Letko Brosseau

Gestion de placements globale

Politique de vote par procuration

Octobre 2026

Table des matières

Politique de vote par procuration 1

Conseil d'administration 2

Indépendance des administrateurs individuels 2

Séparation des rôles du conseil d'administration et de la gestion 3

Comités du conseil 3

Surcharge 3

Assiduité 4

Renouvellement du conseil 4

Élection des administrateurs 4

Diversité 4

Auditeur 5

Rémunération 5

Rémunération des dirigeants 5

Recours aux actions dans la rémunération des dirigeants 6

Participation en actions par des dirigeants 6

Rémunération des administrateurs 6

Structure corporative et capital 7

Modifications aux règlements de la société 7

Émission de capital 7

Droits des actionnaires 7

Droit de convoquer une assemblée extraordinaire 7

Accès par procuration 7

Régimes de droits des actionnaires 7

Droits de vote égaux 8

Assemblées virtuelles des actionnaires 8

Ajournement des assemblées 8

Résolutions de décharge 8

Autres affaires 8

Propositions des actionnaires 8

Propositions environnementales et sociales (E&S) 9

Changement climatique 9

Droits et réconciliation autochtones 9

Transparence 9

Letko, Brosseau & Associés Inc. (« LBA ») croit qu'une gouvernance rigoureuse, caractérisée notamment par une attitude responsable à l'égard des facteurs environnementaux et sociaux importants, profitera aux actionnaires qui verront la valeur de leur placement augmenter à la longue du fait d'un meilleur rendement de l'entreprise. La bonne gouvernance relève d'abord du conseil d'administration chargé de surveiller la direction, à laquelle il incombe de formuler et d'appliquer la stratégie de l'entreprise. À titre d'actionnaire, nous encourageons les entreprises à développer et mettre en œuvre un ensemble de politiques et de procédures qui permettront à leur conseil d'administration et à leur direction d'exercer efficacement leurs fonctions dans un cadre de gouvernance solide.

Le droit de vote, y compris le droit d'élire les administrateurs qui veillent à mettre en place une bonne gouvernance au nom des actionnaires, constitue l'un des principaux droits inhérents au statut d'actionnaire. LBA a l'obligation fiduciaire de s'assurer que les droits de vote rattachés aux procurations sont exercés et que les décisions sont prises conformément aux intérêts à long terme des actionnaires, y compris ses clients. Puisque nous estimons que le meilleur moyen de nous acquitter de cette obligation ne consiste pas à déléguer à des tiers l'exercice de nos droits de vote par procuration, notre équipe interne examine les résolutions par procuration avec la plus grande diligence, en se laissant guider par les directives énoncées aux présentes.

Nous avons formulé ces directives en fonction des questions qui font le plus souvent l'objet des votes par procuration; nous sommes cependant conscients que ces votes peuvent porter sur d'autres enjeux. Face à une résolution visant une question qui n'est pas abordée directement dans ces directives, nous nous attacherons avant tout à voter de la façon que nous jugeons conforme aux intérêts à long terme des actionnaires, y compris nos clients. Parfois, des circonstances particulières peuvent nous amener à juger approprié d'exercer notre droit de vote d'une manière qui déroge aux présentes directives.

Conformément à notre approche d'investissement responsable, nous sommes un actionnaire interventionniste. À ce titre, nous nous efforçons d'entretenir un dialogue régulier avec les sociétés dans lesquelles nous investissons. Par des discussions directes avec les dirigeants et administrateurs des entreprises et par notre participation à la Coalition canadienne pour une saine gouvernance (CCGG)[1], nous tâchons de comprendre à fond la stratégie des sociétés, les enjeux importants ainsi que les risques et les opportunités auxquels elles font face et leur approche en matière de gouvernance, y compris au niveau des politiques et des méthodes. Si notre évaluation des documents relatifs aux procurations nous fait décider de ne pas appuyer une ou plusieurs recommandations de la direction, nous communiquons habituellement notre réponse à la société, en précisant nos motifs.

