



TITRE Politique régissant l'exercice du droit de vote dans les sociétés cotées en bourse	RÉVISION APPROUVÉE PAR : C.A.	DATE DE PREMIÈRE APPROBATION 1994-09-23
	DATES DE RÉVISION 1998-02-27, 2007-01-19, 2012-02-21; 2015-02-24, 2020-05-29	
SECTEUR ÉMETTEUR Investissement durable	AUTRES SECTEURS CONCERNÉS Marchés boursiers	
POLITIQUE(S) ET DIRECTIVE(S) LIÉE(S) <ul style="list-style-type: none"> Politique – Investissement durable 		
OBJECTIF(S) <ul style="list-style-type: none"> L'objectif de la présente politique est d'informer les entreprises des pratiques de gouvernance que nous privilégions. Elle fournit également des indications quant à nos positions de vote relatives à certaines autres grandes priorités d'investissement durable de la Caisse, telles que la lutte contre les changements climatiques et la promotion de la diversité de genre au sein de nos sociétés en portefeuille. À titre d'investisseur institutionnel à long terme, nous souhaitons être actifs par l'exercice de notre vote par procuration et par notre engagement auprès des entreprises. Cette politique nous permet d'être transparents avec nos sociétés en portefeuille quant aux grands principes régissant notre processus de vote. Elle est mise à jour de temps à autre afin de refléter l'évolution des meilleures pratiques de gouvernance ainsi que nos priorités en investissement durable. 		

TABLE DES MATIÈRES

1.	Préambule	2
2.	Principes généraux	3
3.	Principes directeurs de vote	3
3.1	Processus de vote par procuration	3
4.	Conseil d'administration	4
4.1	Indépendance des administrateurs	4
4.2	Comités du conseil	5
4.3	Taille du conseil d'administration	5
4.4	Processus de nomination et expertises des administrateurs	5
4.5	Diversité	6
4.6	Vote distinct	6
4.7	Vote à la majorité	6
4.8	Mandats de durée variable et échelonnement des mandats	7
4.9	Renouvellement du conseil	7
4.10	Temps consacré par les administrateurs à leurs fonctions	7
4.11	Assiduité	7
4.12	Président du conseil d'administration	8
4.13	Réunions des administrateurs indépendants	8
4.14	Évaluation du conseil et du chef de la direction	8

4.15	Planification de la relève du chef de la direction.....	8
4.16	Gestion des risques.....	9
5.	Ratification du mandat aux vérificateurs	9
6.	Rémunération des dirigeants.....	9
6.1	Conditions de la rémunération et divulgation	9
6.2	Régimes de rémunération incitative.....	10
6.3	Régimes de retraite.....	12
6.4	Actionnariat.....	12
6.5	Recouvrement des primes.....	12
6.6	Vote sur la rémunération des dirigeants.....	13
6.7	Parachutes dorés et primes exceptionnelles	13
6.8	Politique de couverture ou de nantissement	14
7.	Rémunération des administrateurs.....	14
8.	Régimes d'achat d'actions ou de détention d'actions destinés aux employés.....	14
9.	Offres publiques d'achat et mesures de protection	15
10.	Droits des actionnaires.....	15
10.1	Actions subordonnées ou à droits de vote inégaux	15
10.2	Autorisation d'opérations par une majorité qualifiée	15
10.3	Majorité simple.....	15
11.	Propositions d'actionnaires.....	15
11.1	Proposition appuyée par une majorité d'actionnaires	16
11.2	Propositions visant les enjeux E&S.....	16
11.3	Propositions visant spécifiquement les changements climatiques	16
11.4	Propositions liées	17
12.	Enjeux ESG	17
12.1	Enjeux ESG : Primordiaux pour la Caisse.....	17
12.2	Enjeux ESG : Divulgation	17
13.	Divulgation des contributions à des partis politiques et des activités de lobbying.....	18
14.	Pouvoir discrétionnaire.....	18
15.	Responsabilités.....	18
16.	Révision.....	18

ANNEXE I – SOCIÉTÉS COMPORTANT PLUS D'UNE CATÉGORIE D' ACTIONS PARTICIPANTES

19

1. PRÉAMBULE

La présente politique régissant l'exercice du droit de vote (la « Politique ») constitue un instrument de communication privilégié entre la Caisse de dépôt et placement du Québec (« la Caisse ») et ses sociétés en portefeuille. Elle tente de contribuer à la valorisation du capital social des entreprises et à leur croissance durable pour le bénéfice de l'ensemble de leurs actionnaires et celui des communautés où elles œuvrent.

La Caisse, en tant qu'investisseur à long terme, souhaite se comporter en bâtisseur et propriétaire. Elle s'assure de comprendre pleinement tous les aspects opérationnels, financiers et extra-financiers de ses investissements.

Cette Politique se veut un guide pour l'exercice des droits de vote par procuration. Des critères de vote à l'égard de différentes situations spécifiques, découlant des principes

généraux établis à la Politique, sont également élaborés. Les résolutions soumises aux assemblées d'actionnaires de nos sociétés en portefeuille sont analysées au cas par cas. La Caisse souhaite demeurer flexible dans l'application de ces principes et critères afin de tenir compte du contexte d'affaires spécifique dans lequel évoluent ses sociétés en portefeuille.

Des modifications sont apportées de temps à autre à la présente Politique afin de tenir compte de l'évolution des meilleures pratiques de gouvernance et l'essor des enjeux environnementaux et sociaux (« E&S »). La présente Politique doit être lue conjointement à la politique d'investissement durable de la Caisse.

2. PRINCIPES GÉNÉRAUX

La direction des entreprises devrait être confiée à des personnes de la plus grande compétence, encadrées par un conseil formé d'administrateurs tout aussi compétents, attentifs aux intérêts de l'entreprise, de ses actionnaires et des autres parties prenantes, et jouissant d'une indépendance suffisante. Ainsi, les administrateurs devraient être libres de tout lien qui risque de les empêcher de porter un jugement objectif dans leur évaluation de la direction ou des opérations.

La Caisse respecte le partage des rôles et des responsabilités dévolus au conseil d'administration, à la direction des entreprises et aux actionnaires. À l'intérieur de ce cadre, elle cherche à appuyer les efforts des administrateurs et de la direction qui visent à rehausser la performance financière et extra-financière de l'entreprise.

