

EFFICACITÉ DU CONSEIL

Pourquoi nous nous engageons

L'efficacité du conseil est un des sujets les plus importants de la gouvernance des entreprises. Il est essentiel pour la valeur à long terme des sociétés dans lesquelles nous investissons de posséder un conseil compétent pour définir la stratégie et surveiller le risque.

Ce que nous recherchons

- > Des conseils dont l'indépendance, les compétences, l'expertise, l'expérience et la diversité permettent d'assurer une surveillance adéquate de la direction et de l'entreprise
- > Des processus efficaces et transparents d'évaluation et d'amélioration de l'efficacité du conseil, de ses comités et de chaque administrateur
- > Des processus transparents et formels de nomination des administrateurs qui visent à présenter un bassin diversifié de candidats qualifiés

Nous croyons que l'efficacité du conseil est essentielle à la création de valeur à long terme. Nos *Principes et directives de vote par procuration* (se reporter à l'adresse suivante : http://www.cppib.com/documents/1768/CPPIB_Proxy_Voting_Principles_and_Guidelines_FR_5P4ZVeZ.pdf) fournissent des instructions explicites sur nos attentes. En tant qu'investisseurs à long terme, nous considérons que nos responsabilités de gérance incluent le fait de prendre des mesures permettant d'assurer que les conseils des sociétés dans lesquelles nous investissons possèdent et maintiennent un niveau d'indépendance, de compétences, d'expertise, d'expérience et de diversité approprié pour mener à bien leurs devoirs de façon efficace.

La mixité hommes-femmes au sein du conseil est un élément essentiel de bonne gouvernance. Nous nous attendons à ce que les conseils d'administration soient diversifiés, notamment en ce qui a trait à la représentation des sexes. Selon nous, les sociétés ayant un conseil d'administration diversifié sont plus aptes à dégager des résultats financiers supérieurs. Le fait d'avoir des administrateurs possédant des antécédents, des opinions et des compétences variés aide à assurer que le conseil d'administration est en mesure de bien évaluer le rendement de la direction et de la société.



QU'ENTENDONS-NOUS PAR « EFFICACITÉ DU CONSEIL »?

L'efficacité du conseil fait référence à la composition et au fonctionnement de l'ensemble du conseil. Nous évaluons l'efficacité en vérifiant si le conseil, dans son ensemble, possède le niveau d'indépendance, de compétences, d'expertise, d'expérience et de diversité requis pour effectuer une surveillance adéquate des activités de l'entreprise. Ces jugements au cas par cas sont fondés sur plusieurs éléments, y compris la nature des activités, les compétences requises pour assurer la supervision des enjeux existants et nouveaux (par exemple, les changements climatiques et le cyberrisque) et la diversité.

Nous vérifions si les sociétés ont mis en place des processus efficaces de sélection des administrateurs et nous assurons qu'elles maintiennent une composition appropriée du conseil à long terme. Nous vérifions en particulier s'il existe des processus efficaces pour régulièrement i) identifier les besoins changeants et les faiblesses du conseil grâce à une grille de compétence du conseil bien conçue, ii) évaluer individuellement les administrateurs et collectivement le conseil, et prendre des mesures pour gérer les résultats d'évaluations, iii) renouveler le conseil et iv) nommer de nouveaux directeurs possédant les compétences, l'expertise, l'expérience et les caractéristiques appropriées pour répondre aux besoins changeants.

Engagement

ENGAGEMENT DIRECT

Pendant la période visée, nous avons dialogué directement avec environ 30 sociétés au sujet de problèmes liés à l'efficacité du conseil, notamment sur la sélection des administrateurs et la proportion hommes-femmes. Ces contacts ont donné à l'OIRPC l'occasion de partager ses points de vue sur l'efficacité du conseil et de se concentrer sur les améliorations que les entreprises pourraient faire. Nous rencontrons un nombre croissant de présidents et de membres des conseils, ce qui nous permet de mieux comprendre les motifs des décisions clés de gouvernance et nous aide à faire directement nos commentaires.