Lorsque nous appliquons les présentes directives, nous devons tenir compte des lois et règlements de chaque pays. Ceci peut entraîner un vote en apparence différent de ce qui est prévu ci-dessous. Par exemple, dans certains pays, les actionnaires ne peuvent pas voter « contre » la nomination d'un administrateur, mais ne peuvent que « retirer leur soutien » à cette nomination.

Conseil d'administration

Indépendance des administrateurs individuels

Nous soutenons un conseil d'administration indépendant et voterons contre les candidats non indépendants lorsque la majorité des candidats est déterminée comme non indépendante. Lors de l'évaluation de l'indépendance d'un candidat individuel, nous considérerons le candidat comme « non indépendant » ou « apparenté » si un ou plusieurs des critères suivants sont remplis :

a) Le représentant est un cadre actuel ou ancien de la société ou de l'une de ses filiales;
b) Le mandataire est lié à un actionnaire détenant ou contrôlant au moins 20% de la société;

[1] Coalition canadienne pour une saine gouvernance (CCGG). https://ccgg.ca/

c) Le candidat a un lien direct ou indirect, matériel, financier ou familial avec la société, ses dirigeants ou d'autres membres du conseil;
d) Le candidat est actuellement, ou a été employé au cours des dix dernières années par le cabinet d'audit de l'entreprise;
e) Le candidat est employé par une fondation, une université ou un organisme à but non lucratif qui reçoit d'importants dons ou financements de l'entreprise;
f) Le candidat travaille pour un cabinet d'avocats ou de courtage qui reçoit des honoraires importants de la société;
g) Le candidat offre tout type de services professionnels, y compris juridiques, financiers et médicaux, à un cadre de l'entreprise;
h) En tant qu'administrateur non employé, le candidat fait partie des cinq personnes les mieux payées de l'entreprise, à l'exception d'un PDG temporaire.

Dans le cas d'une société à majorité détenue, nous ne nous opposerons généralement pas à un conseil d'administration majoritairement non indépendant, à condition que la proportion d'administrateurs non indépendants soit cohérent avec le niveau de propriété ou de contrôle majoritaire.

Séparation des rôles du conseil d'administration et de la gestion

Pour promouvoir l'indépendance du conseil d'administration en ce qui concerne son rôle de supervision, nous recommandons fortement que les postes de président du conseil et de PDG soient séparés. Bien que nous appuyions généralement la séparation de ces rôles de conseil et de direction, la combinaison des rôles peut être justifiée dans certaines circonstances, comme lorsque la structure de gouvernance de l'entreprise est solide et qu'un administrateur indépendant agit comme directeur principal, avec un rôle clairement défini qui confère à l'administrateur principal des responsabilités compatibles avec celles d'un président indépendant. Lorsque les deux rôles ne sont pas séparés et que l'entreprise a fourni une justification pour la combinaison des rôles que nous jugeons raisonnable, nous envisagerons de soutenir la combinaison des deux rôles.

Comités du conseil

Pour que le conseil puisse remplir efficacement ses responsabilités, il est souvent approprié que le conseil soit organisé en comités, chacun assurant la supervision dans un domaine spécifique. Plusieurs comités sont couramment utilisés, notamment l'audit, la rémunération, la gouvernance, la nomination et, de plus en plus, l'environnement et le social (E&S). Bien que nous laissions généralement le conseil d'administration déterminer quels comités sont appropriés, nous nous attendons, au minimum, à ce qu'un comité d'audit soit formé et chargé de superviser la préparation et l'audit des états financiers de la société. Lorsque le niveau de risque dans un domaine particulier justifie la création d'un nouveau comité, nous nous attendons à ce que le conseil forme un comité pour assurer la supervision dans ce domaine.

Nous croyons que la bonne gouvernance exige la nomination d'un président indépendant pour chaque comité du conseil et que certains comités clés, tels que les comités d'audit, de rémunération, de nomination et de gouvernance, soient composés exclusivement d'administrateurs indépendants. Nous refuserons généralement de soutenir chaque président de comité non indépendant ainsi que tous les membres non indépendants des comités clés. Nous examinerons les exceptions à ce poste dans les cas où il y a un actionnaire important.

