plusieurs) , qu'elle soit :
 - directe, par exemple lorsqu'un administrateur fournit des services-conseils à la société ou qu'une entité dont il est propriétaire vend des biens ou services à la société, ou
 - indirecte, lorsque l'employeur d'un administrateur fournit des biens ou des services à la société (p. ex., l'administrateur est un employé du fournisseur de services financiers de la société), ce qui peut compromettre son indépendance; et/ou
- le comportement d'un administrateur entraîne une perte de confiance quant à sa capacité d'agir dans l'intérêt supérieur à long terme de la société. Dans ce cas, nous pourrions envisager de **ne pas appuyer** sa candidature à tout autre conseil.

Autres facteurs à prendre en considération au moment de voter sur les administrateurs

Gestion des risques environnementaux et sociaux

Dans les situations où une société ou un conseil n'a pas réussi à gérer de manière adéquate des risques importants ou flagrants inhérents à une gestion et à une supervision médiocres des enjeux environnementaux ou sociaux, nous pouvons décider de **ne pas appuyer** le ou les administrateurs, présidents ou comités du conseil.

Surveillance en matière de changements climatiques

Nous considérons les risques liés aux changements climatiques comme un ensemble de risques qui peuvent se recouper et s'intégrer aux responsabilités, aux processus et aux pratiques du conseil. Par conséquent, c'est l'ensemble du conseil qui est responsable en dernier ressort de la surveillance de ces risques. Cependant, nous encourageons les conseils à établir la responsabilité en matière de changements climatiques au niveau des comités. Nous procéderons au cas par cas lors de l'évaluation de l'approche d'un conseil à l'égard de la surveillance des risques liés aux changements climatiques et, selon les circonstances, nous envisagerons **de ne pas appuyer** les administrateurs, les présidents

¹⁰ Nous vérifions l'indépendance d'un administrateur d'après les normes prévues par le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et les normes d'inscription en matière de gouvernance de la Bourse de New York.

ou les comités lorsque nous déterminons qu'un conseil n'a pas pris les mesures appropriées pour surveiller efficacement les risques liés aux changements climatiques qui concernent une société.

Présence

Nous sommes d'avis que la présence aux réunions du conseil constitue l'une des responsabilités fondamentales des membres du conseil. Nous pouvons décider de **ne pas appuyer** un administrateur dont le taux de présence devient inférieur à 75 % par an sans qu'aucune explication raisonnable soit fournie dans la documentation de procuration.

Durée du mandat

Dans les cas où nous en venons à la conclusion que le mandat a une incidence négative sur l'efficacité du conseil, nous prendrons les mesures qui s'imposent pour favoriser un renouvellement du conseil. Selon la situation, il peut s'agir de **ne pas appuyer** le ou les administrateurs, le président du comité des mises en candidature (ou son équivalent) ou tous les membres du comité des mises en candidature en poste depuis longtemps. Nomination Committee.

Démission d'un ancien chef de la direction

Un chef de la direction qui a annoncé sa retraite devrait aussi démissionner du conseil à la date de son départ à la retraite. Lorsqu'un chef de direction à la retraite demeure administrateur après la date de son départ à la retraite sans qu'il y ait un motif convaincant pour qu'il reste au conseil, nous déterminerons les mesures à prendre qui, selon la situation, pourraient consister à **ne pas appuyer** l'ancien chef de la direction, le président du comité des mises en candidature (ou son équivalent), tous les membres du comité des mises en candidature ou toute combinaison de ces mesures. Au besoin, nous accepterons généralement que l'ancien chef de la direction demeure au conseil afin de faciliter la transition entre deux chefs de la direction.

Opposition au chef de la direction

Nous croyons qu'étant donné le temps qu'il faut pour être à la fois chef de la direction et administrateur, il est approprié de limiter un chef de la direction en exercice à un conseil d'administration de société ouverte en dehors de son propre conseil d'administration. Un chef de la direction actif qui siège au conseil de plus d'une société ouverte, sans compter le conseil d'administration de la société dont il est le chef de la direction, fera l'objet d'une opposition. En général, **nous n'appuyons pas** la réélection de l'administrateur s'il est un chef de la direction faisant l'objet d'une opposition.

Représentation proportionnelle à la participation

Lorsqu'un investisseur détient une participation importante dans une société, nous **appuyons** une représentation au conseil d'administration qui est proportionnelle à son intérêt économique.

Taille du conseil d'administration

Nous croyons qu'un conseil d'administration de cinq à 16 membres, selon la taille et la complexité de l'entreprise, est approprié. En général, nous **n'appuyons pas** les modifications aux règlements qui visent à modifier autrement la taille du conseil ou lorsque nous ne croyons pas que la modification du règlement favorise une structure efficace du conseil. Si l'ajout d'un administrateur en lice pour une élection modifie la taille

du conseil en dehors de cette fourchette, nous pouvons décider de **ne pas appuyer** certains administrateurs s'il existe d'autres préoccupations de gouvernance qui, analysées ensemble, sont source d'inquiétude ou nous pouvons choisir de ne pas appuyer le président du comité de gouvernance étant donné son rôle de premier plan eu égard à la structuration du conseil. Les conseils d'une taille autre que celle que nous recommandons ne nous amènent pas nécessairement à voter contre l'un des administrateurs en lice pour l'élection, à moins que nous ne déterminions que la taille nuit à l'efficacité du conseil.

Nous ne voterons pas contre des candidats au poste d'administrateurs en nous fondant sur un seul facteur, comme le manque d'indépendance ou le rendement insatisfaisant de la société, mais cela sera considéré en association avec d'autres facteurs.

Relations d'interdépendance

Il existe une relation d'interdépendance lorsque deux administrateurs ou plus siègent ensemble au conseil d'une ou de plusieurs autres sociétés. Selon la relation entre les personnes interdépendantes, l'incidence peut aller de légère à la création d'une relation réciproque réelle ou perçue menant à un conflit d'intérêts important et inacceptable. Nous examinerons les relations d'interdépendance au cas par cas et **n'appuierons pas** les administrateurs lorsque nous déterminerons que la relation d'interdépendance crée ou pourrait créer un conflit d'intérêts important qui ne peut être géré adéquatement.

Certaines relations d'interdépendance doivent toujours être évitées, car le conflit d'intérêts qu'elles présentent est trop important et, à notre avis, irréconciliable. En guise d'exemple d'une telle relation d'interdépendance, mentionnons une situation dans laquelle deux chefs de la direction siègent respectivement au conseil d'administration et sont respectivement membres du comité de la rémunération de la société l'autre.

1.2 Principaux comités

1.2.1 Comité de gouvernance et des mises en candidature

Nous **appuyons** la mise sur pied d'un comité de gouvernance et des mises en candidature totalement indépendant. Nous envisagerons de **ne pas appuyer** les administrateurs si nous estimons que l'absence ou le manque d'indépendance d'un comité de gouvernance et des mises en candidature, de ses activités ou de ses décisions ont nui à la composition du conseil et à la gouvernance de la société. En règle générale, nous faisons état de nos préoccupations en votant d'abord contre le président du comité. Si les préoccupations ne sont pas réglées ou dans des situations extraordinaires, nous voterons contre l'ensemble du comité.