ENGAGEMENTS DE HERMES EOS

L'OIRPC travaille également avec les entreprises sur l'efficacité des conseils d'administration par l'entremise de sa plateforme mondiale d'engagement en collaboration, Hermes EOS. Cette plateforme cherche à obtenir l'assurance que les sociétés possèdent des structures de conseil appropriées et que les membres du conseil ont les compétences adéquates, des expériences diverses et suffisamment d'indépendance.

VOTE PAR PROCURATION

L'OIRPC s'est engagé à promouvoir la répartition hommes-femmes au sein des conseils d'administration. En 2018, nous avons lancé nos pratiques de vote axées sur la mixité hommes-femmes pour prendre position en faveur de l'augmentation de la proportion de femmes au sein de conseils d'administration de sociétés du monde entier. Notre objectif est d'améliorer l'équilibre hommes-femmes et, partant, l'efficacité globale

Recherche sur la diversité hommes-femmes au sein des conseils d'administration

L'OIRPC croit que la diversité représente un avantage commercial clair. Nous croyons depuis longtemps que la diversité est directement corrélée à la création de valeur positive à long terme. De plus, nous considérons le manque de diversité comme un risque commercial et financier. Cette année, nous avons entrepris un important effort de recherche visant à analyser empiriquement la relation entre la diversité hommes-femmes au sein des conseils d'administration et la création de valeur. Notre équipe Investissement durable a réalisé une méta-étude des recherches existantes sur la mixité au sein des conseils d'administration, qu'elle a complétée par une analyse exclusive de mégadonnées. Elle a constaté un lien solide entre la diversité hommes-femmes et le rendement financier dans divers pays et secteurs.

NOS NOUVELLES PRATIQUES AXÉES SUR LA MIXITÉ HOMMES-FEMMES

Depuis la saison 2019 des procurations, l'OIRPC vote contre les administrateurs qui président le comité des candidatures des sociétés ouvertes dans lesquelles nous investissons si le conseil ne comprend aucune administratrice et qu'aucune circonstance atténuante ne peut être invoquée. Ce programme international s'appuie sur notre initiative canadienne, laquelle a donné des résultats encourageants.

