

# Politique d'exercice du droit de vote

---

*29 août 2023*

1	Mise en contexte .....	3
2	Objectifs .....	3
3	Portée .....	3
4	Principes généraux.....	4
5	Principes directeurs.....	4
5.1	Conseil d'administration .....	4
5.1.1	Indépendance des administrateurs .....	4
5.1.2	Comités du conseil d'administration.....	4
5.1.3	Partage des fonctions de président du conseil et de président-directeur général .....	4
5.1.4	Taille et diversité du conseil .....	5
5.1.5	Mandat des membres du conseil d'administration .....	5
5.1.6	Vote majoritaire .....	5
5.1.7	Vote cumulatif.....	5
5.1.8	Évaluation du conseil d'administration et planification de la relève .....	6
5.1.9	Disponibilité des administrateurs.....	6
5.2	Honoraire et processus d'audit .....	6
5.3	Rémunération des dirigeants et des administrateurs.....	6
5.3.1	Rémunération des dirigeants .....	6
5.3.2	Rémunération des administrateurs .....	9
5.3.3	Régimes d'achat d'actions ou de détention d'actions destinés aux employés .....	9
5.4	Protection contre les offres publiques d'achat .....	9
5.5	Droits des actionnaires.....	10
5.5.1	Actions subordonnées ou à droits de vote inégaux .....	11
5.5.2	Autorisation d'opérations par une majorité qualifiée .....	11
5.5.3	Majorité simple .....	11
5.5.4	Actions privilégiées « carte blanche » .....	11
5.5.5	Augmentation du capital autorisé .....	11
5.5.6	Droit de convoquer une assemblée extraordinaire .....	11
5.5.7	Consentement écrit .....	11
5.5.8	Propositions liées .....	12
5.5.9	Propositions des actionnaires .....	12
5.6	Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») .....	12
5.6.1	Principes sociaux .....	12
5.6.2	Principes environnementaux.....	13
5.6.3	Principes de gouvernance .....	14
5.7	Éthique financière.....	14
6	Rôles et responsabilités .....	14
7	Révision.....	15

## 1 Mise en contexte

La Politique d'exercice du droit de vote, ci-après la (« Politique »), est complémentaire à la Politique d'investissement responsable et de finance durable et à la Politique sur les administrateurs et les membres externes désignés. Elle permet d'encadrer l'exercice des droits de vote de la Société, dans le meilleur intérêt des entreprises tout en ayant à l'esprit sa mission et ses responsabilités en matière de développement durable.

## 2 Objectifs

Cette Politique est un outil de gouvernance permettant de mettre en application les principes liés à l'investissement responsable. Elle vise plus précisément à :

- encadrer, en tant qu'actionnaire, l'exercice des droits de vote associés aux investissements effectués;
- informer les administrateurs désignés des principes directeurs qui guident la Société en matière de développement durable;
- informer les entreprises, pour lesquelles la Société détient des titres, des pratiques de gouvernance auxquelles elle s'attend de leur part.

De plus, cette Politique permet :

- d'encourager, par un dialogue actionnarial, les entreprises à mettre en place des pratiques de développement durable;
- de démontrer l'engagement de la Société dans la transition vers une économie verte et responsable.

## 3 Portée

La Politique s'applique aux droits de vote liés aux interventions financières des Fonds Propres de la Société et lorsqu'applicable, à ses filiales.

La Société détient des participations dans des entreprises publiques et privées. Les principes détaillés dans cette Politique s'appliquent aux votes que la Société doit exercer ou exercera dans le cadre d'assemblées d'actionnaires. Ceci peut être le cas lorsque la Société dispose de :

- titres de participation sous forme de capital-actions ou de parts sociales, autres valeurs mobilières et droits de propriété sur les actifs d'une entreprise y compris ses filiales;
- titres de participation dans des fonds d'investissement ou du capital de risque aux entreprises.