Autres facteurs à prendre en considération au moment de voter sur le Comité de gouvernance et des mises en candidature

Processus de Nomination et évaluation des administrateurs

Dans les situations où le conseil ne divulgue pas publiquement ses processus de nomination et d'évaluation, nous envisagerons de **ne pas appuyer** le président du comité des mises en candidature et de gouvernance, selon divers facteurs, notamment notre évaluation de la composition globale du conseil, et si nous estimons que l'absence d'une telle divulgation a eu une incidence négative sur la transparence du conseil à l'égard de son engagement envers la planification de la relève des administrateurs et l'évaluation.

Création et publication d'une grille des compétences

Nous encourageons et **appuyons** les propositions demandant l'adoption et la diffusion d'une grille des compétences du conseil. Cette grille devrait mettre en lumière les compétences et les domaines d'expertise utiles dans le cadre de la stratégie et des risques importants de la société et représenterait une pratique exemplaire à cette fin. Nous décourageons la divulgation d'une liste interminable des compétences.

Diversité des sexes dans les conseils d'administration

Nous envisagerons **de ne pas appuyer** le président du comité de gouvernance et des mises en candidature ou les autres membres du comité lorsque moins de trois ou 30 %¹¹ des administrateurs s'identifient comme étant des femmes¹² ou que le conseil ne décrit pas son approche quant à la réalisation de l'objectif de 3 ou 30 % ou quant au maintien de sa diversité de genre. Dans le cas des conseils qui n'atteignent pas l'objectif de 3 ou 30 %, nous pouvons décider d'interagir avec une société concernant le problème ou d'intensifier les mesures de vote pour inclure le président du conseil (ou l'équivalent), ou l'ensemble du conseil, lorsqu'aucun progrès n'est visible.

Mise en œuvre des propositions d'actionnaires

Nous attendons des conseils d'administration qu'ils respectent le processus démocratique des actionnaires. Nous tenons le président du comité de gouvernance (ou son équivalent) responsable de veiller à ce que toutes les propositions soumises à un vote des actionnaires et bénéficiant du soutien de la majorité soient mises en œuvre conformément aux modalités de la proposition des actionnaires ou qu'une raison convaincante soit fournie expliquant pourquoi il est dans le véritable intérêt de la société que le conseil décide de ne pas agir. Dans les cas où une proposition d'actionnaires reçoit un appui important¹³, mais non majoritaire, nous nous attendons à ce que l'entreprise réponde aux préoccupations des actionnaires. Si nous décidons que le manque de respect du processus démocratique des actionnaires est fréquent ou grave, nous envisagerons de **ne pas appuyer** les membres du comité de gouvernance ou l'ensemble du conseil.

Adoption de règlements

Nous attendons des conseils d'administration qu'ils ne mettent pas en œuvre des règlements ou des politiques qui ont des conséquences sur les droits des actionnaires sans les avoir d'abord soumis au vote des actionnaires. Si un règlement ou une politique est mis en œuvre sans avoir été soumis au vote des actionnaires, nous en tiendrons le président ou les membres du comité de gouvernance d'entreprise (ou son équivalent) responsables et nous **n'appuierons pas** leur réélection au conseil.

¹¹ Pour plus de clarté, nous appliquerons une norme minimale de 30 % en matière de diversité des genres pour les conseils comptant 12 administrateurs ou plus.

¹² Le calcul de 30 % ne tient compte que des personnes qui s'identifient comme étant des femmes (les personnes qui s'identifient comme non binaires ne seront pas prises en compte dans le calcul du 30 % pour assurer la promotion d'une plus grande diversité des genres au sein du conseil).

¹³ Selon notre expérience, un soutien supérieur à 30 % serait considéré comme important.

1.2.2 Comité de la rémunération

Nous **appuyons** la mise sur pied d'un comité de la rémunération totalement indépendant. Nous envisagerons de **ne pas appuyer** certains membres du comité de rémunération si nous croyons qu'il existe des preuves du défaut répété du comité de la rémunération de lier la rémunération au rendement ou d'autres décisions extraordinaires et injustifiées de la part du comité. Nous transmettons généralement nos préoccupations tout d'abord en **n'appuyant pas** le président du comité, si nous ne sommes pas satisfaits des modifications mises en œuvre, ou, dans les cas extrêmes, nous pouvons envisager de voter contre le comité dans son ensemble.

Si un comité de la rémunération n'est pas entièrement indépendant et que nous déterminons que le manque d'indépendance a une incidence négative sur la capacité du comité à s'acquitter efficacement de ses responsabilités, nous **n'appuierons pas** le ou les administrateurs non dépendants au sein du comité.

Si des membres de la direction siègent au comité de rémunération, nous envisagerons de **ne pas appuyer** le membre de la direction et le président du comité de gouvernance et des mises en candidature.

1.2.3 Comité d'audit

Nous **appuyons** la mise sur pied d'un comité d'audit totalement indépendant. Nous envisagerons de **ne pas appuyer** certains membres du comité d'audit si nous estimons qu'il existe des éléments probants d'inexactitudes récurrentes dans l'information financière ou d'autres erreurs d'audit. Nous transmettons généralement nos préoccupations tout d'abord en **n'appuyant pas** le président du comité, si nous ne sommes pas satisfaits des modifications mises en œuvre, ou, dans les cas extrêmes, nous pouvons envisager **de ne pas appuyer** le comité dans son ensemble. Nous **n'appuierons pas** les membres du comité d'audit que nous ne considérons pas indépendants.

Autres facteurs à prendre en considération au moment de voter sur le Comité d'audit

Nomination des auditeurs

En général, nous **appuyons** également le choix des auditeurs recommandés par les administrateurs de la société. Les remplacements des auditeurs pour des motifs autres que la rotation périodique seront examinés au cas par cas. Nous serions particulièrement inquiets si le même cabinet ou le même associé de n'importe quel cabinet avait audité les livres de la société pendant de longues périodes ou s'il y avait retraitement substantiel des états financiers. Dans ces circonstances, nous pouvons **ne pas appuyer** l'auditeur ou les membres du comité d'audit.

Existence d'autres mécanismes d'arbitrage

En règle générale, nous **n'appuierons pas** la reconduction du mandat de l'auditeur s'il y a eu des démarches de recours à un arbitrage exécutoire entre la direction et les auditeurs comme moyen de résoudre un litige pour limiter ou réduire la responsabilité d'un cabinet d'audit.

Dans certains territoires de compétence, il est devenu courant qu'une lettre de mission d'audit prévoie le recours à l'arbitrage exécutoire. Ces dispositions peuvent limiter la quantité de renseignements pouvant être présentés devant l'instance pertinente et empêcher d'en appeler d'une décision. Cela restreint la capacité de la société d'intenter des recours en dommages (pécuniaires ou autres) et, nous le croyons, n'est pas propice à

l'application d'un processus d'audit rigoureux. Par conséquent, si la lettre de mission de l'auditeur prévoit de telles dispositions, nous **n'appuierons pas** la nomination de celui-ci.

1.2.4 Honoraires liés à l'audit

La grande majorité du revenu généré par le cabinet d'experts-comptables grâce à ses relations avec la société devrait provenir des activités d'audit proprement dites. En l'absence d'information ou si la répartition des honoraires dans les états financiers montre que les honoraires non liés à l'audit représentent plus du tiers de tous les honoraires sans donner plus de précisions, nous **n'appuierons pas** la reconduction de l'auditeur externe.

Si des honoraires non liés à l'audit sont comptabilisés, nous les étudierons au cas par cas pour établir l'indépendance de l'auditeur, mais nous **n'appuierons pas** la reconduction de son mandat s'il s'avère, selon nous, que son indépendance a été compromise.