À titre d'actionnaire, la Caisse doit exercer son rôle et gérer ses investissements avec soin, diligence et discernement. À cet égard, elle engage un dialogue avec les administrateurs et les dirigeants des entreprises afin de faire connaître ses attentes, notamment en ce qui a trait aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »).

La Caisse entend appuyer les efforts du législateur et des autorités réglementaires visant à créer un environnement législatif et réglementaire qui favorise le plein exercice de ses droits et responsabilités d'actionnaire.

3. PRINCIPES DIRECTEURS DE VOTE

La présente Politique énonce les principes directeurs selon lesquels les résolutions soumises lors des assemblées d'actionnaires des sociétés ouvertes (sociétés cotées en bourse) sont analysées. Dans la mesure du possible et en y faisant les adaptations qui s'imposent, ces principes sont appliqués tant aux sociétés à grande capitalisation boursière et à celles ayant élu domicile dans les pays développés qu'aux sociétés à plus petite capitalisation boursière et à celles provenant de pays en développement ou des marchés en croissance.

3.1 Processus de vote par procuration

Afin de procéder à l'analyse des résolutions soumises aux assemblées d'actionnaires, la Caisse examine la circulaire de sollicitation de procurations (« la circulaire »), les autres

documents soumis par la société aux actionnaires en prévision de l'assemblée et les rapports préparés par certaines agences de conseil en vote.

La Caisse peut communiquer avec les entreprises préalablement à une assemblée pour discuter des enjeux ou préoccupations à l'égard des résolutions soumises aux actionnaires.

Les équipes d'investissement de la Caisse sont directement impliquées dans le processus de vote.

4. CONSEIL D'ADMINISTRATION

4.1 Indépendance des administrateurs

Le conseil de chaque entreprise doit être constitué d'une majorité d'administrateurs indépendants.

À titre d'exception au principe général énoncé ci-dessus et uniquement dans la mesure où des mécanismes appropriés sont mis en place afin de gérer tout conflit d'intérêt potentiel entre un actionnaire détenant un bloc d'actions important et la société, nous considérons le niveau d'indépendance du conseil comme étant suffisant en présence d'un actionnaire détenant un bloc d'actions important lorsqu'au moins:

- La majorité des membres sont indépendants de la société;
- La majorité des membres sont indépendants de l'actionnaire détenant un bloc d'actions important; et
- Le tiers des membres sont à la fois indépendants de la société et de l'actionnaire détenant un bloc d'actions important.

Dans tous les cas, nous privilégions une divulgation des liens de chaque administrateur avec la société et des circonstances pouvant créer tout conflit ou apparence de conflit d'intérêt.

Un membre d'un conseil d'administration est indépendant lorsqu'il n'entretient pas avec l'entreprise et ses dirigeants des relations personnelles ou professionnelles, directes ou indirectes, susceptibles d'influencer son jugement et de mener à des décisions qui ne seraient pas dans l'intérêt de l'entreprise. Afin de déterminer le statut d'indépendance selon ce critère, nous tenons compte, entre autres, des lois, de la réglementation en valeurs mobilières et des exigences d'inscription aux bourses applicables.

Dans l'évaluation du degré d'indépendance d'un membre, nous prenons aussi en compte la date de nomination de l'administrateur considéré comme indépendant par l'entreprise. Si un membre du conseil d'administration siège à ce conseil depuis plus de douze (12) ans, nous pouvons remettre en question son indépendance. Il est d'autant plus important dans ce contexte pour la société de divulguer adéquatement pour quelles raisons cet administrateur doit continuer d'être considéré indépendant. La Caisse étudiera attentivement la divulgation à cet égard à la circulaire et contactera au besoin la société concernée afin d'obtenir davantage de renseignements, avant de déterminer si ce membre devrait être considéré indépendant aux fins de la présente Politique. La Caisse prendra

également en compte la durée du mandat des autres membres du conseil et tentera de déterminer si un bon équilibre existe entre la préservation de la mémoire institutionnelle et l'apport de nouveaux points de vue.

4.2 Comités du conseil

Les comités de nomination, de rémunération et de vérification, ou leur équivalent, doivent être composés entièrement de membres indépendants.

Toutefois, dans les cas où il y a un actionnaire détenant un bloc d'actions important, les comités de nomination et de rémunération, ou leur équivalent, doivent être composés exclusivement de membres indépendants de l'entreprise et majoritairement de membres indépendants de l'actionnaire détenant un bloc d'actions important. Le comité d'audit doit cependant être composé exclusivement de membres indépendants, à la fois de l'entreprise et de l'actionnaire détenant un bloc d'actions important.

En plus d'adopter des mandats pour chacun de ces comités, nous recommandons aux sociétés de rendre ceux-ci accessibles sur leur site web et d'inclure un sommaire annuel des activités de chaque comité à la circulaire.

4.3 Taille du conseil d'administration

Nous privilégions un conseil d'administration qui comprend un nombre suffisant de membres pour permettre la diversité des expériences et des compétences nécessaires au bon déroulement de ses activités et de celles de ses comités. Le nombre d'administrateurs devrait toutefois être raisonnable, de manière à favoriser l'efficacité du conseil et la participation active de tous ses membres.

4.4 Processus de nomination et expertises des administrateurs

Nous encourageons chaque entreprise à mettre en place un processus d'examen des candidatures adapté à sa réalité et à le faire connaître aux actionnaires.

Le comité de nomination ou son équivalent est invité à établir un profil des expériences et expertises souhaitées pour le conseil (par le développement d'une matrice de compétences ou autrement) et à adopter une procédure de sélection des candidats. Cette procédure devrait prendre en compte les compétences et les aptitudes que le conseil, dans son ensemble, doit posséder, et les compétences et les aptitudes de chaque administrateur. Nous recommandons à la société de divulguer cette matrice de compétences à la circulaire.

Les différentes propositions soumises aux assemblées des actionnaires liées à l'encadrement du processus de soumission de candidatures sont examinées au cas par cas par la Caisse.