La Politique s'applique plus particulièrement aux votes tenus dans le cadre d'assemblées d'actionnaires d'entreprises cotées en Bourse. Toutefois, les principes peuvent également être appliqués aux entreprises privées, avec certains ajustements compte tenu du contexte particulier de chacune.

La Société peut déléguer l'exercice de son droit de vote à des gestionnaires externes qui suivront les principes de cette politique, le cas échéant.

## 4 Principes généraux

La Société, pour exercer son droit de vote, s'appuie sur les principes généraux suivants :

- protéger et rehausser la valeur à long terme de l'entreprise et des titres détenus;
- faire preuve d'intégrité, de diligence et agir selon des principes d'éthique élevés, en respectant les lois en vigueur ainsi que le code d'éthique de la Société;
- assurer une saine gestion des risques de l'entreprise;
- évaluer l'entreprise en tenant compte des facteurs ESG;
- contribuer à l'équité sociale, à l'essor des communautés et à la promotion de la diversité;
- contribuer au développement économique du Québec, stimuler la croissance de l'investissement et soutenir l'emploi dans toutes les régions du Québec;
- tenir compte de la situation propre à chaque entreprise.

Malgré les principes généraux énumérés ci-dessus, la Société pourrait, dans certains cas, décider d'agir autrement dans des circonstances particulières.

## 5 Principes directeurs

Les principes directeurs précisent la position de la Société sur différents sujets de propositions soumises lors d'assemblées d'actionnaires. Toutefois, elle ne peut prévoir toutes les situations possibles. Par conséquent, elle analysera les propositions soumises en s'appuyant sur les principes généraux mentionnés précédemment.

### 5.1 Conseil d'administration

#### 5.1.1 Indépendance des administrateurs

La Société est en faveur d'un conseil d'administration constitué d'une majorité d'administrateurs indépendants.

Un administrateur ne peut être indépendant :

- s'il est ou a été, au cours des trois années précédant la date de nomination, à l'emploi de l'entreprise;
- si un membre de sa famille immédiate fait partie de la haute direction de l'entreprise;
- s'il entretient des rapports significatifs d'ordre économique avec l'entreprise, ou une de ses filiales, ou un de ses actionnaires principaux, ou ses clients et fournisseurs.

#### 5.1.2 Comités du conseil d'administration

Les différents comités (ex. : comité de gouvernance, comité des ressources humaines, comité d'audit, comité de gestion des risques, etc.) doivent être composés entièrement de membres indépendants.

#### 5.1.3 Partage des fonctions de président du conseil et de président-directeur général

Le cumul de ces fonctions présente un risque important de conflit d'intérêts, notamment dans l'évaluation de la performance et l'établissement de la rémunération du président-directeur général. La Société privilégie que les fonctions du président du conseil d'administration et celles du président-directeur

général de l'entreprise ne soient pas cumulées. Lorsque ces fonctions sont assumées par deux personnes, le président du conseil doit être un administrateur indépendant.

#### 5.1.4 Taille et diversité du conseil

La Société estime que le conseil d'administration d'une entreprise doit comprendre suffisamment de membres pour permettre la diversité des expériences et des compétences nécessaires à la bonne gouvernance. Toutefois, le nombre d'administrateurs doit permettre d'assurer l'efficacité du conseil et la participation active de tous ses membres.

En règle générale, un conseil doit réunir entre 5 et 15 administrateurs, mais ce nombre peut varier selon la taille et la nature de l'entreprise.

Par ailleurs, la Société est d'avis que les conseils d'administration devraient prendre en compte la diversité de genre, de l'âge, de l'origine ethnique et de la culture des administrateurs dans sa composition. Minimalement, un des administrateurs devrait parler français. Le conseil devrait aussi rendre compte annuellement de ses efforts de recrutement et/ou de renouvellement de la composition du conseil visant à favoriser la parité de genre et la diversité autre que le genre. .