Surcharge

Nous croyons que les administrateurs devraient disposer du temps nécessaire pour remplir correctement leurs obligations envers les actionnaires. Nous refuserons de soutenir les candidats à des administrateurs qui siègent à un nombre excessif de conseils d'administration (« surchargés »). Nous considérons généralement qu'un administrateur qui siège sur plus de cinq (5) conseils d'administration

est excessif. En ajout, lorsque le PDG de l'entreprise siège sur plus de deux (2) conseils, nous considérons ce dernier surchargé.

En évaluant si un administrateur est surchargé, nous tiendrons compte de facteurs tels que la taille des sociétés dans lesquelles le candidat travaille, si les sociétés sont publiques ou privées, si les sociétés sont apparentées, le rôle du candidat au sein de ces conseils d'administration, et si le candidat occupe également un rôle de direction en plus de ses fonctions d'administrateur.

Assiduité

Nous refuserons de soutenir les administrateurs ayant assisté à moins de 75% des sessions du conseil au cours de l'année précédente, sauf si la société fournit une explication satisfaisante.

Renouvellement du conseil

Bien que nous ne soutenions généralement pas les limites d'âge et de mandat pour les administrateurs, nous encourageons le renouvellement du conseil afin d'ajouter de nouvelles perspectives au fil du temps. Nous appuyons l'établissement d'une politique qui exige une évaluation régulière de l'efficacité du conseil et assure un roulement suffisant des administrateurs. Nous pouvons refuser le soutien des administrateurs de longue date lorsque cette politique n'est pas en place, surtout lorsque la durée moyenne du mandat du conseil dépasse 10 ans et que d'autres préoccupations de gouvernance sont identifiées.

Élection des administrateurs

Nous soutenons l'élection annuelle d'administrateurs individuels et nous retirons généralement notre soutien à tous les candidats au conseil d'administration lorsqu'ils doivent être élus pour un mandat de plus d'un an ou sont proposés de façon groupée. Dans les juridictions où des mandats pluriannuels ou des conseils échelonnés sont considérés comme des meilleures pratiques locales ou exigés par la loi, nous collaborerons généralement avec les entreprises au cas par cas pour évaluer si la structure est dans l'intérêt des actionnaires. Nous pourrions aussi envisager d'adapter notre approche selon la taille ou le stade de développement de l'entreprise.

Nous ne soutenons généralement pas le vote cumulatif. Cependant, dans les juridictions où le vote cumulatif est requis, nous répartirons nos votes également entre les candidats au poste d'administrateur indépendant.

Nous appuyons l'établissement d'une politique de vote majoritaire, accompagnée d'une politique de démission qui exige qu'un candidat, ayant reçu le soutien de moins de 50% des votes enregistrés, présente rapidement sa démission au conseil pour examen et que ce dernier accepte la démission en cas de circonstances exceptionnelles.

Diversité

Bien que la compétence soit le facteur le plus important à considérer lors de la sélection de nouveaux administrateurs, la diversité doit aussi être une considération clé. Nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire de renoncer à la compétence pour atteindre la diversité afin de construire un conseil d'administration solide. Croyant que la diversité au conseil d'administration entraînera des résultats positifs pour l'entreprise à long terme, nous encourageons les entreprises à élaborer une politique relative à la diversité, incluant, au minimum, le genre, l'ethnicité et la race. Cette politique devrait inclure le niveau de diversité jugé raisonnable par le conseil et, si ce n'est pas encore atteint, son plan pour atteindre ce niveau de diversité.

Nous évaluerons la diversité de genre au sein du conseil au cas par cas, en tenant compte de la taille du conseil, de la politique de diversité de l'entreprise et de son plan d'amélioration de la diversité de genre au sein de son conseil. Nous soutenons au moins deux (2) femmes au conseil lorsque le conseil est composé de neuf (9) membres ou moins, et au moins 30% de représentation féminine lorsque le conseil est composé de dix (10) membres ou plus. Lorsque ce niveau minimum de diversité de genre

n'est pas atteint, nous voterons généralement contre les membres du comité de nomination ou de gouvernance, ou contre le président du conseil lorsque ces comités n'existent pas.