Nous sommes généralement en faveur de permettre aux actionnaires de proposer des candidats aux postes d'administrateurs, pourvu notamment que ces derniers soient bien qualifiés, complètent le profil d'expertises du conseil et soient prêts à agir dans le meilleur intérêt de la société.

4.5 Diversité

La diversité du conseil d'administration permet qu'une variété de points de vue soit entendue et intégrée aux prises de décision. Toute mesure qui favorise la diversité dans son sens large (ethnoculturelle, de genre, générationnelle etc.) au sein d'un conseil d'administration et contribue ainsi à élargir le bassin de candidats qualifiés pour siéger à titre d'administrateurs est appuyée.

Dès 2022, en ce qui a trait plus spécifiquement à la diversité de genre, la Caisse votera généralement, en l'absence de circonstances atténuantes, abstention ou contre le président du comité chargé des nominations (ou le président du conseil, en l'absence d'un tel comité) lorsque le conseil d'administration est composé de moins de 30% de femmes et que la société n'a pas divulgué d'engagement ferme afin de remédier à court terme à la situation.

Comme pour toutes nos décisions de vote, nous tiendrons compte du marché sur lequel nous votons. De plus, dans la mesure où la société exerce dans une juridiction ayant des exigences législatives ou réglementaires plus strictes que celles énoncées aux présentes, celles-ci primeront lors de l'exercice de notre vote.

Nous n'hésiterons pas à entamer des discussions avec le président du conseil et/ou les membres du comité chargé des nominations sur la progression de la représentation féminine au sein de leur organisation. Nous pourrions éventuellement voter abstention ou contre l'ensemble des membres du comité chargé des nominations si, l'année suivant un processus d'engagement relatif au manque de diversité au conseil d'administration, aucun progrès n'a été réalisé.

Nous encourageons les sociétés à adopter des politiques et des cibles relatives à la représentation féminine au conseil d'administration de même qu'à considérer le niveau de diversité de genre lors du processus de recrutement. En plus de divulguer des statistiques sur la représentation des genres au conseil et à la haute direction, nous encourageons les sociétés à fournir de l'information sur leurs politiques, cibles et processus afin d'accroître le niveau de diversité à travers l'organisation.

Nous accordons une grande importance à la mise en place de mécanismes appropriés de renouvellement du conseil, notamment puisque ceux-ci peuvent permettre de rehausser le niveau de représentation féminine.

4.6 Vote distinct

Les actionnaires devraient être en mesure de voter de façon distincte pour chacune des personnes mises en nomination pour un poste d'administrateur. Dans les cas où l'élection des candidats est soumise au scrutin par liste, nous déterminons notre position de vote en fonction des circonstances.

4.7 Vote à la majorité

Nous encourageons les entreprises à adopter une politique de vote à la majorité pour l'élection des administrateurs.

Selon les termes de cette politique, un administrateur qui n'obtient pas un vote majoritaire doit soumettre sa démission au conseil, qui doit décider s'il l'accepte ou non dans les 90 jours. Un refus ne devrait être envisageable que dans des circonstances exceptionnelles.

Dans les cas où le vote cumulatif est en vigueur, chaque situation est évaluée dans son contexte.

4.8 Mandats de durée variable et échelonnement des mandats

L'élection annuelle de tous les administrateurs est privilégiée. Dans les cas où l'élection est proposée pour des mandats de durée variable, notre position est déterminée en fonction des circonstances.

4.9 Renouvellement du conseil

La Caisse encourage fortement ses sociétés en portefeuille à assurer un renouvellement approprié du conseil, que ce soit par l'adoption d'une politique sur la durée maximale du mandat ou autrement. Ceci crée un sain équilibre entre la préservation de la mémoire institutionnelle et l'apport de perspectives nouvelles sur ses activités et son modèle d'affaires. Cet équilibre devrait être suffisant pour permettre une revue critique des façons de faire de l'entreprise et assurer un contrepoids et une supervision appropriée de la direction.

Tel qu'explicité plus amplement à la présente Politique, la Caisse pourrait remettre en question l'indépendance d'un administrateur si celui-ci siège au conseil depuis plus de douze (12) ans.

La Caisse considère notamment que le renouvellement du conseil est un mécanisme efficace afin de rehausser le niveau de diversité de celui-ci.

4.10 Temps consacré par les administrateurs à leurs fonctions

Nous reconnaissons les bénéfices pour les administrateurs de siéger à différents conseils. Toutefois, ceux-ci doivent s'assurer de gérer tous leurs engagements de façon à s'acquitter de leurs obligations et de leurs responsabilités. En l'absence de motif valable, nous encourageons les administrateurs à être présents aux réunions du conseil et à dédier suffisamment de temps à la préparation de celles-ci.

Si le nombre de conseils sur lesquels siège un administrateur limite, selon nous, sa capacité à s'acquitter avec efficacité de ses fonctions et responsabilités, nous pourrions nous opposer à son élection.

4.11 Assiduité

Compte tenu de l'importance de la contribution d'un administrateur au conseil et des responsabilités qui lui incombent, sa présence aux réunions du conseil et des comités auxquels il siège est requise.

Nous pourrions nous opposer ou nous abstenir de voter à l'égard d'un administrateur qui aura assisté, durant la dernière année, à moins de 75 % des réunions régulières du conseil et des comités auxquels il siège, sans motif valable.

4.12 Président du conseil d'administration

La nomination d'un président du conseil indépendant de la direction est privilégiée. Si tel n'est pas le cas, la proposition est examinée en fonction du contexte.

Lorsqu'il y a cumul des fonctions de président du conseil d'administration et de chef de la direction ou lorsque le président du conseil n'est pas indépendant de la direction, un poste d'administrateur principal devrait être créé et occupé par un administrateur indépendant qui veillera, notamment, au déroulement efficace des travaux du conseil et s'assurera qu'il puisse en tout temps convoquer des réunions avec les administrateurs indépendants. Cet administrateur principal devrait être indépendant de tout actionnaire détenant un bloc d'actions important, lorsque tel est le cas.

La Caisse portera une attention particulière à la durée du mandat de l'administrateur principal afin de déterminer son indépendance pour les fins de la présente Politique. Tel que plus amplement décrit ci-haut, son indépendance pourrait être remise en question si celui-ci siège au conseil depuis plus de douze (12) ans.