La Société s'opposera à l'élection des membres du comité des mises en candidature lorsque :

- moins de 30% des candidats pour la prochaine année sont des femmes;
- aucun administrateur n'est issu d'un groupe sous-représenté;
- l'entreprise n'a pas adopté de politique avec des objectifs visant à augmenter la diversité (ethnoculturelle, genre, générationnelle, etc.) du conseil d'administration

#### 5.1.5 Mandat des membres du conseil d'administration

La Société privilégie une élection annuelle et individuelle de tous les administrateurs sans imposer de limite de temps pour un mandat. Toutefois, elle encourage un renouvellement régulier des membres du conseil afin de créer un sain équilibre entre un apport de longue date et celui d'une vision nouvelle sur l'entreprise. Afin d'encourager ce renouvellement, la Société pourrait remettre en question l'indépendance des administrateurs ayant siégé plus de 12 ans au conseil d'administration.

#### 5.1.6 Vote majoritaire

En vertu du principe de vote majoritaire, lorsqu'un administrateur obtient moins de votes en faveur de son élection que d'abstentions, il est considéré comme ne pas avoir le soutien des actionnaires.

La Société est en faveur d'un système de vote majoritaire pour l'élection des administrateurs.

#### 5.1.7 Vote cumulatif

En vertu du vote cumulatif, les actionnaires ont droit à autant de votes que le nombre d'actions qu'ils détiennent, multiplié par le nombre d'administrateurs à élire. Par la suite, ces votes peuvent être exercés en faveur d'un ou plusieurs candidats au gré de l'actionnaire. Le vote cumulatif favorise donc les actionnaires minoritaires qui peuvent utiliser le vote cumulatif pour influencer l'élection d'un candidat en particulier.

La Société pourrait être en faveur du vote cumulatif si le conseil a démontré être non réceptif aux intérêts de l'ensemble des actionnaires ou si d'autres éléments indiquent que le vote cumulatif est dans le meilleur intérêt des actionnaires.

### 5.1.8 Évaluation du conseil d'administration et planification de la relève

La Société est en faveur d'un processus d'évaluation des membres du conseil d'administration et des dirigeants d'une entreprise.

Elle encourage également l'adoption d'un programme de planification de la relève des dirigeants d'une entreprise.

La Société s'opposera à la réélection des administrateurs n'ayant pas pris en compte une proposition d'actionnaire approuvée par une majorité des actionnaires.

De façon similaire, la Société votera contre les administrateurs ayant autorisé la mise en place d'un règlement sans le consentement des actionnaires.

### 5.1.9 Disponibilité des administrateurs

Les administrateurs devraient participer minimalement à 75% des rencontres du conseil et des comités.

Afin de s'assurer qu'il puisse consacrer suffisamment de temps à son rôle, un administrateur ne devrait pas siéger à plus de cinq (5) conseils au total. Les administrateurs exerçant en tant que dirigeants d'une entreprise cotée en bourse devraient siéger à un maximum de trois (3) conseils.

## 5.2 Honoraire et processus d'audit

La Société vote généralement en faveur de la ratification du mandat des vérificateurs et est d'avis que la firme d'audit doit, pour son processus d'audit, maintenir une indépendance vis-à-vis de l'entreprise.

Elle appuie les résolutions proposant la divulgation des frais et des honoraires des vérificateurs tant pour leurs services de vérification que pour d'autres services. Toutefois, elle n'appuie 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.

La Société considère également la durée de la relation (qui peut compromettre l'objectivité de la firme) et la compétence de la firme proposée dans l'exercice de ses droits de vote.

## 5.3 Rémunération des dirigeants et des administrateurs

La rémunération des dirigeants d'une entreprise est un sujet important à examiner dans le cadre des assemblées d'actionnaires. Un régime de rémunération doit contribuer à aligner les intérêts des administrateurs et des dirigeants avec les intérêts à long terme de l'entreprise et des parties prenantes incluant les actionnaires. La Société s'attend à ce que le conseil d'administration fasse preuve de modération lors de la détermination de la rémunération des dirigeants.

Les régimes de rémunération doivent faire l'objet d'une divulgation complète de manière transparente.