1.3 Élection des administrateurs

1.3.1 Élection annuelle

Nous privilégions l'élection annuelle de tous les administrateurs. En règle générale, **nous n'appuierons pas** les propositions en faveur d'un conseil renouvelable par tranches ou avec échelonnement des mandats¹⁴. Cependant, nous constatons qu'un certain nombre de sociétés situées dans des territoires de compétence du monde entier disposent de processus de longue date, dans le cadre desquels les administrateurs sont élus pour des mandats échelonnés. Dans de tels cas, nous n'estimons pas convenable de voter contre des administrateurs simplement pour marquer notre désaccord avec le mode selon lequel ils sont élus.

1.3.2 Norme sur le scrutin majoritaire

Nous **appuyons** la mise en place d'une norme selon laquelle les administrateurs sont élus au scrutin majoritaire¹⁵. En l'absence d'une telle norme, nous nous attendons à ce que les émetteurs adoptent une politique en matière de scrutin majoritaire¹⁶. Nous tenons habituellement la présidence du comité des mises en candidature (ou son équivalent) responsable de veiller à ce que la politique de scrutin majoritaire soit mise en œuvre conformément à son objectif de tenir les administrateurs responsables.

1.3.3 Scrutin uninominal ou scrutin de liste

Nous **appuyons** aussi le scrutin uninominal plutôt que le scrutin de liste. En général, nous ne voterons pas contre les candidats proposés par une société uniquement parce qu'elle ne se conforme pas à cette norme.

¹⁴ Dans un conseil renouvelable par tranches ou avec échelonnement des mandats, les administrateurs sont le plus souvent élus dans deux catégories ou plus pour des mandats d'une durée supérieure à un an. Par exemple, dans le cas d'un conseil renouvelable par tranches tous les trois ans, à chaque assemblée annuelle le tiers des membres ou candidats au conseil serait admissible à la ratification par les actionnaires pour un mandat de trois ans.

¹⁵ En vertu d'une norme sur le scrutin majoritaire, les actionnaires votent « pour » ou « contre » les administrateurs et seuls les administrateurs obtenant une majorité des voix sont élus.

¹⁶ Les émetteurs qui n'ont pas de norme sur le scrutin majoritaire ont recours à une élection à la pluralité des voix pour élire les administrateurs. Dans une élection à la pluralité des voix, les actionnaires votent « pour » les administrateurs ou s'abstiennent. Ils n'ont pas la possibilité de voter « contre » un administrateur, ce qui permet aux administrateurs d'être élus par un seul vote. En vertu d'une politique de scrutin majoritaire, les abstentions sont considérées comme des votes « contre » et, si un administrateur obtenait une majorité d'abstentions, il serait tenu de remettre sa démission au conseil. Le conseil serait alors tenu d'accepter ou de refuser sa démission et de divulguer publiquement sa décision, de préférence dans les 90 jours du vote des actionnaires.

1.3.4 Vote cumulatif

Dans les cas où le vote cumulatif est en vigueur, nous accorderons nos votes pour chaque administrateur de façon à promouvoir le mieux possible une bonne gouvernance d'entreprise à long terme.

1.3.5 Élections contestées

Si la composition d'un conseil fait l'objet d'une élection contestée, nous évaluerons les arguments des dissidents et le plan d'action qu'ils proposent, et évaluerons les qualifications, l'indépendance, l'expérience et les antécédents des membres de l'autre liste de candidats par rapport à celle des membres sortants du conseil. Nous appuierons la liste des candidats que nous croyons les plus aptes à accroître la valeur à long terme pour les actionnaires.

1.4 Cloisonnement des rôles du conseil et de la direction

1.4.1 Cloisonnement des rôles de président du conseil et de chef de la direction

Nous **appuyons** le cloisonnement des rôles du conseil et de la direction. En règle générale, nous ne voterons pas contre une liste d'administrateurs dans les cas où les rôles du conseil et de la direction ne sont pas cloisonnés. Cependant, nous le ferons si nous estimons que le cumul des rôles a une incidence négative sur l'efficacité du conseil ou si le rendement de la société reste insatisfaisant après une période raisonnable.

1.4.2 Retour au cumul des rôles de président du conseil et de chef de la direction

Nous entretenons des doutes sérieux à propos d'un conseil qui, après avoir dissocié les fonctions de président du conseil et de chef de la direction, reviendrait au cumul de ces deux fonctions. En l'absence d'une explication convaincante selon laquelle le retour au cumul de ces deux fonctions est dans l'intérêt véritable des actionnaires, nous envisagerons de **ne pas appuyer** le président du comité de gouvernance (ou son équivalent) et/ou ses membres responsables de cette décision.

1.4.3 Président exécutif

En règle générale, nous **n'appuyons pas** la création d'un poste de président exécutif, car nous estimons que le président doit être indépendant de la direction et ne pas être assimilé à celle-ci. De plus, nous entretenons des doutes sérieux si le poste semble être attribué à titre de récompense pour des services passés, comme dans les cas où les anciens chefs de la direction ou présidents du conseil demeurent au conseil et se voient conférer le titre de « président exécutif ». Dans de tels cas, il y a un risque que les anciens chefs de la direction ou présidents du conseil empêchent les nouveaux administrateurs de remplir leurs fonctions comme ils l'entendent. Selon notre degré de préoccupation, nous **n'appuierons pas** une ou plusieurs des personnes suivantes : le président exécutif, le président du comité de gouvernance (ou son équivalent) et les membres du comité de gouvernance. Nous maintiendrons ces votes si nous ne constatons aucune modification une fois le délai normal de réflexion de trois ans écoulé.

1.4.4 Responsabilité civile et indemnisation des administrateurs

En règle générale, nous **appuierons** les propositions qui limitent raisonnablement la responsabilité civile des administrateurs et leur offrent une indemnisation.

Principe 2 – Rémunération

2.1 Efficacité des régimes de rémunération à base d'actions

Nous évaluons au cas par cas les régimes de rémunération à base d'actions proposés. Nous examinons les caractéristiques de chaque régime en rapport avec les autres aspects de la rémunération globale et, après avoir étudié chaque élément individuellement, nous déterminons si le régime est raisonnable.

Les régimes de rémunération à base d'actions accroissent le nombre d'actions d'une société et entraînent donc la dilution de la valeur des actions en circulation. S'ils peuvent s'avérer un moyen efficace de rémunération, quand on en fait un usage modéré, ils peuvent être préoccupants pour les actionnaires et leurs coûts doivent faire l'objet d'une surveillance attentive. Lors de l'analyse des régimes de rémunération à base d'actions, nous tenons compte des facteurs liés à l'émission, à l'acquisition et à l'exercice, ainsi qu'à d'autres facteurs.

2.1.1 Émission

Concentration

En règle générale, nous **n'appuierons pas** les régimes qui autorisent l'attribution à un seul individu de 25 % ou plus de la rémunération à base d'actions disponible.

Coût

Nous **appuierons** les régimes dont les coûts sont raisonnables par rapport à la rémunération dans son ensemble et aux pratiques en vigueur dans le secteur d'activité. Nous considérons que la juste valeur à la date de l'attribution est le meilleur coût à utiliser, car elle reflète la valeur que les administrateurs accordaient aux dirigeants au moment de l'attribution de la prime.