4.13 Réunions des administrateurs indépendants

Des réunions périodiques des administrateurs indépendants hors de la présence des administrateurs non indépendants doivent être tenues.

4.14 Évaluation du conseil et du chef de la direction

Chaque conseil d'administration doit être en mesure d'évaluer son travail, celui de chacun de ses comités ainsi que la contribution personnelle de chacun des administrateurs qui le composent. La contribution du chef de la direction aux résultats de l'entreprise doit aussi être étudiée.

Nous privilégions des évaluations périodiques qui s'effectuent, entre autres, en fonction du mandat du conseil et de ceux de ses comités ainsi que des compétences et aptitudes démontrées par chacun des administrateurs.

Nous encourageons les sociétés à informer les actionnaires du processus d'évaluation en place, par l'entremise de divulgation à la circulaire.

4.15 Planification de la relève du chef de la direction

Le conseil d'administration d'une entreprise doit planifier la relève du chef de la direction et nous apprécions de la divulgation appropriée à cet égard. Nous appuyons les résolutions requérant l'adoption d'un plan de relève du chef de la direction.

4.16 Gestion des risques

Le conseil d'administration doit définir les principaux risques des activités de l'entreprise et veiller à la mise en œuvre des systèmes appropriés de gestion de ces risques. Nous encourageons les sociétés à divulguer de l'information sur le processus de gestion des risques, incluant les responsabilités de chacun des comités du conseil relatives à certains types de risque.

Nous portons une attention particulière à la divulgation relative aux risques climatiques. À cet égard, nous nous attendons à ce qu'une société prenne en compte les recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures*.

5. RATIFICATION DU MANDAT AUX VÉRIFICATEURS

Nous votons généralement en faveur de la ratification du mandat des vérificateurs.

Nous appuyons les résolutions proposant la divulgation des frais et des honoraires des vérificateurs tant pour leurs services de vérification que pour d'autres services. Toutefois, nous n'appuyons pas la nomination des vérificateurs dans les cas où leur indépendance peut être compromise, comme par exemple lorsque les honoraires non liés à la vérification, perçus au cours de l'exercice précédent, sont jugés excessifs.

6. RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

6.1 Conditions de la rémunération et divulgation

La rémunération des dirigeants d'une entreprise est un sujet important à examiner dans le cadre des assemblées d'actionnaires. Tout en gardant l'entreprise concurrentielle, nous nous attendons à ce que le conseil d'administration fasse preuve de modération lors de la détermination de la rémunération des dirigeants. Ainsi, nous privilégions une rémunération structurée de façon à accroître la valeur tout en récompensant les dirigeants qui ont atteint ou excèdent les objectifs fixés.

Nous favorisons une politique de rémunération axée sur une partie variable, liée aux résultats de l'entreprise ou à l'atteinte d'objectifs à court terme et à long terme.

Le conseil d'administration devrait selon nous tenir compte des conséquences des risques associés aux politiques et aux pratiques de rémunération de l'entreprise. Dans ce contexte, nous encourageons le conseil d'administration à procéder à une divulgation complète des mesures prises pour s'assurer que ces politiques et pratiques sont alignées sur des objectifs de performance à long terme et n'incitent pas les membres de la direction à prendre des risques excessifs, notamment afin d'atteindre leurs objectifs annuels.

Les régimes de rémunération doivent faire l'objet d'une divulgation complète. Tous les avantages directs et indirects, y compris les régimes de retraite et les octrois hors régime, tels que les indemnités de départ, les primes de rétention, les octrois spéciaux et les avantages accessoires ou personnels (*perquisites*), doivent être divulgués de manière transparente.

Les actionnaires doivent pouvoir déterminer dans quelle mesure la rémunération de la direction est justifiée par les résultats de l'entreprise. Les données publiées par l'entreprise doivent donc être suffisamment complètes et transparentes pour permettre de faire cette comparaison pour les membres de la direction de l'entreprise sur un horizon de temps raisonnable. Les données doivent permettre de situer la rémunération de la direction par rapport à un groupe de référence approprié.

Si le comité de rémunération fait appel au service d'une firme spécialisée en rémunération, nous encourageons l'entreprise à divulguer l'identité de cette dernière ainsi que le détail des honoraires versés.

En plus d'appliquer les principes généraux ci-dessus énoncés, nous prenons notamment en compte les caractéristiques suivantes lors de l'examen d'un régime de rémunération :

- La déclaration explicite, par le conseil d'administration, de la politique et du programme de rémunération en place, des principes auxquels il se conforme en matière de rémunération des dirigeants, du rapport entre ces principes et les objectifs stratégiques de l'entreprise, des objectifs de rendement et de tout changement à ces égards;
- La description du processus suivi pour établir la structure du programme de rémunération incitative et ses différentes composantes;
- La déclaration intégrale de l'ensemble des avantages, y compris les octrois hors régime;
- Les critères de performance utilisés, notamment pour l'octroi et l'acquisition de titres dans le cadre d'un régime de rémunération incitative à court terme et à long terme;
- Le nombre de titres pouvant être acquis ou le nombre d'options pouvant devenir exerçables en fonction de l'atteinte d'objectifs de performance;
- Les exigences fixées pour les dirigeants et les cadres supérieurs en matière d'actionariat.
- L'intégration de certains critères ESG à la rémunération, dans la mesure où ceux-ci sont alignés à la stratégie de la société et créateurs de valeur à long terme.

Nous pouvons nous opposer à l'élection des membres du comité de rémunération si nous jugeons que la rémunération n'est pas alignée sur la performance.

6.2 Régimes de rémunération incitative

L'utilisation du terme « titre » dans la section suivante, s'entend de tout titre, mécanisme ou autre forme de véhicule visé dans les régimes de rémunération incitative.

Aux fins de la présente Politique, les régimes de rémunération comprennent ce qui suit :

- les régimes d'options d'achat d'actions;
- des droits à la plus-value des actions;
- tout autre mécanisme de rémunération comportant l'émission ou l'émission éventuelle d'actions de l'émetteur;

- tout autre mécanisme de rémunération donnant droit à l'équivalent monétaire de la valeur d'un nombre d'unités d'actions sans que cela exige l'émission, l'achat ou la vente d'actions.