### 5.3.1 Rémunération des dirigeants

Les régimes de rémunération applicables aux dirigeants d'entreprise comprennent généralement un salaire de base ainsi qu'une rémunération incitative.

La Société est favorable à un programme de rémunération des dirigeants s'il :

- tient compte des conditions du marché pour attirer et retenir les personnes compétentes;

- apparaît sensé et raisonnable lorsqu'il est comparé à la rémunération de postes comparables dans l'industrie, et lorsqu'il est mis en relation avec tous les niveaux de rémunération à l'intérieur de l'entreprise;
- est abordable, eu égard à la situation financière globale de l'entreprise;
- est lié à des mesures objectives de la performance de l'entreprise;
- est structuré de façon à accroître la valeur de la participation des actionnaires tout en récompensant le rendement des dirigeants qui atteignent ou excèdent les objectifs fixés;
- fait l'objet d'une divulgation complète et transparente y compris des régimes de retraite, des indemnités de départ et des autres avantages;
- inclut une politique de récupération des primes (« *clawback* ») en cas de retraitement des états financiers à la suite d'une conduite volontaire, négligence grave ou de fraude.

La Société n'est pas favorable aux pratiques suivantes de rémunération :

- des contrats de travail prévoyant des primes et d'autres octrois garantis sur plusieurs années;
- des primes qui sont excessives et qui outrepassent le régime de rémunération, incluant des majorations afin de couvrir les taxes perçues sur des dépenses personnelles, ou des primes particulièrement importantes par rapport aux pairs et à la performance de l'entreprise, sans que celles-ci ne soient justifiées;
- des critères de performance qui sont retirés ou modifiés en cours d'année, sans qu'une justification acceptable ne soit fournie à cet égard;
- des critères de performance qui sont présentés seulement sous forme de liste, sans pondération de ces derniers ou l'assurance qu'ils seront utilisés;
- des indemnités de départ versées ou incluant divers avantages hors normes;
- le remboursement de l'impôt personnel par l'entreprise;
- une mauvaise divulgation des pratiques en rémunération;
- des régimes qui regroupent plus de trois types de rémunération à base de titres et ne permettent pas aux actionnaires de voter séparément sur chacune des composantes du régime (régimes omnibus);
- une rémunération qui n'est pas liée à la performance;
- un régime de rémunération qui laisse une trop grande marge discrétionnaire;
- des indemnités de départ excessives versées à un dirigeant d'entreprise dans le cadre d'une fusion ou d'une acquisition (parachutes dorés);
- des prêts consentis aux administrateurs, dirigeants et employés. Toutefois, il pourrait permettre les programmes de prêt aux dirigeants et employés favorisant l'achat d'actions si le taux d'intérêt est celui du marché;
- l'utilisation des mêmes critères de performance pour les régimes de rémunération à court et long terme.

#### **5.3.1.1 Régime de rémunération incitative**

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

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

- tout autre mécanisme de rémunération ou d'intéressement donnant droit à l'équivalent pécuniaire de la valeur d'un nombre stipulé d'actions au cours d'une période donnée sans que cela n'exige l'émission, l'achat ou la vente d'actions.

La Société s'attend à ce que la majeure partie de la rémunération incitative repose sur des régimes liés à 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 et comporter une période d'acquisition qui s'étend entre trois et cinq ans. 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, la Société n'appuiera pas un régime de rémunération incitative sous forme d'actions qui représente plus de 10 % du total des actions en circulation et un taux d'absorption supérieur à 1 % annuellement.