Dilution et combustion

En règle générale, nous **appuierons** des modifications au régime de rémunération à base d'actions, pourvu que le taux global de dilution éventuelle¹⁷ ne dépasse pas 5 % et que le taux de combustion¹⁸ soit inférieur à 1 % par an. Nous examinerons au cas par cas les régimes de rémunération à base d'actions qui prévoient une dilution éventuelle supérieure à 5 %, mais inférieure à 10 %, ou dont le taux de combustion est supérieur à 1 % par an. Au besoin, dans des circonstances limitées, **nous envisagerons d'appuyer** les modifications à un régime de rémunération à base d'actions qui prévoient une dilution éventuelle supérieure à 10 % ou dont le taux de combustion est supérieur à 2 % par an.

¹⁷ Aux fins des présentes, le taux global de dilution éventuelle correspond au nombre total d'actions attribuables (fonds permanent de capital-actions) plus les options non exercées octroyées antérieurement, divisé par le nombre total d'actions en circulation.

¹⁸ Le taux de combustion correspond au nombre d'actions octroyées annuellement divisé par le nombre total d'actions en circulation; il nous donne une idée du rythme auquel la société utilise le fonds permanent de capital-actions et dilue l'avoir de ses actionnaires.

Nombre prédéterminé d'actions

En règle générale, nous **n'appuierons pas** les régimes qui comportent un maximum mobile d'actions disponibles sous forme d'options ou d'autres formes de rémunération à base d'actions. Nous estimons que les régimes qui comportent un nombre prédéterminé d'actions attribuables disciplinent le conseil relativement à l'octroi de rémunérations à base d'actions.

Cours de l'action

En règle générale, nous **appuierons** les régimes dont les valeurs sous options à être émises correspondent à au moins 100 % de la valeur au cours du marché.

2.1.2 Acquisition

Acquisition automatique

En règle générale, nous **n'appuierons pas** les régimes prévoyant l'acquisition à 100 % au moment de l'attribution.

Changement de contrôle

En général, nous **n'appuierons pas** les régimes comportant des dispositions relatives aux changements de contrôle qui prévoient qu'un changement de contrôle entraîne l'acquisition de la totalité de la rémunération à base d'actions. Nous **n'appuierons pas** des modifications aux mesures de contrôle établies en plein branle-bas d'une prise de contrôle, dans le but particulier de permettre à la direction de se retrancher. Nous **n'appuierons pas** l'attribution d'une rémunération à base d'actions ou de primes aux administrateurs externes « dans l'éventualité » d'un changement de contrôle, puisque leur autonomie serait compromise s'ils étaient admissibles à des indemnités supplémentaires.

Acquisition selon le rendement

En règle générale, nous **appuierons** les régimes qui lient l'attribution d'une rémunération à base d'actions ou l'acquisition d'une telle rémunération précédemment attribuée à des objectifs de rendement déterminés.

Réexamen

En règle générale, nous **n'appuyons pas** le réexamen, une pratique qui s'applique lorsqu'on reporte à une autre période l'atteinte d'un rendement non conforme aux attentes pour la période en cours. Nous estimons que, pour que les objectifs soient significatifs dans le cadre de la rémunération au rendement, ils doivent être strictement respectés et ne pas être reportés.

Dispositions relatives à l'acquisition

Nous examinerons au cas par cas les modalités de l'acquisition des actions attribuées, en prêtant une attention particulière aux conditions d'acquisition; nous **n'appuierons pas** les modalités dans lesquelles il manque selon nous un lien de rémunération au rendement, par exemple lorsque les cibles de rendement sont inférieures à la médiane du groupe de comparaison de la société. En général, nous sommes également sceptiques à l'égard des dividendes versés ou accumulés sur des actions non acquises. **Nous n'appuyons pas** cette pratique, car elle mine le principe d'une rémunération octroyée, mais non acquise.

2.1.3 Exercice

Prêts aux employés

En règle générale, nous **n'appuierons pas** les prêts que des sociétés peuvent consentir à leurs employés pour acheter des actions dans le cadre de régimes de rémunération à base d'actions. De plus, les prêts excessifs exposent les sociétés au risque de créances éventuellement irrécouvrables, et peuvent entraver le licenciement des employés devant de l'argent à la société. Les cadres qui souhaitent contracter un prêt pour acheter des actions dans le cadre de régimes de rémunération à base d'actions doivent obtenir du crédit auprès de sources de financement traditionnelles, comme les banques ou les caisses d'épargne et de crédit.

Expiration

En règle générale, nous **appuierons** les régimes de rémunération à base d'actions dont la durée de vie ne dépasse pas cinq ans. Nous examinerons au cas par cas les régimes qui ne répondent pas à cette exigence, mais, en général, nous **n'appuierons pas** les régimes comportant des clauses de « tacite reconduction¹⁹ ».

Modification des cours

Nous **n'appuierons pas** les régimes qui offrent au conseil d'administration la latitude de baisser le prix de levée de la rémunération à base d'actions déjà attribuée. Nous **n'appuierons pas** les propositions susceptibles de réduire, directement ou indirectement, le prix de levée de mesures incitatives déjà attribuées.

2.1.4 Autres

Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration

Nous **n'appuierons pas** les régimes qui confèrent au conseil d'administration un pouvoir discrétionnaire étendu ou illimité pour fixer les modalités afférentes. Ces régimes doivent être accompagnés, lors de leur présentation aux actionnaires aux fins d'approbation, de renseignements suffisamment détaillés sur leurs coûts, leur portée, leur périodicité et leurs barèmes de levée de la rémunération à base d'actions.

Divulgation

Nous sommes fortement **en faveur** de la divulgation de tous les aspects importants du régime de rémunération à base d'actions et de la transparence complète par rapport aux objectifs de rendement et aux conditions d'acquisition.

Admissibilité des administrateurs

En règle générale, nous **appuierons** les régimes de rémunération à base d'actions offerts aux administrateurs, pourvu que les modalités afférentes soient clairement énoncées et raisonnables. En particulier, nous recherchons une formule bien définie et objective pour l'attribution de la rémunération à base d'actions aux administrateurs. En règle générale, nous **n'appuierons pas** les régimes qui prévoient une participation discrétionnaire des administrateurs.

¹⁹ Les clauses de tacite reconduction font en sorte que les régimes de rémunération à base d'actions se renouvellent automatiquement ou ont une durée de vie indéfinie.

Régimes omnibus

Nous examinerons les régimes omnibus (réunissant au moins trois types d'octrois) au cas par cas. En règle générale, nous croyons que les actionnaires ont intérêt à voter sur chacune des composantes de ces régimes, plutôt que d'être forcés à envisager une approche « globale ». Bien que nous soyons généralement opposés au concept de régimes omnibus, nous examinerons chaque élément afin de déterminer si les avantages particuliers offerts respectent nos autres principes dans cette catégorie.

Nantissements ou opérations de couverture

En règle générale, nous **n'appuyons pas** les ententes conclues par les cadres ou les administrateurs visant à nantir ou à couvrir leurs actions dans la société.

Indemnités de cessation d'emploi

Nous examinerons les ententes d'indemnité de cessation d'emploi au cas par cas. Nous **n'appuierons pas** les indemnités de départ ou les « parachutes dorés » que nous jugeons excessifs ou qui sont liés à une prise de contrôle seulement.