Auditeur

Bien que nous appuyions généralement la recommandation de la direction pour l'auditeur indépendant de l'entreprise, il peut survenir des situations où des conflits ou des conflits perçus existent, comme lorsque l'auditeur rend à la société d'importants services non liés à la vérification. Lorsque la majorité des revenus reçus par l'auditeur durant l'exercice est liée à des travaux non liés à l'audit, nous envisagerons de nous abstenir d'appuyer la nomination de l'auditeur.

Rémunération

Rémunération des dirigeants

En concevant son plan de rémunération des dirigeants, nous attendons du conseil d'administration, généralement par l'entremise de son comité de rémunération, qu'il structure le plan, y compris des incitatifs, afin d'attirer et de retenir les bonnes personnes, les incitant à contribuer à l'amélioration de la valeur à long terme pour les actionnaires. Nous soutenons l'alignement entre la rémunération et la performance, la performance étant liée à la fois aux objectifs individuels et corporatifs, tous deux fortement liés à la stratégie d'entreprise, plutôt qu'à la performance générale du marché ou de l'industrie.

Nous évaluerons les résolutions liées à la rémunération des dirigeants au cas par cas. Dans les cas où le niveau global de rémunération est excessif, lorsque le régime ne parvient pas à aligner la rémunération avec la performance, que le régime comporte des caractéristiques préoccupantes dans l'utilisation de l'équité dans la structure de rémunération, qu'il y a une divulgation inadéquate ou toute autre pratique préoccupante, nous pouvons communiquer directement avec l'entreprise et/ou retenir notre soutien pour la résolution concernée et/ou les membres du Comité de rémunération.

Nous utilisons les critères suivants pour déterminer notre soutien aux résolutions liées à la rémunération :

a) Consultation sur la rémunération – Nous encourageons les sociétés à tenir un vote annuel (consultatif) sur la rémunération des dirigeants (*say-on-pay*). En l'absence de vote annuel, nous envisagerons de retirer notre appui aux membres du comité de rémunération
b) Niveau de rémunération – Nous soutiendrons généralement des régimes de rémunération jugés raisonnables pour attirer et inciter la direction, mais qui ne sont pas excessifs. Nous évaluerons le niveau de rémunération de la direction au cas par cas, en tenant compte de facteurs tels que, mais sans s'y limiter, la capitalisation boursière de l'entreprise, les niveaux de rémunération des groupes pairs, la rémunération des dirigeants de PDG à d'autres dirigeants nommés, et la rémunération des employés du PDG à la médiane. Si la rémunération est jugée excessive ou injustifiée, nous pouvons refuser de soutenir le régime de rémunération ou les membres du comité de rémunération.
c) Alignement de la performance – Nous soutenons l'alignement de la rémunération avec la performance liée à des objectifs individuels et corporatifs spécifiques liés à une stratégie interne à long terme plutôt qu'à la performance générale du marché ou de l'industrie. Nous attendons un niveau raisonnable de justification et de divulgation des objectifs de performance. Nous préférons des indicateurs robustes, principalement à long terme (par exemple, revenus, flux de trésorerie, RCI) avec des seuils rigoureux et ambitieux. Nous examinerons également si les augmentations de la rémunération du PDG et hauts dirigeants désignés ont généralement été

conformes au rendement total des actionnaires, aux indicateurs financiers clés et aux résultats stratégiques au cours des 3 à 5 dernières années.

d) Nous nous réservons le droit d'exercer notre jugement et de tenir compte de tout autre facteur pertinent, y compris la gouvernance, les considérations ESG importantes et les considérations plus larges des parties prenantes, lors de notre appui aux résolutions de rémunération des dirigeants.