Toutefois, la Société peut accepter certains régimes qui représentent un pourcentage des actions en circulation et un taux d'absorption supérieurs, 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 dans une situation de concurrence et doit être conforme à certaines normes de l'industrie;
  - l'entreprise est dans une situation de pénurie de main d'œuvre et le régime de rémunération incitative fait partie de sa stratégie d'attraction/rétention de talents;
  - l'entreprise connaît une situation financière difficile;
  - 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 : la Société s'opposera à la réduction du prix de levée des titres.
  - Changement de contrôle : la Société pourra 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. La Société s'opposera 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 : la Société n'appuiera 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'admissibilité 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 : la Société s'opposera 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 : la Société s'opposera aux régimes de rémunération incitative sous forme d'actions entièrement acquises au moment de leur attribution.
- Mode de paiement : la Société s'opposera aux prêts à taux d'intérêt faible ou nul pour acquérir des actions ou lever des options d'achat d'actions.
- Réapprovisionnement automatique : la Société s'opposera aux régimes dits « *Evergreen* », permettant à l'entreprise de réémettre chaque année un certain nombre d'actions (basé sur le nombre d'actions en circulation) sans date d'expiration.

#### **5.3.1.2 Vote sur la rémunération des dirigeants**

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

Dans ce contexte, lors de votes sur les politiques et programmes de rémunération des dirigeants, la Société procède à une analyse de l'ensemble de la structure du programme de rémunération et du montant total de la rémunération, afin de s'assurer qu'elle n'est pas excessive.

### **5.3.2 Rémunération des administrateurs**

Les régimes de rémunération applicables aux administrateurs comprennent généralement une allocation prédéterminée par réunion (jetons de présence) et, parfois, des honoraires annuels. Le président du conseil d'administration et les présidents de comité reçoivent une allocation supplémentaire à ce titre.

La Société est d'avis que la rémunération des administrateurs doit témoigner du temps et des efforts qu'ils consacrent à l'exécution de leurs tâches, mais elle ne doit pas être généreuse au point de compromettre leur capacité d'agir de façon indépendante du conseil ou de la direction.

La Société appuie les propositions qui prévoient le versement d'un certain pourcentage de la rémunération sous forme d'actions ou d'unités d'actions différées. Toutefois, elle s'oppose généralement à la participation des administrateurs externes à un régime d'options d'achat d'actions ou de titres liés à performance.

Elle estime 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, la Société favorise un régime de rémunération distinct de celui des dirigeants et des employés.

### **5.3.3 Régimes d'achat d'actions ou de détention d'actions destinés aux employés**

La Société appuie 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.

## **5.4 Protection contre les offres publiques d'achat**

Les actionnaires doivent rester alertes devant les offres publiques d'achat (OPA) afin de protéger leurs intérêts. Les mesures anti-OPA nécessitent un examen rigoureux pour garantir que les intérêts à long terme des actionnaires sont bien protégés. L'enjeu principal, pour les actionnaires, est d'évaluer si la direction s'oppose à la prise de contrôle en fonction de ses propres intérêts ou dans le véritable intérêt

de l'entreprise et de ses actionnaires et des autres parties prenantes.

La Société évalue, cas par cas, les OPA. Elle est en faveur d'une mesure de protection des droits des actionnaires, telle une « pilule empoisonnée », si elle :

- protège les droits de tous les actionnaires et leur assure un traitement égal;
- vise à maximiser la valeur actionnariale;
- offre suffisamment de temps et d'information aux actionnaires pour qu'ils prennent une décision éclairée et ainsi envisager des solutions de rechange à une offre en vue d'accroître la valeur pour les actionnaires et dans le meilleur intérêt de l'entreprise;
- permet de considérer des offres concurrentes sur une période raisonnable;
- est soumise à l'approbation des actionnaires;
- inclut une clause prévoyant que la capacité future du conseil de retirer le régime de protection n'est pas limitée et que les actionnaires ont un droit de retrait.