2.2 Vote consultatif sur la rémunération (« say-on-pay »)

Les votes sur la rémunération constituent un outil important pour faciliter le dialogue sur la rémunération entre administrateurs et actionnaires. Si nous devons voter à titre consultatif ou exécutoire sur des propositions relatives à la rémunération de la direction, nous examinerons la rémunération au cas par cas pour nous assurer qu'elle répond aux critères énoncés aux présentes et évaluerons les régimes de rémunération en fonction des caractéristiques énoncées ci-dessous au Principe 2.3 Rémunération des cadres. En règle générale, nous voterons en **faveur** des votes consultatifs sur la rémunération si nous estimons que le régime de rémunération a respecté nos principes et qu'il est conçu de manière à lier adéquatement la rémunération au rendement.

Nous avons déterminé quelques points critiques qui, selon leur gravité, pourraient faire en sorte que nous **n'appuierons pas** une résolution sur la rémunération. Cette liste non exhaustive comprend les éléments suivants :

- un décalage évident entre la rémunération et le rendement ou les objectifs stratégiques de la société;
- des problèmes concernant l'acquisition des actions (délai d'acquisition incompatible avec le type de rémunération [comme une rémunération à long terme à laquelle est associée une courte période d'acquisition], absence de lien entre le rendement et l'acquisition d'actions);
- une mauvaise structure ou l'absence d'un régime à long terme;
- le recours à des mesures similaires pour octroyer la rémunération tant à court terme qu'à long terme, sans justification convaincante du caractère approprié de cette pratique;
- le recours à des critères de rendement peu exigeants ou inappropriés pour octroyer la rémunération ou déterminer l'acquisition des actions;
- la disproportion entre la rémunération versée au chef de la direction et celle versée aux autres cadres supérieurs;

- l'application mal structurée ou inappropriée de groupes de pairs;
- des paiements discrétionnaires sans justification suffisante ou des primes discrétionnaires qui deviennent habituelles;
- un pouvoir discrétionnaire illimité ou exercé sans motif convaincant.

Chaque fois que nous avons des préoccupations à propos d'un régime de rémunération et peu importe notre décision relativement au vote, nous ferons part de nos préoccupations directement à la société. Dans les cas où le comité n'a pas répondu à nos préoccupations et a pris des décisions qui, selon nous, représentent un décalage important entre la rémunération et le rendement, nous envisagerons de voter contre les membres du comité de la rémunération et, en plus, de ne pas appuyer la résolution sur la rémunération.

Nous attendons des conseils qu'ils respectent le processus démocratique des actionnaires en matière de résolutions sur la rémunération. Si une résolution sur la rémunération fait l'objet d'un vote d'opposition important de la part des actionnaires lors d'une année donnée, nous tiendrons généralement le président du comité de la rémunération responsable de s'assurer que des améliorations significatives sont apportées au régime de rémunération.

2.2.1 Fréquence du vote consultatif sur la rémunération

Nous **appuyons** les votes consultatifs annuels sur la rémunération.

2.2.2 Primes discrétionnaires

Nous examinons les primes discrétionnaires au cas par cas et, en règle générale, nous **ne les appuyons pas** quand la société n'a pas donné un motif convaincant. Nous estimons que les primes versées hors du cadre du régime de rémunération normal peuvent soulever des questions quant à la conception dudit régime et, quand elles sont utilisées à des fins de fidélisation, peuvent être le signe d'une piètre planification de la relève.

Nous entretenons des doutes sérieux lorsque nous constatons que cette rémunération discrétionnaire est accordée régulièrement, année après année. Le recours fréquent à des primes discrétionnaires sans justification suffisante peut se traduire par un vote **contre** un vote consultatif sur la rémunération et nous pouvons choisir de voter à un niveau supérieur contre le président du comité de la rémunération, des membres de comités et des membres du conseil s'ils persistent à l'utiliser ou si nos interactions échouent.

2.3 Rémunération des cadres

Nous évaluons au cas par cas les régimes de rémunération des cadres. Nous examinons les caractéristiques de chaque régime, puis nous déterminons si le régime est raisonnable.

Nous **appuierons** probablement les régimes de rémunération qui comportent les caractéristiques suivantes. Il se peut que nous **n'appuyons pas** les régimes qui s'écartent de ces caractéristiques ou les excluent :

- un énoncé clair du conseil d'administration de sa philosophie de rémunération des chefs de direction et du rapport entre sa philosophie et les objectifs stratégiques de la société;

- des augmentations de salaire qui suivent l'inflation et une justification solide accompagnant toutes les autres augmentations du salaire de base;
- une rémunération au rendement harmonisée aux objectifs à court et à long terme de la société qui, à notre avis, sera stable et n'exigera pas de modification au cours du cycle d'affaires de la société;
- un délai d'au moins un an – mais nous préférons une période de deux ans – après le départ à la retraite avant la levée de la rémunération à base d'actions;
- des exigences quant à la participation financière minimale pour les cadres;
- des mesures, financières ou qualitatives, efficaces du rendement du secteur d'activité et de la société qui sous-tend l'octroi et l'acquisition de la rémunération incitative;
- un exposé complet des avantages sociaux, notamment de la valeur actualisée des prestations de retraite et des régimes de retraite supplémentaires, dans le tableau de la rémunération figurant dans la documentation de réunion;
- la déclaration des changements apportés à la philosophie ou aux cibles de rendement;
- une méthode relativement simple et facile à comprendre;
- des dispositions de récupération permettant à l'entreprise de recouvrer la rémunération déjà versée en cas de redressement des états financiers, de mauvaise conduite ou de négligence ayant contribué au versement d'une rémunération non gagnée, et une divulgation claire aux actionnaires en cas d'application de ces dispositions;
- les mesures hors PCGR doivent être utilisées seulement quand cela est approprié et être accompagnées d'une explication claire du mode de calcul desdites mesures et de l'incidence sur les primes qui en découle.
- des paramètres de durabilité lorsque le problème est pertinent et important et des paramètres de mesure du rendement qui sont choisis avec soin, accompagnés d'une explication claire de l'harmonisation avec la stratégie ainsi que de seuils et de cibles appropriés et adéquatement divulgués.

2.4 Rémunération des administrateurs

En règle générale, nous **appuierons** les propositions qui prévoient le versement d'un certain pourcentage de la rémunération des administrateurs sous forme d'actions ordinaires (y compris sous forme d'actions différées ou subalternes). En principe, nous ne voterons pas contre des administrateurs pour cause d'absence d'une pratique consistant à verser un certain pourcentage de leur rémunération sous forme d'actions ordinaires. Cependant, nous le ferons si le rendement de la société reste insatisfaisant après une période raisonnable.

En règle générale, nous **n'appuyons pas** la rémunération à base d'actions des administrateurs qui est fondée sur le rendement ou liée au cours de l'action de la société (c.-à-d., les options).

Nous **n'appuyons pas** les régimes de retraite des administrateurs.

Nous examinerons au cas par cas tous les aspects de la rémunération globale versée aux administrateurs afin de nous assurer que le régime de rémunération de ceux-ci prévoit une rémunération adéquate sans compromettre leur capacité d'agir de façon indépendante. À ce titre, nous évaluerons les structures de rémunération des administrateurs au cas par cas, en préférant que la rémunération des administrateurs ne dépende pas de la direction et du rendement de l'entreprise.

Nous **n'appuyons pas** les ententes conclues par les administrateurs visant à nantir ou à couvrir leurs actions dans la société.