Recours aux actions dans la rémunération des dirigeants

Nous croyons opportun d'inclure une composante d'actions dans la rémunération des dirigeants, à condition qu'ils alignent les incitatifs de ces derniers avec les intérêts des actionnaires sans désavantager injustement les actionnaires. Lors de l'évaluation des actions dans la rémunération des dirigeants, nous portons une attention particulière à des enjeux tels que la concentration, le cours, l'acquisition, le changement de contrôle, la réévaluation/le réexamen et l'autorisation des actions.

a) Concentration – Nous appuyons les plans où les primes ne sont pas trop concentrées entre les mains d'un petit nombre d'individus. En général, nous nous abstiendrons d'appuyer un programme où plus de 25 % des primes accordées durant l'exercice vont à la même personne.
b) Cours – Nous appuyons les plans où les primes en actions ne sont pas évaluées au-dessous du cours du marché le jour où elles sont octroyées.
c) Acquisition – Nous soutenons des plans avec une période d'acquisition appropriée, mais en aucun cas inférieure à trois ans.
d) Changement de contrôle – Nous ne soutiendrons pas les plans qui prévoient l'acquisition accélérée des attributions en actions lors d'un changement de contrôle, sauf si cette accélération survient lors d'un événement « double seuil de déclenchement ».
e) Réévaluation/réexamen – Nous ne soutiendrons pas les plans permettant la réévaluation des primes (par exemple lorsque le cours du marché a chuté sous le cours auquel la prime avait été octroyée) ni leur réexamen (comme le report d'une condition de performance non remplie à une période future).
f) Autorisation des actions – Nous soutenons les plans qui prévoient un nombre maximal spécifié d'actions à émettre aux participants admissibles et ne soutiendrons pas les régimes qui prévoient un nombre maximal mobile d'actions disponibles comme rémunération en actions.

Participation en actions par des dirigeants

Pour mieux arrimer les intérêts à long terme des dirigeants à ceux des actionnaires, nous appuyons une politique exigeant que les dirigeants détiennent une participation spécifiée au capital de la société pendant une période minimale obligatoire.

Rémunération des administrateurs

Dans la structuration de la rémunération des administrateurs non exécutifs, nous soutenons des plans conçus pour assurer l'indépendance, l'objectivité et l'alignement avec les intérêts à long terme des actionnaires. Nous ne soutenons généralement pas l'utilisation d'actions/parts ou d'options d'achat d'actions liées à la performance pour rémunérer les administrateurs non exécutifs. Comme pour la rémunération des dirigeants, nous soutenons le maintien d'un niveau requis d'actionnariat pour les administrateurs non exécutifs tout au long du mandat de l'administrateur au conseil. Nous croyons qu'une part significative de la rémunération d'un administrateur non exécutif devrait être sous forme d'actions/parts de la société.

Structure corporative et capital

Modifications aux règlements de la société

Chaque proposition de modification des règlements de la société, ou d'un document corporatif similaire, sera évaluée au cas par cas. En général, nous appuierons de telles modifications à condition qu'elles n'aient pas d'effet négatif sur les actionnaires, y compris un impact économique négatif important sur la société.

Émission de capital

Chaque proposition visant à obtenir l'approbation des actionnaires pour une augmentation des actions autorisées ou l'émission d'actions supplémentaires sera évaluée au cas par cas. En général, nous soutiendrons une augmentation du capital autorisé ou l'émission d'actions supplémentaires, à condition que cela soit raisonnable, comporte des droits préventifs et ne soit pas excessivement dilutif pour les actionnaires actuels. À cette fin, nous nous opposons généralement à une augmentation des actions autorisées ou à l'émission d'actions supplémentaires supérieures à 10%. Lorsque la proposition ne contient pas de droits préemptifs, nous nous opposons généralement à l'émission d'actions lorsque la dilution résultante dépasse 5%.

Nous croyons que, dans le cas d'une transaction importante nécessitant l'émission d'actions supplémentaires, la société devrait justifier l'utilisation de ces actions supplémentaires et soumettre la question au vote des actionnaires.