Nous nous attendons à ce que la majeure partie de la rémunération incitative repose sur la performance plutôt qu'au simple passage du temps. Les régimes de rémunération incitative doivent également être établis en fonction de certains principes ci-après détaillés.

Prix — Les titres doivent être émis à au moins 100 % de la juste valeur marchande en cours.

Période d'acquisition — La période globale d'acquisition doit s'étendre entre trois et cinq ans.

Échéance — Les options d'achat d'actions ne doivent pas comporter une échéance au-delà de dix ans.

Dilution — La dilution entraînée par tous les régimes de rémunération sous forme d'actions doit respecter des normes acceptables en fonction de l'industrie.

De façon générale, nous n'appuyons pas un régime de rémunération incitative sous forme d'actions qui représente plus de 5 % du total des actions en circulation et un taux d'absorption supérieur à 1 % annuellement.

Toutefois, nous pouvons accepter certains régimes qui représentent jusqu'à 10 % des actions en circulation et un taux d'absorption de 2 %, s'ils comportent un ou plusieurs des critères suivants :

- Le régime est accessible à un grand nombre de cadres ou à tous les employés;
- L'entreprise est en démarrage ou en croissance et a besoin de liquidité pour son développement;
- L'entreprise n'a pas de bénéfices importants ou a un manque de liquidité;
- L'entreprise résulte d'une fusion amalgamant des plans différents et requiert une période d'ajustement;
- L'entreprise a une politique de rémunération nettement inférieure au marché et privilégie ce régime comme incitatif à la performance.

Modification du prix de levée des titres — Nous nous opposons à la réduction subséquente du prix de levée des titres, une fois celui-ci fixé.

Changement de contrôle — Nous pouvons appuyer les régimes de rémunération incitative sous forme d'actions comportant des clauses de changement de contrôle, si ces clauses ne permettent pas aux détenteurs de titres de recevoir davantage pour leurs titres que ce que les actionnaires recevront pour leurs actions. Nous nous opposons aux clauses des régimes de rémunération sous forme d'actions ayant trait au changement de contrôle qui sont adoptées dans le cadre d'une offre publique d'achat (« OPA »).

Pouvoir discrétionnaire du conseil — Nous n'appuyons pas les régimes de rémunération incitative sous forme d'actions qui donnent au conseil l'entière discrétion dans l'établissement des modalités des régimes, que ce soit le prix des titres, le type de véhicule utilisé, les critères d'éligibilité ou le remplacement des titres. Ces régimes doivent être soumis aux actionnaires avec suffisamment de détails quant aux coûts et à leur ampleur, leur fréquence et leur calendrier d'exercice.

Concentration — Nous nous opposons généralement aux régimes de rémunération incitative sous forme d'actions qui autorisent l'attribution de 20 % ou plus des titres disponibles à un seul individu au cours d'une même année.

Acquisition des titres — Nous nous opposons aux régimes de rémunération incitative sous forme d'actions acquises et monétisées à 100 % au moment de leur attribution.

Mode de paiement — Nous nous opposons aux prêts à taux d'intérêt faible ou nul pour acquérir des actions ou lever des options d'achat d'actions.

6.3 Régimes de retraite

Nous sommes en faveur d'une divulgation complète et transparente des modalités des régimes de retraite et autres avantages sociaux.

Nous appuyons le principe selon lequel les prestations de retraite sont basées sur le salaire de base des dirigeants, et non sur la partie variable de leur rémunération.

6.4 Actionnariat

Les dirigeants devraient être tenus de détenir un nombre minimal d'actions de l'entreprise, en ligne avec les meilleures pratiques applicables, de manière à mieux aligner leurs intérêts sur les intérêts à long terme des actionnaires. Les dirigeants devraient conserver l'équivalent en actions d'un multiple de leur salaire de base tant qu'ils sont à l'emploi de l'entreprise et pendant une période raisonnable après leur départ.

Nous encourageons les sociétés à divulguer un sommaire des termes de leur politique sur la détention minimale des administrateurs et dirigeants à leur circulaire.

6.5 Recouvrement des primes

Le conseil d'administration devrait adopter une politique ou toute mesure permettant de récupérer la rémunération incitative versée aux dirigeants dans certaines circonstances préalablement établies telles qu'un retraitement comptable, un acte frauduleux, de la négligence grossière ou de l'inconduite volontaire grave. Ainsi, dans ces circonstances ou à la suite de la publication de résultats financiers erronés, les dirigeants devraient être tenus de rembourser leur rémunération incitative. Nous privilégions une divulgation claire à la circulaire relative aux circonstances ou mécanismes permettant la récupération d'une telle rémunération. Les propositions visant l'élargissement du champ d'application d'une politique de récupération seront étudiées au cas par cas.

6.6 Vote sur la rémunération des dirigeants

Nous appuyons les résolutions visant l'adoption par les entreprises d'un vote sur la rémunération des dirigeants (consultatif ou non, selon les juridictions).

Lorsque nous devons voter sur les politiques et programmes de rémunération des dirigeants dans ce cadre, nous procédons à une analyse au cas par cas de l'ensemble de la structure du programme de rémunération, en fonction des éléments exposés à la présente section de la Politique et du montant total de la rémunération, afin de s'assurer qu'elle n'est pas excessive.

Lorsque le résultat du vote sur la rémunération est inférieur à 90%, nous invitons la société à consulter ses actionnaires afin d'identifier les irritants et à évaluer la nécessité de procéder à des ajustements. Nous étudierons la divulgation à cet égard à la circulaire l'année suivante.

6.7 Parachutes dorés et primes exceptionnelles

Parachutes dorés

Nous nous opposons aux primes de départ excessives versées à un administrateur ou à un dirigeant d'entreprise. Nous nous opposons également aux primes de départ ou à l'accélération des titres détenus déclenchés par un simple levier. Nous favorisons les dispositions à double levier exigeant un changement de contrôle et une cessation d'emploi ou un changement substantiel des fonctions.