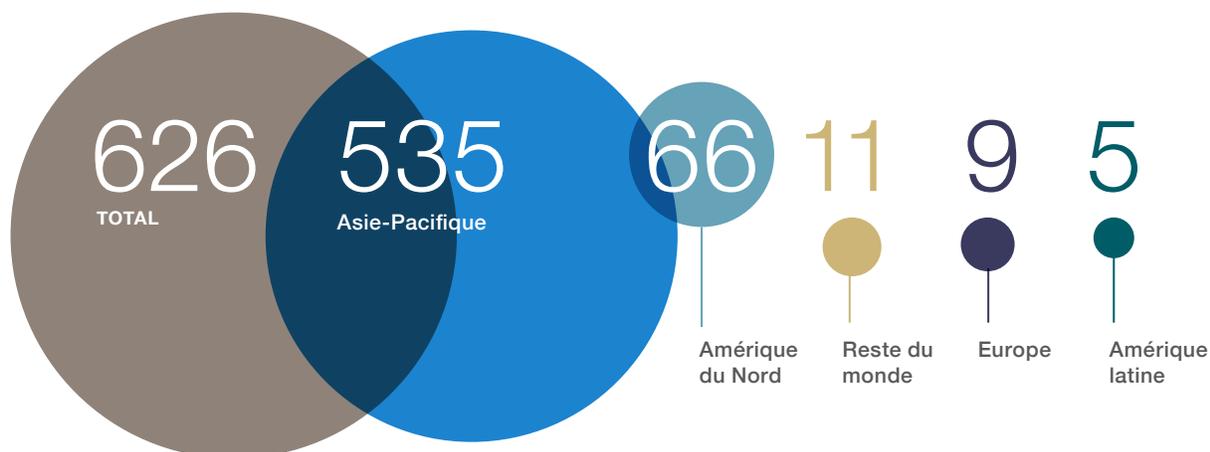
Résultats à l'échelle mondiale

Nos nouvelles pratiques de vote axées sur la mixité hommes-femmes ont mené l'OIRPC à voter contre l'élection de 626 administrateurs à l'échelle mondiale au cours de la saison 2019 des procurations (voir la figure ci-dessous). Nous avons évalué s'il était justifié de voter contre 687 administrateurs responsables des candidatures au sein de sociétés ne comptant aucune administratrice. Nous avons trouvé des circonstances atténuantes dans 61 de ces cas (9 %).

Dans chaque cas, nous avons examiné les informations présentées par ces sociétés afin de comprendre les efforts déployés par les conseils d'administration pour remédier à leur manque de diversité hommes-femmes, notamment pour déterminer si une politique ou un objectif avait été adopté en matière de diversité. Dans certains cas, nous avons engagé un dialogue avec ces sociétés afin de déterminer si leur conseil d'administration prenait des mesures actives pour remédier au manque de diversité hommes-femmes.

PRATIQUE DE VOTE EN MATIÈRE DE VOTE DE LA DIVERSITÉ DES GENRES DU CONSEIL MONDIAL, RÉSULTATS DE LA SAISON DE PROCURATION DE 2019

Nombre d'administrateurs par région à l'égard desquels nous avons voté contre¹



¹ Correction de la version précédente dans laquelle on indiquait « nombre de sociétés »

MULTIPLIER NOS EFFORTS AU CANADA

Les premiers efforts de l'OIRPC visant à améliorer la diversité des conseils d'administration ont commencé au Canada. Depuis 2017, dans toutes les sociétés ouvertes canadiennes, nous votons contre l'élection du président du comité des candidatures si aucun membre du conseil n'est une femme et qu'il n'y a pas de circonstances atténuantes. En 2017, l'OIRPC s'est prévalu de son droit de vote aux assemblées d'actionnaires de 45 sociétés canadiennes dont les conseils d'administration ne comprenaient pas de femmes et a déployé des efforts pour aborder cet enjeu auprès de ces sociétés. Un an plus tard, près de la moitié de ces sociétés avaient nommé une femme à titre d'administratrice.

En 2018, nous avons élargi cette pratique en votant contre tous les membres du comité des candidatures des sociétés pour lesquelles nous avons voté contre le président du conseil en 2017 si, depuis, la société n'avait pas fait de progrès pour remédier à l'absence de femmes dans le conseil.

En 2019, nous avons élargi cette approche encore davantage au Canada en votant contre les présidents des comités des candidatures des conseils faisant partie de l'indice composé S&P/TSX qui ne comptent qu'une seule administratrice. En élargissant cette pratique, nous désirons encourager les progrès en matière de diversité au sein des conseils d'administration, conformément à notre objectif d'une proportion de 30 % de femmes au sein des conseils et des équipes de direction des sociétés faisant partie de l'indice composé d'ici 2022 (se référer à la page 66 pour de plus amples renseignements sur cette initiative).

RÉSULTATS DE NOS VOTES AU CANADA POUR 2019

13

**NOMBRE TOTAL DE SOCIÉTÉS OUVERTES
CANADIENNES OÙ NOUS AVONS VOTÉ
CONTRE DES ADMINISTRATEURS, CAR
AUCUNE FEMME**

26

**NOMBRE TOTAL DE SOCIÉTÉS OUVERTES
CANADIENNES FORMANT L'INDICE COMPOSÉ
S&P/TSX OÙ NOUS AVONS VOTÉ CONTRE
DES ADMINISTRATEURS, CAR UNE SEULE
FEMME SIÉGEAIT AU CONSEIL.**