Droits des actionnaires

Nous croyons que les intérêts à long terme des actionnaires et de la direction doivent être bien alignés et que le conseil doit s'assurer qu'en tant que représentant des actionnaires, il soutient et protège les droits fondamentaux des actionnaires, tout en évitant des situations qui pourraient diminuer ces droits. Nous appuierons généralement des propositions qui amélioreront les pratiques de gouvernance d'entreprise.

Droit de convoquer une assemblée extraordinaire

Nous soutenons le droit d'un actionnaire détenant une position importante, soit au moins 5 %, de convoquer une assemblée extraordinaire des actionnaires et nous nous opposerons généralement à toute proposition visant à restreindre ce droit.

Accès par procuration

Nous appuyons généralement les propositions d'accès par procuration donnant aux actionnaires, ou au groupe d'actionnaires, le droit de nommer des administrateurs qualifiés, à condition que le(s) actionnaire(s) ait maintenu un niveau minimum raisonnable de propriété pendant un nombre minimum d'années. Dans la plupart des cas, nous considérons comme raisonnable une propriété minimale de 3 % pendant au moins trois (3) ans. Conformément à cela, nous nous opposons généralement aux propositions imposant des conditions déraisonnables qui limiteront le droit d'accès par procuration des actionnaires.

Régimes de droits des actionnaires

Nous évaluerons chaque régime de droits des actionnaires (souvent appelé « pilule empoisonnée ») au cas par cas, en s'opposant généralement aux propositions qui pourraient décourager indûment les offres d'achat non sollicitées et les plans expirant dans plus de trois (3) ans. Nous soutenons généralement un régime de droits des actionnaires qui atteint un équilibre raisonnable entre la société en tant que cible et les soumissionnaires potentiels, tout en servant les intérêts des actionnaires à long

terme. Nous appuyons généralement les amendements proposés à un régime de droits des actionnaires, à condition qu'ils favorisent un traitement égal de tous les actionnaires. Nous croyons que tous les régimes ou modifications de régimes sur les droits des actionnaires doivent être soumis au vote des actionnaires et nous retiendrons notre soutien aux administrateurs responsables lorsqu'un plan n'est pas soumis au vote des actionnaires.

Droits de vote égaux

Nous appuyons l'octroi de droits de vote égaux à tous les actionnaires et nous n'appuyons généralement pas le recours aux actions sans droit de vote ou à droit de vote multiple. Si une société est déjà dotée de droits de vote inégaux, nous appuierons les propositions demandant que cette structure soit soumise à une nouvelle approbation à intervalles réguliers.

Assemblées virtuelles des actionnaires

Nous croyons que les assemblées d'actionnaires devraient offrir un forum aux administrateurs et à la direction pour dialoguer avec les actionnaires et croyons que les réunions en personne facilitent le mieux des discussions significatives. Bien que les assemblées virtuelles puissent offrir une occasion d'engagement accru avec les actionnaires, elles ne remplacent pas celle offerte par les réunions en personne. Lorsqu'une entreprise propose de remplacer les assemblées d'actionnaires en personne par des assemblées virtuelles, nous retirons généralement le soutien du président du conseil et du président du comité responsable de la proposition, généralement le comité de gouvernance ou de nomination.

Ajournement des assemblées

Nous ne soutenons pas les propositions permettant aux entreprises d'ajourner les assemblées des actionnaires d'une manière qui pourrait retarder le processus décisionnel ou miner les droits des actionnaires. Nous nous opposons généralement aux reports qui ne respectent pas les dates d'expiration des offres, les exigences de transparence ou les résultats du vote des actionnaires.

Résolutions de décharge

Nous évaluerons les propositions visant à obtenir l'approbation des actionnaires pour ratifier ou annuler les actes du conseil d'administration, de la direction ou des auditeurs, au cas par cas. Nous appuyons généralement ces propositions lorsqu'elles n'affectent pas négativement les droits des actionnaires. Nous nous opposons généralement aux propositions qui pourraient limiter la capacité des actionnaires à tenir les administrateurs, dirigeants ou auditeurs responsables ou restreindre autrement les droits légaux des actionnaires ou les recours disponibles.