Primes exceptionnelles

Nous sommes d'avis qu'un programme de rémunération bien structuré devrait suffire à établir la rémunération d'un dirigeant dans une optique de rétention et d'incitatif à la performance. Nous constatons toutefois dans le marché que les primes hors du cadre de celui-ci sont octroyées de façon discrétionnaire pour différentes raisons (embauche, récompense ponctuelle, rétention, etc.). Nous invitons les sociétés à nous fournir l'information nécessaire à l'appréciation du fondement d'un tel octroi. Nous évaluerons ces primes au cas par cas.

Pour les primes à l'embauche, nous considérons notamment la performance de l'entreprise, le recrutement interne ou externe, les autres éléments de la rémunération du dirigeant ainsi que les pratiques de l'industrie. S'il s'agit d'un recrutement externe, nous tenons compte des pertes subies par la personne qui a dû quitter un emploi pour occuper ce nouveau poste.

En ce qui a trait à notre appréciation des autres primes exceptionnelles, telles que celles liées à la performance ou à la rétention, nous considérons le montant de la prime, la justification énoncée, les autres éléments de la rémunération du dirigeant ainsi que les pratiques de l'industrie. Nous portons une attention particulière au caractère récurrent de telles primes. Par leur nature, elles devraient être octroyées de façon ponctuelle. Une récurrence peut signaler l'inefficacité de certains éléments du programme de rémunération

et du plan de succession d'employés clés. Nous nous opposerons au paiement de primes exceptionnelles nous apparaissant injustifiées en fonction de ces critères.

6.8 Politique de couverture ou de nantissement

Nous sommes en faveur des régimes de rémunération interdisant aux dirigeants d'effectuer des transactions financières visant à offrir une couverture ou une monétisation de la valeur de leurs actions ou de leurs titres en attente d'acquisition ou à nantir leurs actions. Ces pratiques ont pour effet d'affaiblir le lien entre la performance de l'entreprise et la rémunération consentie à travers ces titres.

Toutefois, nous évaluons au cas par cas les entreprises qui permettent à leurs dirigeants de nantir partiellement leur actionnariat.

7. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Nous sommes généralement en faveur d'une rémunération adéquate des administrateurs dans la mesure où elle est alignée aux intérêts des actionnaires. Nous appuyons les propositions qui prévoient le versement d'un certain pourcentage de la rémunération sous forme d'actions ou d'unités d'actions différées. Toutefois, nous nous opposons généralement à la participation des administrateurs externes à un régime d'options d'achat d'actions ou de titres liés à performance. Nous estimons que cette forme de rémunération est moins alignée aux intérêts à long terme des actionnaires et peut entraîner des conflits d'intérêts pour les administrateurs en regard de la gestion de tels régimes. Dans ce contexte, nous favorisons un régime de rémunération distinct de celui des dirigeants et des employés.

Nous estimons que les exigences d'actionnariat minimal à l'endroit des administrateurs permettent également d'aligner leurs intérêts sur les intérêts à long terme des actionnaires. Les administrateurs peuvent bénéficier d'une période de temps raisonnable pour atteindre ces exigences. Nous encourageons les sociétés à divulguer un sommaire des termes de leur politique sur la détention minimale des administrateurs et dirigeants.

Par ailleurs, les administrateurs externes ne devraient pas bénéficier des mêmes avantages que ceux offerts aux dirigeants et aux employés, tels les avantages de retraite ou d'autres avantages indirects.

Enfin, étant donné les devoirs fiduciaires des administrateurs, nous nous opposons à l'octroi d'options, d'actions incitatives ou de primes aux administrateurs externes dans le cas où il y aurait changement de contrôle.

8. RÉGIMES D'ACHAT D' ACTIONS OU DE DÉTENTION D' ACTIONS DESTINÉS AUX EMPLOYÉS

Nous appuyons, à certaines conditions, les régimes d'achat d'actions et les régimes de détention destinés aux employés de même que les résolutions visant à augmenter le nombre d'actions réservées aux fins d'un régime existant, compte tenu de l'alignement des intérêts des employés à ceux des actionnaires.

9. OFFRES PUBLIQUES D'ACHAT ET MESURES DE PROTECTION

Nous examinons les offres publiques d'achat (« OPA ») au cas par cas, en fonction de la pérennité de l'entreprise plutôt que du rendement à court terme.

De façon générale, nous appuyons les mesures de protection soumises aux actionnaires si ces mesures assurent un traitement égal des actionnaires en cas d'OPA, si la société a suffisamment de temps pour envisager des solutions de rechange à une offre en vue d'accroître la valeur pour les actionnaires et si c'est dans le meilleur intérêt de la société, compte tenu de sa situation.

10. DROITS DES ACTIONNAIRES

10.1 Actions subordonnées ou à droits de vote inégaux

Nous favorisons généralement l'émission d'actions comportant un droit de vote unique. Toutefois, dans certaines circonstances, une structure de capital comportant des actions à droits de vote inégaux peut être justifiée. En effet, il est parfois dans l'intérêt de la majorité des actionnaires que l'actionnaire détenteur d'un bloc important d'actions conserve le contrôle effectif de l'entreprise. Un encadrement adéquat des impacts d'une telle structure doit alors être instauré¹.

10.2 Autorisation d'opérations par une majorité qualifiée

Nous nous opposons à toute proposition visant à accroître au-delà de 66,6 % le pourcentage des actions en circulation nécessaire pour approuver des actes de l'entreprise.

10.3 Majorité simple

Sous réserve des dispositions des lois corporatives applicables, nous favorisons l'adoption des résolutions par le vote à la majorité simple.

11. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Nous appuyons les mesures qui permettent aux actionnaires de présenter certaines propositions à l'assemblée des actionnaires.

L'examen du contenu des propositions d'actionnaires est fait au cas par cas, en tenant compte des principes énoncés à la présente Politique ainsi qu'à la politique sur l'investissement durable de la Caisse.

Par ailleurs, nous nous opposons aux propositions d'actionnaires qui imposent des contraintes arbitraires et monétaires indues à la direction ou au conseil d'administration, ou qui visent davantage les opérations d'une entreprise, lesquelles relèvent de la direction.