2.5 Rémunération des employés

Bien que nous laissions habituellement à l'appréciation de l'entreprise les questions de rémunération des employés ne figurant pas sur la liste des cadres supérieurs désignés, nous nous attendons à ce que la rémunération des employés corresponde à l'intérêt véritable des actionnaires.

Nous croyons que les régimes de rémunération des employés à base d'actions peuvent être des formes efficaces de rémunération des employés. Nous appuyons habituellement les régimes qui ne dépassent pas un rabais supérieur à 15 % du cours de l'action de la société, qui ne contribuent pas à une dilution excessive pour les actionnaires et qui ont une période raisonnable d'autorisation d'émission.

Principe 3 – Structure organisationnelle et gestion du capital

3.1 Changement de personnalité morale

Le changement de personnalité morale s'opère au moyen d'une proposition en vue d'établir à nouveau la société dans un territoire de compétence sous un régime légal différent. Bien qu'une société puisse invoquer des raisons légitimes pour une telle démarche, il peut également s'agir d'une tactique mise en œuvre par la direction pour faire échec à une éventuelle prise de contrôle ou limiter la responsabilité civile des administrateurs ou tout autre droit des actionnaires.

Nous **appuierons** les propositions en vue du changement de personnalité morale dans les cas où la direction et le conseil d'administration d'une société peuvent démontrer que leur démarche est fondée sur des motifs de stabilité financière et commerciale. Cependant, en règle générale, nous **n'appuierons pas** les propositions en vue du changement de personnalité morale qui s'inscrivent dans une stratégie de défense contre une éventuelle prise de contrôle ou dont le seul but est de limiter la responsabilité civile des administrateurs.

3.2 Augmentation du nombre d'actions autorisées ou émises

Une augmentation du nombre d'actions autorisées ou émises procure au conseil d'administration une marge de manœuvre pour faire face à l'évolution de sa situation financière. Une émission de titres supplémentaires pourrait s'avérer nécessaire aux fins suivantes :

- procéder à une division d'actions, ce qui pourrait élargir et améliorer le marché pour les titres de la société;
- contribuer à une restructuration ou à une acquisition, ce qui pourrait améliorer la position concurrentielle de la société;
- procurer un nombre suffisant d'actions pouvant être utilisées dans le cadre d'un régime d'options d'achat d'actions ou tout autre régime de rémunération des chefs de direction;
- mettre en œuvre un régime de droits des actionnaires ou tout autre mécanisme de défense anti-OPA.

Nous estimons que les actionnaires devraient avoir un mot à dire sur les grandes décisions relatives aux actions autorisées et à l'émission d'actions, étant donné le risque important de dilution qu'elles présentent.

En règle générale, nous **n'appuierons pas** les propositions qui visent à accroître de 10 % ou plus le nombre d'actions autorisées ou émises, dans les cas où la direction n'a pas démontré qu'une telle augmentation répondait à un besoin précis. Pour les demandes de plus de 10 % associées à un besoin précis, nous évaluerons également leur nécessité et **appuierons** celles dont la nécessité a été jugée valide.

*Autorisation sans droit préférentiel de souscription*²⁰

En règle générale, nous **n'appuierons pas** les propositions d'augmentation d'actions autorisées ou émises sans droit préférentiel de souscription, sauf dans le cas d'une offre publique d'achat sur la totalité des actions ou d'une fusion par absorption.

3.3 Actions privilégiées « carte blanche »

Les actions privilégiées « carte blanche » comportent habituellement une préférence pour les dividendes, occupent un rang supérieur à celui des actions ordinaires lors d'une liquidation et confèrent au conseil d'administration des pouvoirs discrétionnaires étendus (« carte blanche ») pour établir les droits de vote, les dividendes, les conversions et autres droits relatifs à ces actions.

Tandis qu'elles peuvent procurer à une société la marge de manœuvre dont elle a besoin pour faire face à l'évolution de la conjoncture financière, elles peuvent aussi servir de moyen de défense contre des acquéreurs hostiles, ou être placées dans des mains amicales en vue de bloquer une OPA hostile. Plusieurs actionnaires sont préoccupés par le fait que, dès le moment où ces actions sont autorisées, ils n'ont plus le pouvoir de déterminer comment et quand elles seront attribuées.

En règle générale, nous **n'appuierons pas** l'autorisation ni l'augmentation d'actions privilégiées « carte blanche ».

²⁰ L'attribution de droits préférentiels de souscription à une émission d'actions procure aux actionnaires l'option de participer à l'émission au même taux que leur pourcentage actuel de participation, évitant ainsi une dilution après l'émission.

Principe 4 – Protection contre les prises de contrôle

Nous évaluerons au cas par cas les mesures de protection contre les prises de contrôle en évaluant à quel point la mesure rehausse la valeur à long terme de nos placements.

4.1 Régime de droits des actionnaires (« pilules empoisonnées »)

Un régime de droits des actionnaires procure aux actionnaires d'une société cible des droits de souscription d'actions additionnelles ou de vente d'actions à des prix très attractifs, dans l'éventualité d'une offre publique d'achat hostile. Quand ils sont exercés, ces droits imposent à l'acquéreur hostile d'importantes pénalités d'ordre économique.

À notre avis, les régimes de droits des actionnaires comportent des objectifs légitimes limités : 1) s'assurer que tous les actionnaires sont traités sur un pied d'égalité au cas où le contrôle de la société changerait de main; 2) accorder au conseil d'administration une période suffisante pour déterminer s'il existe une meilleure solution de rechange par rapport à l'offre présentée; et 3) permettre aux actionnaires de prendre une décision éclairée à propos de l'offre présentée et des solutions de rechange.

De nombreux régimes de droits des actionnaires vont au-delà de ces objectifs légitimes. Dans certaines circonstances, ils peuvent servir à décourager une offre publique d'achat ou à empêcher les actionnaires de répondre à une offre ou de déterminer la meilleure ligne de conduite pour la société. Nous croyons qu'il est approprié pour les actionnaires de déterminer si un régime de droits devrait être mis en œuvre et demeurer en vigueur subséquemment, que ce soit dans le contexte d'une offre publique d'achat ou autrement. En tant que propriétaires, ils sont moins susceptibles d'être aux prises avec des conflits d'intérêts qui pourraient influencer le jugement du conseil et de la direction.

Nous examinerons les régimes de droits des actionnaires au cas par cas. En règle générale, nous **n'appuierons pas** les régimes de droits des actionnaires qui ne se contentent pas d'assurer un traitement égal des actionnaires dans l'éventualité d'une offre publique d'achat, d'accorder à la société une période suffisante pour envisager des solutions de rechange à l'offre présentée et de permettre aux actionnaires de prendre une décision éclairée à propos de l'offre présentée et des solutions de rechange.

Dans le cas où un régime de droits des actionnaires est adopté sans avoir été préalablement soumis au vote des actionnaires, nous en tiendrons le président ou les membres du comité de gouvernance d'entreprise (ou son équivalent) responsables et nous **n'appuierons pas** leur réélection au conseil.

4.2 Obligation de donner un préavis

Nous évaluerons les modifications aux règlements relatifs aux préavis au cas par cas et nous **n'appuierons pas** celles qui imposent des fardeaux déraisonnables aux actionnaires qui désirent proposer des candidats aux postes d'administrateur.

4.3 Approbation des opérations par une majorité qualifiée

Les clauses de majorité qualifiée sont habituellement conçues pour décourager des offres

publiques d'achat hostiles en imposant artificiellement des obstacles importants à l'exercice des droits de vote. Généralement, ces clauses nécessitent l'approbation des trois quarts (75 %) des actionnaires, ou même davantage, pour une transaction particulière.