Autres affaires

Nous croyons que les actionnaires devraient avoir la capacité d'examiner des questions clairement divulguées et présentées pour examen. Nous ne soutenons pas d'accorder aux administrateurs une marge discrète illimitée pour mener d'autres affaires, car cela pourrait réduire la transparence et limiter la capacité des actionnaires à prendre des décisions éclairées.

Propositions des actionnaires

Chaque proposition d'actionnaire, y compris celles relatives aux questions environnementales et sociales, sera évaluée au cas par cas, en tenant compte de questions telles que l'intérêt à long terme des actionnaires, la matérialité, l'adéquation de la divulgation actuelle de la société et le coût de fournir l'information demandée, en fonction du bénéfice. Lorsque l'actionnaire proposant présente une justification convaincante pour sa position et que nous évaluons que les facteurs précédents ont été correctement traités, nous appuierons généralement la proposition des actionnaires.

Dans le cas d'une proposition d'actionnaires recevant un soutien important, nous croyons que le conseil d'administration a le devoir de répondre à l'action proposée et nous retiendrons généralement notre soutien aux administrateurs qui ne passent pas à l'action sur ces propositions.

Propositions environnementales et sociales (E&S)

L'approche des propositions des actionnaires décrite ci-dessus sera appliquée lors de l'évaluation des propositions des actionnaires concernant des questions environnementales, telles que les changements climatiques et la gestion durable de l'eau, ainsi que des questions sociales, notamment les inégalités de revenus, les droits humains et les relations avec les communautés locales.

Changement climatique

Le changement climatique est une source majeure de risque pour les entreprises et, selon nous, nécessite souvent une supervision au niveau du conseil d'administration. Comme pour les propositions des actionnaires en général, chaque proposition liée aux changements climatiques sera évaluée selon ses propres mérites. En général, nous soutenons une transparence accrue et encourageons les entreprises à rendre compte sur la base des recommandations faites par l'International Sustainability Standards Board (ISSB) et les normes IFRS S1 et S2[2]. Chaque entreprise a un rôle à jouer dans la transition vers une économie à faible émission de carbone et nous nous attendons à ce que chaque entreprise fournisse une divulgation significative de sa stratégie climatique, de ses objectifs de réduction des émissions, des mécanismes planifiés de réduction (de préférence approuvés par la *Science Based Targets Initiative* (SBTi)[3] ou similaire) et de la performance par rapport à ces objectifs.

Droits et réconciliation autochtones

Nous reconnaissons que les entreprises ont des responsabilités importantes lorsque leurs activités touchent les peuples autochtones et les communautés. La prise en compte des droits autochtones et un engagement significatif avec les communautés touchées peuvent contribuer à une gestion efficace des risques et à une création de valeur à long terme. Nous encourageons les entreprises à élaborer des politiques et des pratiques appropriées en tenant compte de ces considérations.

Les propositions des actionnaires concernant les droits et la réconciliation autochtones seront évaluées au cas par cas, en tenant compte des circonstances de l'entreprise, des divulgations et pratiques existantes, de la pertinence de la proposition et de l'impact potentiel sur les intérêts des actionnaires. Nous soutiendrons généralement les propositions lorsque nous croyons qu'une transparence accrue fournirait des informations significatives aux actionnaires.

Transparence

Nous croyons que la transparence autour des activités de vote par procuration est un élément important d'une gestion responsable. Dans le cadre de notre engagement envers des pratiques d'investissement responsables, nous fournissons une divulgation publique annuelle sur notre site Web de nos activités de vote par procuration, conformément aux directives et attentes promues par les Principes pour l'investissement responsable (PRI)[4]. Notre rapport annuel présente toutes les activités de vote, y compris les décisions prises sur les résolutions des actionnaires et contre les recommandations de la direction, ainsi que la justification qui soutient ces décisions.

[2] International Sustainability Standards Board (ISSB). https://www.ifrs.org/groups/international-sustainability-standards-board/

[3] Science Based Targets initiative (SBTi). https://sciencebasedtargets.org/about-us

[4] Principes pour l'investissement responsable (PRI). https://www.unpri.org/