¹ Voir à l'annexe 1 les paramètres à l'intérieur desquels la Caisse peut être favorable aux actions à droits de vote inégaux.

Nous pouvons également voter contre une proposition d'actionnaire lorsque les mesures en place au sein de l'entreprise nous semblent pratiquement équivalentes aux demandes faites à la proposition.

11.1 Proposition appuyée par une majorité d'actionnaires

Nous nous attendons à ce que le conseil d'administration prenne les mesures pour donner suite à toute proposition appuyée par une majorité d'actionnaires et fasse rapport sur ces mesures dans un délai raisonnable. De la divulgation à cet égard doit être ajoutée à sa circulaire l'année suivante. Si aucune suite n'est donnée à une telle proposition, le conseil doit fournir des explications aux actionnaires dans un délai raisonnable. Dans les cas où l'inaction de l'entreprise n'est pas justifiée, nous pourrions voter contre le président ou l'ensemble du comité de gouvernance.

11.2 Propositions visant les enjeux E&S

Nous invitons les sociétés à prendre au sérieux les propositions d'actionnaires visant les enjeux environnementaux et sociaux (« E&S ») et ce, bien qu'elles n'aient pas été appuyées par une majorité des actionnaires. Ces enjeux peuvent prendre un certain temps avant de faire l'unanimité mais demeurent prioritaires pour la Caisse.

11.3 Propositions visant spécifiquement les changements climatiques

En 2017, la Caisse a adopté une stratégie à l'égard des changements climatiques qui impose l'intégration du facteur climatique à l'ensemble des prises de décisions d'investissement. De plus, la stratégie propose des cibles et des moyens qui permettent à l'organisation d'aborder la transition vers une économie sobre en carbone de manière concrète et constructive, en apportant sa contribution d'investisseur à ce défi mondial. En 2019, la Caisse a rejoint l'Alliance des propriétaires d'actifs Net Zero (*Net-Zero Asset Owner Alliance*) qui prône la neutralité carbone des portefeuilles d'ici 2050.

Dans ce contexte, il est essentiel pour la Caisse d'obtenir de l'information pertinente de la part des entreprises. Ainsi, nous appuierons généralement les propositions :

- Requirant de la divulgation sur la gouvernance, la stratégie et les mesures adoptées par une entreprise relatives aux changements climatiques et à la gestion des risques encourus;
- Requirant l'adoption de cibles de réduction de gaz à effet de serre et la reddition de comptes sur l'atteinte de celles-ci;
- Requirant le développement d'analyse de scénario en lien avec le climat;
- Requirant que la divulgation en cette matière soit faite en fonction du cadre proposé par la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD); ou
- Requirant la divulgation des activités de lobbying, notamment en lien avec le lobbying climatique exercé par les entreprises et leurs associations professionnelles.

La Caisse pourrait, à sa discrétion, voter abstention ou contre la personne en charge du comité pertinent ou, à défaut, le président du conseil, si aucun progrès n'a été réalisé à la

suite d'un processus d'engagement concernant le manque d'initiatives et de mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques.

Comme pour toutes nos décisions de vote, nous tiendrons compte du marché sur lequel nous votons.

11.4 Propositions liées

Nous appuyons les résolutions comportant plusieurs éléments, seulement dans la mesure où la résolution dans son ensemble est dans l'intérêt des actionnaires.

Nous n'appuyons pas les propositions liées qui ont comme objectif de rendre plus acceptable l'un ou l'autre des éléments de la proposition en y ajoutant des éléments qui risquent de générer davantage de support des actionnaires.

12. ENJEUX ESG

12.1 Enjeux ESG : Primordiaux pour la Caisse

Nous accordons une importance particulière à la gestion des enjeux ESG par nos sociétés en portefeuille. L'analyse de ces enjeux fait partie intégrante de notre processus d'investissement et nous avons adopté une politique spécifique en la matière afin d'y énoncer nos objectifs et nos façons de procéder.

Dans cette politique, l'exercice du droit de vote est notamment identifié comme étant un moyen d'action privilégié pour un actionnaire à l'égard des enjeux ESG.

La présente Politique doit donc se lire conjointement à la politique sur l'investissement durable de la Caisse.

12.2 Enjeux ESG : Divulcation

Nous encourageons les entreprises à adopter des politiques et des mesures d'implantation portant sur les enjeux ESG matériels ou prioritaires à leurs activités. Nous les incitons à rendre disponible ces politiques sur leur site web et à se rapporter aux actionnaires sur une base annuelle quant à la mise en application de celles-ci.

Nous sommes favorables à l'utilisation des normes comptables établies par le *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* afin d'identifier, de gérer et de divulguer adéquatement les enjeux de développement durable susceptibles d'avoir une incidence financière importante.

Nous nous attendons à ce que les sociétés prennent en compte les recommandations de la TCFD qui envisagent la présentation volontaire d'information sur les quatre aspects suivants : la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques ainsi que les mesures et les objectifs liés aux changements climatiques.

13. DIVULGATION DES CONTRIBUTIONS À DES PARTIS POLITIQUES ET DES ACTIVITÉS DE LOBBYISME

Sous réserve des lois applicables le permettant, nous nous opposons à toute forme de contribution par les entreprises à des partis politiques ou à des mouvements similaires. Dans la mesure où, agissant à l'encontre de cette position de principe, mais en toute conformité avec la loi applicable, l'entreprise fait de telles contributions, elle doit les divulguer ainsi que les politiques et les processus les encadrant. Nous encourageons également une société à divulguer toute activité de lobbyisme.

14. POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE

Nous exerçons nos droits de vote en fonction des principes énoncés à la présente Politique. Toutefois, nous nous réservons le droit d'y déroger lorsque nous le jugeons approprié dans le cadre des décisions d'affaires que nous devons prendre ou dans le cas où des lois applicables le permettraient.

Nous examinons tout sujet soumis par résolution aux assemblées d'actionnaires n'étant pas directement traité à la présente Politique au cas par cas, et ce, dans l'esprit des principes qui y sont énoncés.

15. RESPONSABILITÉS

La Première Vice-Présidente, cheffe des Placements au Québec et de l'Investissement durable est responsable de l'application de la présente Politique. Elle propose au Comité de gouvernance et d'éthique toute mise à jour et modification. Le Comité de gouvernance et d'éthique recommande l'approbation de la présente Politique au conseil d'administration.