La Société n'est pas en faveur dans les cas suivants :

- les mesures défensives comme la vente des éléments d'actifs précieux, sauf s'il est évident que les intérêts des actionnaires sont favorisés par ces mesures;
- les mesures défensives renforçant la direction plutôt que de protéger la valeur de l'entreprise ou la valeur des actions des actionnaires;
- les propositions émanant du conseil d'administration qui ne protègent pas adéquatement les intérêts des actionnaires minoritaires, ou encore, dont l'approbation préalable des actionnaires minoritaires concernés n'a pas été ou ne sera pas obtenue;
- les propositions susceptibles de modifier substantiellement la nature de l'entreprise, sans que les actionnaires aient l'occasion de se prononcer à cet effet;
- les propositions conférant au conseil d'administration des droits discrétionnaires concernant la modification de la structure de capital-actions de l'entreprise dans le cas d'une offre publique d'achat;
- les propositions empêchant la création d'un marché aux enchères concurrentielles;
- les propositions n'assurant pas un traitement équitable de tous les actionnaires;
- un régime de droits des actionnaires déclenché par un achat de moins de 20 % des actions de l'entreprise;
- les propositions qui auraient un impact défavorable important sur le plan des emplois ou de la communauté;
- les propositions liées à un chantage financier (« *greenmail* »). Par exemple, un investisseur acquiert une participation importante dans une entreprise et menace ensuite cette entreprise de déclencher une offre publique d'achat si sa participation ne lui est pas rachetée à un prix supérieur à celui du marché.

## 5.5 Droits des actionnaires

Le processus de vote par procuration devrait être confidentiel, impartial et libre de contraintes.

Tous les actionnaires devraient recevoir des renseignements opportuns et complets quant à la date, à l'emplacement et à l'ordre du jour des assemblées d'actionnaires et des enjeux devant y être décidés. Tous les actionnaires devraient avoir accès aux procurations, et une période adéquate devrait leur être assurée pour leur permettre d'évaluer les enjeux et de voter.

### 5.5.1 Actions subordonnées ou à droits de vote inégaux

La Société favorise 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.

### 5.5.2 Autorisation d'opérations par une majorité qualifiée

La majorité qualifiée est un terme juridique pour désigner une majorité renforcée, plus importante que la majorité simple des votants concernés.

La Société s'oppose 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.

### 5.5.3 Majorité simple

Sous réserve des dispositions légales applicables, la Société favorise l'adoption des résolutions par le vote à la majorité simple.

### 5.5.4 Actions privilégiées « carte blanche »

Les actions privilégiées « carte blanche » comportent généralement les caractéristiques suivantes :

- versent un dividende préférentiel;
- occupent un rang supérieur à celui des actions ordinaires en cas de liquidation;
- confèrent des pouvoirs discrétionnaires (d'où le terme carte blanche) étendus au conseil d'administration pour décider des droits de vote, des dividendes supplémentaires ou des options de conversion rattachées à ces options.

La Société n'est pas en faveur de l'émission d'actions privilégiées « carte blanche » sauf s'il est clairement établi que cela est dans l'intérêt des actionnaires.

### 5.5.5 Augmentation du capital autorisé

Afin de laisser de la flexibilité à l'entreprise dans la gestion de son capital tout en limitant la dilution potentielle des actionnaires, il est souhaitable de plafonner les émissions d'actions à 20% des actions en circulation (50% pour des actions avec droits de préemption).

### 5.5.6 Droit de convoquer une assemblée extraordinaire

Les actionnaires devraient avoir la possibilité de convoquer une assemblée extraordinaire pour examiner des questions importantes nécessitant une attention particulière afin de pouvoir prendre des mesures entre les assemblées annuelles. Lorsqu'un groupe d'actionnaires parvient à démontrer qu'il détient 10% des actions en circulation, il devrait pouvoir se prévaloir de ce droit.

### 5.5.7 Consentement écrit

La Société se prononce en faveur des propositions demandant que les actionnaires aient le droit d'agir par consentement écrit.

### 5.5.8 Propositions liées

La Société est en faveur des résolutions comportant plusieurs éléments, seulement dans la mesure où la résolution dans son ensemble est dans l'intérêt des actionnaires. Toutefois, elle n'appuie pas les propositions liées qui ont comme objectif de rendre plus acceptable l'un ou l'autre des éléments de la proposition.

### 5.5.9 Propositions des actionnaires

Les actionnaires ont le droit de soumettre des propositions à l'assemblée annuelle, selon les lois en vigueur. Ces propositions devraient être incluses sur le bulletin de vote par procuration.