Nous sommes d'accord que, dans certaines circonstances, l'approbation d'une majorité qualifiée est pertinente; toutefois, nous estimons qu'une majorité de deux tiers des votes (66,7 %) est suffisante. Un tel pourcentage est raisonnable et procure une protection adéquate contre des intrusions hostiles dont une société pourrait faire l'objet. Un seuil de deux tiers trouve un certain appui dans la jurisprudence du droit des sociétés.

Nous examinerons au cas par cas les propositions relatives aux clauses de majorité qualifiée. En règle générale, nous **ne les appuierons pas** quand la direction d'une société cherche à s'en servir pour augmenter le nombre de votes requis, sur un enjeu donné, au-delà de deux tiers (66,7 %) des actions en circulation.

4.4 Opérations de fermeture, achats par endettement et autres transactions de rachat

Nous évaluerons au cas par cas les opérations de fermeture, les achats par endettement et les autres transactions de rachat, mais nous **n'appuierons pas** les transactions qui n'indemnisent pas adéquatement les actionnaires minoritaires.

4.4.1 Opérations de fermeture ou achats par endettement

Lorsqu'une société cotée en bourse cherche à se privatiser au moyen d'une opération de fermeture ou d'un achat par endettement, nous évaluerons la proposition en fonction des meilleurs intérêts économiques à long terme des actionnaires et si la transaction favorise un groupe d'intervenants plutôt qu'un autre.

En plus de procéder à cette analyse financière, nous examinerons le processus par lequel la proposition a été reçue et déterminerons si :

- dans le cas des opérations entre apparentés, un examen approprié a été effectué par un comité indépendant du conseil;
- d'autres acquéreurs potentiels ont eu la possibilité d'examiner la société et de présenter des offres rivales;
- une évaluation ou une « opinion sur l'équité du prix offert » a été obtenue auprès d'une tierce partie indépendante et compétente, et si l'analyse et les recommandations contenues dans cette évaluation ou opinion justifient la proposition;
- dans le cas des opérations entre apparentés, les actionnaires minoritaires se verront offrir la possibilité de voter sur la proposition séparément des actionnaires apparentés.

4.4.2 Autres transactions d'achat

Nous examinons toutes les transactions au cas par cas et nous appuierons celles qui, selon nous, sont dans l'intérêt véritable des actionnaires.

Principe 5 – Droits des actionnaires et propositions des actionnaires

5.1 Mesure par consentement écrit

Le RREO est d'avis que l'organisation d'assemblées et l'exigence d'un vote des actionnaires constituent une excellente tribune pour impliquer tous les actionnaires dans les décisions importantes qui touchent leurs placements. Selon nous, le fait d'autoriser les actionnaires à agir par consentement écrit présente trop d'inconnues susceptibles de pénaliser certains actionnaires pour l'emporter sur l'organisation d'assemblées. Par ailleurs, **nous n'appuierons pas** les propositions apparentées à une mesure par consentement écrit.

5.2 Droit de convoquer une assemblée extraordinaire

En règle générale, nous **appuyons** les propositions qui visent à instaurer un seuil de propriété des actions de 10 % afin de pouvoir convoquer une assemblée extraordinaire si la situation l'exige.

5.3 Assemblée Exclusivement Virtuelle

Nous sommes préoccupés lorsqu'une société propose ou décide d'organiser des assemblées d'actionnaires exclusivement virtuelles. Nous estimons que cela nuit à la communication entre les actionnaires et la direction. Nous sommes d'avis que les assemblées virtuelles devraient être proposées en option, en sus des assemblées en personne avec les actionnaires, et qu'elles devraient offrir les mêmes possibilités de participation des actionnaires que dans le cas d'une assemblée en personne. Étant donné son rôle de premier plan au sein du conseil, nous tenons généralement le président du conseil ou du comité de gouvernance et des mises en candidature responsable et **n'appuierons pas** sa candidature au conseil.

5.4 Structure À Deux Catégories D'actions

Nous ne favorisons pas les structures à deux catégories d'actions, mais nous reconnaissons que ces structures existent dans certaines sociétés. Dans ce cas, il faut que les dispositions à ce sujet prévoient un traitement juste et équitable pour les deux catégories d'actionnaires. Nous examinerons ce traitement au cas par cas. Par exemple, nous considérons qu'il est adéquat de prévoir une clause d'égalité de traitement²¹ dans les dispositions relatives aux structures à deux catégories d'actions.

Nous **appuyons** la pratique d'une seule catégorie d'actions. En règle générale, nous **n'appuierons pas** la création ni l'expansion des structures à deux catégories d'actions. Nous examinerons au cas par cas les transactions visant à éliminer les structures à deux catégories d'actions qui confèrent le contrôle d'une société à des actionnaires et appuierons les transactions visant l'élimination des structures à deux catégories d'actions dans la mesure où elles sont faites dans l'intérêt supérieur à long terme de la société. Nous **n'appuierons pas** les transactions qui ont pour effet de transférer des sommes considérables comme prime de contrôle à l'actionnaire ou aux actionnaires détenant le contrôle. Nous **appuyons** la création de clauses de temporisation précisant une limite de

²¹ Les clauses d'égalité de traitement prévoient que les détenteurs d'actions subalternes sont traités sur un pied d'égalité avec les détenteurs d'actions de rang supérieur dans le cas d'une offre d'achat de la société.

temps raisonnable et des conditions qui, une fois remplies, éliminent la structure à deux catégories.

5.5 Propositions Des Actionnaires

Nous évaluerons toutes les propositions des actionnaires ou des parties prenantes au cas par cas. En règle générale, nous **appuierons** les propositions qui portent sur l'amélioration de la divulgation des enjeux qui, selon nous, peuvent présenter un risque important ou poser problème ou qui améliorent globalement les processus et pratiques de gouvernance de la société. En règle générale, nous **n'appuierons pas** les propositions qui, selon nous, visent à imposer des contraintes artificielles ou arbitraires à une société, à son conseil d'administration ou à sa direction, qui reproduisent des pratiques existantes ou qui empêchent la création d'une valeur à long terme pour les actionnaires. Nous tiendrons également compte des efforts de la société pour influencer ou entraver la réalisation d'une proposition des actionnaires lors du vote lorsque la proposition porte sur une question importante au sein de la société.

Nous constatons que les propositions des actionnaires sont généralement des votes consultatifs. Nous reconnaissons qu'il arrive parfois que nous appuyions l'intention de la proposition, tout en estimant que le délai de mise en œuvre de ladite proposition est trop restrictif ou irréaliste. Dans ces circonstances, et en tenant compte de la nature consultative des votes de proposition des actionnaires, nous envisagerons d'appuyer la proposition des actionnaires tout en accordant à la société un délai de mise en œuvre étendu.

5.5.1 Propositions environnementales et sociales des actionnaires

Les décisions soumises aux voix relatives aux propositions environnementales et sociales font également l'objet d'une évaluation de leur importance et nous tiendrons compte des circonstances particulières de la société et de son approche actuelle quant à la demande ou à l'enjeu. Nous adhérons à un cadre interne qui vise à garantir que toutes les propositions des actionnaires sont évaluées d'une manière cohérente.