16. RÉVISION

La présente Politique est sujette à une révision au moins aux trois ans.

ANNEXE I – SOCIÉTÉS COMPORTANT PLUS D'UNE CATÉGORIE D' ACTIONS PARTICIPANTES¹

Énoncé de principe

La Caisse est d'avis que le droit de vote est un attribut important des actions ordinaires. Elle estime que lorsque des actions ordinaires comportent un même niveau de risque, ces actions doivent conférer à leurs détenteurs les mêmes avantages et les mêmes droits. Pour cette raison, la Caisse préfère les sociétés avec une seule catégorie d'actions avec droit de vote.

Ce principe est l'une des assises de la démocratie d'entreprise pour assurer à tous les actionnaires une influence qui soit proportionnelle au poids de leur participation. Cette proportionnalité revêt une importance primordiale lorsque des décisions sont susceptibles d'influer sur l'investissement des actionnaires.

La Caisse constate cependant que des structures de capital avec des actions à droit de vote subalterne sont courantes dans certaines industries et dans certains pays, notamment au Canada

La Caisse investit dans de telles sociétés lorsqu'elles excellent à long terme et qu'elles se soucient de traiter équitablement les détenteurs d'actions à droit de vote subalterne. En toutes circonstances, c'est la performance à long terme des entreprises qui guide les décisions d'investissement de la Caisse et les discussions avec leur direction.

La position de la Caisse

Règle générale, la Caisse privilégie une structure de capital qui confère un droit de vote unique par action. Elle ne s'oppose toutefois pas de façon systématique à toute structure de capital avec des actions à droit de vote subalterne. Elle examine chaque situation au cas par cas.

La Caisse peut juger approprié de permettre à un entrepreneur-fondateur de conserver la direction de son entreprise lors d'une phase d'expansion et de financer cette croissance par des capitaux propres et cela, même si les ressources de l'entrepreneur-fondateur sont insuffisantes pour maintenir sa position de contrôle.

La Caisse peut ainsi encourager une société qui a un projet d'expansion intéressant à accéder aux marchés des capitaux sans que son entrepreneur-fondateur ne soit contraint de perdre son contrôle à court ou à moyen terme. Elle participe du même coup à la création de leaders économiques d'une envergure nationale, voire mondiale.

En contrepartie, toutefois, la Caisse juge que les sociétés avec des actions à droit de vote subalterne doivent être encadrées de façon serrée afin de fournir aux actionnaires subalternes des assurances de bonne gouvernance. Ces entreprises doivent adopter les meilleures pratiques en matière de régie d'entreprise et de transparence, notamment en ce qui concerne la

¹ *Actions participantes : les actions ordinaires à droit de vote multiple ou restreint, les actions ordinaires sans droit de vote, les actions à droit de vote subalterne, les actions dites de contrôle et, plus généralement, toutes les actions d'une société où il existe différentes catégories d'actions ordinaires.*

divulgarion d'information aux actionnaires subalternes. Lorsqu'une société avec des actions à droit de vote subalterne divulgue les résultats des votes aux assemblées annuelles des actionnaires, en plus de divulguer les résultats des votes sur une base consolidée, la Caisse privilégie la divulgation des résultats de vote séparément par catégorie d'actions.

Lorsqu'elle examinera un investissement, la Caisse portera une attention toute particulière aux deux considérations suivantes :

1. Alignement d'intérêts

Pour qu'il y ait un alignement d'intérêts entre l'actionnaire de contrôle et les détenteurs d'actions à droit de vote subalterne, il importe que l'entrepreneur-fondateur conserve un intérêt appréciable dans l'entreprise. Il sera ainsi enclin à exercer un contrôle serré sur les investissements en capitaux et la gestion des activités d'exploitation. Il sera aussi porté à miser sur des stratégies de création de valeur à long terme.

Il n'existe pas de critère objectif pour déterminer ce qui représente un intérêt appréciable, mais la Caisse estime qu'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'un actionnaire de contrôle conserve à long terme un intérêt d'au moins 15 % dans le capital de son entreprise. Transposé autrement, cela équivaut à un maximum de six votes par action à droit de vote multiple.

2. Performance

La Caisse suivra de près l'exécution des plans d'affaires des sociétés avec des actions à droit de vote subalterne. Ces entreprises doivent afficher de bonnes performances à long terme. À défaut de l'atteinte des cibles financières et opérationnelles de la société, la Caisse peut demander un changement à la direction ou une éventuelle conversion d'un certain nombre d'actions à droit de vote multiple afin d'en réduire l'influence.

Lorsque la Caisse soupèsera un investissement dans une société qui crée ou maintient une structure avec des actions à droit de vote subalterne, elle pourra également demander certaines mesures afin de protéger les intérêts de tous les actionnaires. Au nombre de ces mesures, notons les suivantes :

- Lors d'un premier appel public à l'épargne, prévoir que l'actionnaire de contrôle conserve à long terme au moins 15 % du capital;
- Réserver aux détenteurs d'actions à droit de vote subalterne le droit d'élire un minimum d'administrateurs, le tiers par exemple;
- Lorsqu'un membre de la famille de l'actionnaire de contrôle ou un détenteur d'un bloc important d'actions se porte candidat au poste de chef de la direction, attribuer aux administrateurs indépendants la responsabilité de définir les qualités, l'expérience et les aptitudes requises pour ce poste et discuter avec le conseil et les actionnaires de contrôle du mérite des différents candidats;
- En l'absence de descendants de l'actionnaire de contrôle aptes à jouer un rôle important à la direction ou comme membre du conseil, planifier la transition à une structure d'actions à droit de vote unique;

- S'assurer que toute offre de prise de contrôle soit présentée selon les mêmes conditions à tous les actionnaires.

Un certain type d'actions privilégiées

La Caisse adopte la même position, avec les adaptations qui s'imposent, à l'égard de la création ou du maintien de catégories d'actions pouvant, à la discrétion du conseil d'administration de l'entreprise, comporter un ou plusieurs droits de vote ou être convertibles en actions comportant un droit de vote.