## 5.6 Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »)

La Société est consciente du rôle qu'elle peut jouer auprès des entreprises du Québec, étant donné la relation de confiance qu'elle a établie avec celles-ci depuis des années. Elle désire encourager les entreprises à adopter des politiques et des mesures d'implantation portant sur des facteurs ESG, notamment sur les droits et conditions des travailleurs, les normes de conduite et d'éthique et le développement durable.

Les questions environnementales et sociales sont de plus en plus reconnues comme des facteurs de risque réel pour les activités et la valeur d'une entreprise. Des propositions offrant des solutions à ces questions doivent être évaluées sous l'angle du risque ou des possibilités qu'elles représentent pour l'entreprise et si ces questions ont été adéquatement divulguées aux actionnaires.

D'autre part, les entreprises qui assument leurs responsabilités en matière environnementale, sociale et de gouvernance ainsi qu'en matière de développement durable sont en meilleure position pour accroître leur rentabilité à long terme.

### Facteurs ESG primordiaux pour Investissement Québec :

La Société accorde une importance particulière à la gestion des facteurs ESG par nos sociétés en portefeuille. L'analyse de ces facteurs fait partie intégrante de notre processus d'investissement et la Société a adopté une politique spécifique en la matière afin d'y énoncer ses objectifs et ses 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 facteurs ESG. La présente Politique doit donc se lire conjointement à la Politique d'investissement responsable et de finance durable de la Société.

### 5.6.1 Principes sociaux

La Société appuie les propositions qui encouragent l'entreprise à respecter les conventions internationales pertinentes à l'égard des droits de la personne telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme et les conventions de l'Organisation internationale du travail afin d'assurer les principes suivants :

- les droits de la personne;
- l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants;
- l'interdiction de la discrimination (la race, la nationalité, la religion, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle);
- la santé et la sécurité au travail ainsi que des conditions de travail adéquates;
- l'égalité des chances et de la diversité au travail;
- le droit à l'association et à la négociation collective.

### **5.6.1.1 Santé et sécurité des employés**

La Société soutient les propositions permettant aux entreprises d'améliorer leur surveillance de la gestion du capital humain notamment à l'aide d'indicateur de suivi. Il est notamment question de prendre des mesures pour réduire les risques de santé et sécurité au travail y compris le bien-être et la santé mentale, et de leur garantir la formation adéquate pour le poste qu'ils occupent.

### **5.6.1.2 Engagement des employés, équité, diversité et inclusion**

La Société soutient l'adoption de politiques favorisant l'équité, la diversité, et l'inclusion ainsi que l'engagement des employés et une rémunération équitable. Cela inclut également la lutte contre la discrimination et, le harcèlement, la liberté d'association et la négociation collective, la participation des employés, la protection des droits de la personne et des droits des travailleurs.

### **5.6.1.3 Relations avec les communautés**

La Société soutient le respect et le développement des communautés locales dans lesquelles les entreprises exercent leurs activités. Elle appuie notamment les propositions demandant la publication d'un rapport sur la consultation des parties prenantes lors de projet majeur, l'implication et l'embauche des résidents des communautés locales incluant les peuples autochtones dans les activités de l'entreprise.

### **5.6.1.4 Sécurité des données et confidentialité des données du client**

La Société favorise la mise en place de la politique portant sur la confidentialité, la sécurité des données et/ou la cybersécurité et d'une reddition de comptes. Les mesures adoptées doivent permettre de protéger les informations personnelles et confidentielles ainsi que les documents des utilisateurs.

## **5.6.2 Principes environnementaux**

La Société appuie les propositions d'entreprises voulant réduire leur impact sur l'environnement par :

- un comportement responsable en ce qui a trait aux enjeux environnementaux;
- des initiatives visant à promouvoir la responsabilisation en matière d'environnement;
- des investissements dans des sources d'énergie renouvelable ou des technologies vertes;
- des informations sur les pratiques environnementales de l'entreprise par la publication d'un rapport de développement durable selon la *Global Reporting Initiative*.