Les propositions des actionnaires peuvent porter sur divers sujets liés aux enjeux environnementaux et sociaux. Voici notre approche pour évaluer les propositions d'actionnaires liées aux enjeux environnementaux et sociaux portant sur trois des thèmes les plus courants : les changements climatiques, la gestion du capital humain et les activités politiques, les dépenses et les associations commerciales.

Propositions des actionnaires concernant les changements climatiques

Nous évaluerons les propositions des actionnaires au cas par cas et nous **appuierons** habituellement les propositions des actionnaires qui, selon nous, renforcent les pratiques de l'entreprise liées aux changements climatiques. Voici quelques exemples de propositions d'actionnaires que nous pourrions appuyer :

- l'amélioration des pratiques de gouvernance en matière de changements climatiques et la surveillance du conseil;
- la réalisation d'une évaluation de l'importance relative de l'exposition de l'entreprise aux risques climatiques dans le but de lui permettre de mieux comprendre ses risques climatiques;
- le renforcement de la divulgation de renseignements utiles pour la prise de décisions sur le climat;

- la surveillance et la gestion des risques et des possibilités liés aux changements climatiques;
- des mesures supplémentaires de la part de l'entreprise pour mieux aligner ses activités sur la transition vers une économie à faibles émissions de carbone conformément à l'Accord de Paris²², y compris des initiatives de réduction des émissions à zéro; et
- la concordance des rapports avec les normes SABS de l'ISSB et les recommandations du groupe de travail sur les divulgations financières liées au climat.

Propositions des actionnaires concernant la gestion du capital humain

Nous encourageons les sociétés à appliquer des pratiques d'avant-garde en matière de gestion du capital humain afin de favoriser une culture inclusive et un environnement de travail sain. Il est ainsi possible de se différencier davantage de la concurrence et d'améliorer l'efficacité du capital au moyen d'une productivité accrue, de l'innovation et d'une réduction des blessures, ainsi que de soutenir la mobilisation des employés et de renforcer la capacité de la société à attirer et à fidéliser les employés.

Nous encourageons également les entreprises à fournir des renseignements pertinents qui nous permettraient d'évaluer les pratiques de gestion du capital humain.

Nous **appuyons** généralement les propositions qui demandent à une entreprise de faire ce qui suit :

- améliorer sa gouvernance et sa surveillance de la gestion du capital humain;
- élaborer des politiques liées, entre autres, à la lutte contre la discrimination, à la liberté d'association, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, aux pratiques de rémunération, aux codes de conduite des fournisseurs et à la santé et la sécurité des employés.

Proposition des actionnaires concernant les activités politiques, les dépenses et les associations commerciales

Nous nous attendons à ce que les opinions exprimées par une entreprise correspondent à ses actions. Par conséquent, nous nous attendons à ce que les engagements et les déclarations publiques soient reflétés de façon appropriée dans les pratiques, les politiques, les objectifs et la stratégie de l'entreprise. Il incombe à l'entreprise de démontrer sa cohérence dans tous les domaines.

L'un des domaines où les entreprises peuvent démontrer que leurs actions sont conformes à leur engagement est celui des activités politiques d'entreprise et de la participation à des associations professionnelles. Nous nous attendons à ce que les mesures prises par l'entreprise dans le domaine des activités et des dépenses politiques, ainsi que les associations professionnelles, soient non seulement alignées sur la stratégie de l'entreprise, mais aussi qu'elles accroissent la valeur à long terme pour les actionnaires et les parties prenantes. S'il y a un décalage entre les actions de l'entreprise et ses engagements, nous nous attendons à ce que soient fournis une explication convaincante et un plan pour remédier à cette contradiction.

²² Veuillez consulter la section sur l'[Accord de Paris](#) sur le site Web de la CCNUCC pour obtenir plus de détails.

En général, nous **appuyons** les propositions qui cherchent à établir ou à améliorer la supervision par le conseil des dépenses politiques (montant) et des activités, y compris l'examen des stratégies et des procédures, et qui prennent en considération la comparaison avec les pairs et le secteur. Nous nous attendons également à ce que les entreprises divulguent régulièrement les dépenses politiques, les justifications des dépenses politiques, les cotisations aux associations professionnelles et la justification des cotisations versées aux associations.

5.6 Dispositions relatives à la compétence exclusive

Nous estimons que les poursuites dérivées procurent aux actionnaires un mécanisme important pour s'assurer que les administrateurs et les dirigeants remplissent leurs obligations fiduciaires. Quand un conseil demande l'adoption d'une disposition relative à la compétence exclusive, il cherche à obtenir l'autorité de modifier les règlements de la société pour que les actionnaires ne puissent déposer des poursuites dérivées que dans un seul territoire de compétence.

Bien qu'il existe des motifs légitimes pour lesquels une société peut vouloir adopter une telle disposition, cela peut être une tactique pour décourager le dépôt de poursuites dérivées en augmentant leur difficulté et leur coût, et donc pour restreindre les droits des actionnaires.

Nous examinerons les demandes des conseils d'adopter une disposition relative à la compétence exclusive au cas par cas. En règle générale, nous **appuierons** les propositions lorsque la société peut justifier adéquatement la modification et lorsque nous sommes d'accord avec le territoire de compétence proposé. Cependant, en règle générale, nous **n'appuierons pas** ces demandes si nous estimons que la société tient seulement à restreindre les droits des actionnaires. Si des dispositions relatives à la compétence exclusive sont mises en œuvre sans avoir été préalablement soumises au vote des actionnaires, nous en tiendrons le président ou les membres du comité de gouvernance d'entreprise (ou son équivalent) responsables et nous **n'appuierons pas** leur réélection au conseil.

5.7 Droit des actionnaires de nommer des administrateurs

Nous examinerons les demandes concernant le droit des actionnaires de nommer des administrateurs au cas par cas. En règle générale, nous **appuyons** les propositions prévoyant des seuils qui correspondent à un actionnariat représentant une valeur financière suffisamment élevée de sorte à éviter l'abus potentiel du droit des actionnaires de nommer des administrateurs.

5.8 Any other Business

Dans le cas où l'information fournie par les sociétés est insuffisante et où un vote est nécessaire pour que des questions diverses soient exposées au conseil ou à la direction lors de l'assemblée générale annuelle, il serait imprudent de notre part d'approuver ces demandes à l'avance; en conséquence et en règle générale, nous **n'appuyons pas** de telles propositions.

TORONTO

5650 Yonge Street
Toronto, Ontario, M2M 4H5
Téléphone : (416) 228-5900
Sans frais : +1 877 812 7989

LONDRES

10 Portman Square
London, W1H 6AZ
Téléphone : +44 20 7659 4450
Courriel : contact_london@otpp.com

HONG KONG

Suites 2801, 2805-2810, Alexandra House
18 Chater Road, Central
Hong Kong
Téléphone : + 852 2230 4500
Courriel : inquiry_asia@otpp.com

SINGAPOUR

Asia Square Tower 2
12 Marina View #20-01A
Singapore 018961
Téléphone : +65 6019 5534

MUMBAI

6 and 7, 4 North Avenue
Maker Maxity, Bandra Kurla Complex,
Bandra (E)
Mumbai 400051
Courriel : +91 022 6813 3470



**ONTARIO
TEACHERS'**

PENSION PLAN • RÉGIME DE RETRAITE DES
ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ONTARIO

www.otpp.com/fr-ca

@otppinfo
[otpp.com/linkedin](https://www.otpp.com/linkedin)