### **5.6.2.1 Émission de gaz à effet de serre et consommation énergétique**

De manière générale, la Société encourage l'amélioration des pratiques et la divulgation en matière de gouvernance, de stratégie et de gestion du risque et des opportunités, ainsi que les mesures de rendement et les cibles liées aux changements climatiques.

La Société est en faveur de la mise en place des recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (« *Task Force on Climate Related Financial Disclosures – TCFD* »). Les rapports publiés devraient en outre s'inscrire dans le cadre proposé par le « *Sustainability Accounting Standards Board – SASB* ».

### **5.6.2.2 Impacts écologiques**

La Société est en faveur des propositions demandant aux entreprises d'expliquer l'impact de leurs activités

sur l'environnement et les ressources naturelles, incluant les écosystèmes et la biodiversité sur lesquels se base leur modèle économique, ainsi que les facteurs atténuants de leurs activités, des mesures de suivi avec des cibles de réductions, le cas échéant

### 5.6.3 Principes de gouvernance

La Société favorise les propositions permettant la mise en place de bonnes pratiques en matière de gouvernance et d'éthique financière. Notamment, un code d'éthique, une politique de dépenses et de rémunération, la publication d'un rapport ESG, une politique d'approvisionnement responsable, un code de conduite des fournisseurs, etc...

## 5.7 Éthique financière

La Société n'est pas en faveur de toute forme de contribution, par l'entreprise, à des partis politiques ou à des mouvements similaires.

D'autre part, elle n'est pas en accord avec toutes pratiques financières qui peuvent être utilisées à des fins illicites pour corrompre le processus politique ou pour soutenir la criminalité.

La Société vote contre les propositions qui utilisent ou prévoient utiliser une stratégie fiscale (évitement fiscal) impliquant un ou des pays où :

- les impôts sont insignifiants ou inexistants; et
- la transparence sur le régime fiscal est absente; et
- les échanges de renseignements fiscaux avec d'autres États sont absents.

## 6 Rôles et responsabilités

### Conseil d'administration

Le Conseil d'administration a pour responsabilité d'approuver la Politique et toutes les modifications à cette dernière.

### Comité de gouvernance et d'éthique

Le Comité de gouvernance et d'éthique reçoit annuellement une reddition de compte sur l'application de la Politique, veille à son suivi et en informe le Conseil d'administration annuellement.

### Comité de direction

Le Comité de direction s'assure de recommander la Politique au Comité de gouvernance et d'éthique.

### Vice-présidence à la gestion des risques de crédit (VPGRC)

La VPGRC est responsable de l'élaboration de la Politique d'exercice du droit de vote, de sa mise à jour et de son application.

### Direction principale, Trésorerie et mesures fiscales

En présence de droits de vote pour une entreprise publique, la Trésorerie effectue, après approbation par les paliers d'autorisation définis au Règlement intérieur de la Société, l'inscription des droits de vote.

De plus, elle sera responsable de tenir un registre des décisions de vote pour les participations détenues dans des entreprises publiques et d'en effectuer une reddition de comptes annuelle au Comité de Gouvernance et d'éthique.

---

## **Direction secrétariat corporatif**

Veille à ce que les administrateurs désignés reçoivent l'information sur la Politique.

## **Unité d'affaires**

Les employés des unités d'affaires, responsables du dossier de l'entreprise, doivent faire les recommandations appropriées auprès des instances dirigeantes prévues au Règlement intérieur de la Société.

Ils sont aussi responsables de l'exercice des droits de vote de la Société pour les entreprises privées.

De plus, ils sont responsables de documenter les décisions de vote pour les participations détenues dans des entreprises privées.

## **7 Révision**

La politique doit être mise à jour au moins une fois tous les trois (3) ans ou plus fréquemment au besoin afin de tenir compte de l'expérience acquise dans leur mise en œuvre, de l'amélioration des connaissances et de l'émergence de nouvelles pratiques dans le domaine et de toute nouvelle réglementation.