1 Correction de la version précédente dans laquelle on indiquait 14

2 Correction de la version précédente dans laquelle on indiquait 21



Dre Heather Munroe-Blum,
présidente

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'OIRPC REÇOIT LE TITRE DE FELLOW DE L'INSTITUT DES ADMINISTRATEURS DE SOCIÉTÉS

Le 6 juin 2019, Heather Munroe-Blum, présidente de l'OIRPC, a reçu le titre de Fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) lors de son gala annuel. Ce prix a été créé en 1997 dans le but d'honorer les personnes qui, grâce à leur leadership en matière de gouvernance au sein de leur conseil d'administration, ont apporté une contribution exceptionnelle aux sociétés et aux organismes sans but lucratif canadiens. Il s'agit de la plus haute distinction décernée aux administrateurs de sociétés canadiennes et, à ce jour, 88 administrateurs de partout au Canada ont reçu ce prix. Ceux-ci comprennent les anciens chefs de la direction de l'OIRPC, David Denison et John MacNaughton, ainsi que d'autres administrateurs actuels et anciens de l'OIRPC, y compris la présidente fondatrice, Gail Cook-Bennett.

Heather Munroe-Blum est administratrice de l'OIRPC depuis 2010 et présidente de l'OIRPC depuis 2014, en plus de présider le comité de placement du conseil d'administration. Elle a travaillé à titre de principale et vice-chancelière (rectrice) de l'Université McGill pendant plus de dix ans et est la première femme à avoir occupé ce poste. Elle possède une vaste expérience en tant qu'administratrice au sein de comités de la direction, des ressources humaines et de la rémunération, de la gouvernance, de placement, des finances et des risques dans les secteurs des entreprises et des organismes sans but lucratif. Dre Munroe-Blum siège actuellement au conseil d'administration de la Banque Royale du Canada, de la Fondation Gairdner (présidente), de l'Institut de science ouverte Tanenbaum

(TOS) de l'Université McGill, de l'École Bensadoun de commerce au détail de l'Université McGill, du Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences (CASBS). Elle est également membre de la et de la Commission trilatérale et du comité de recommandation du prix Lui Che Woo. Fervente défenseuse de la diversité hommes-femmes au sein des conseils d'administration, Dre Munroe-Blum est l'une des membres fondatrices du 30% Club (Canada) (se référer à la page 65).

Elle a reçu de nombreux diplômes honorifiques et prix de distinction nationaux et internationaux, dont ceux d'officière de l'Ordre du Canada et de l'Ordre national du Québec et de membre à titre spécial de la Société royale du Canada.

APERÇU DES VOTES PAR PROCURATION

Faits saillants de la période de vote par procuration 2019

Nous avons fait part de notre point de vue à

7 437

RÉUNIONS AU TOTAL

Nombre de réunions auxquelles nous avons voté :

1 935

Amérique du Nord

570

Amérique latine

758

Europe

4 431

Asie-Pacifique

250

Reste du monde

Nous avons exprimé notre droit de vote sur

71 198

POINTS À L'ORDRE DU JOUR

Nous avons voté dans

61

PAYS

Nous avons voté contre la direction dans

9,81 %

DES CAS

Thèmes de la période de vote par procuration 2019

Les tableaux suivants présentent les principaux thèmes de la période de vote par procuration 2019 et les décisions que nous avons prises. Il est possible de consulter nos *Principes et directives de vote par procuration* à l'adresse http://www.cppib.com/documents/1768/CPPIB_Proxy_Voting_Principles_and_Guidelines_FR_5P4ZVeZ.pdf. Nous ne sommes pas en faveur de propositions d'actionnaires trop prescriptives, qui ne font que multiplier des initiatives déjà en place ou en voie de l'être, ou qui pourraient nuire au rendement à long terme de la société.

PROPOSITION	VOTE	RAISON GÉNÉRALE DU VOTE
VOTES SUR LA RÉMUNÉRATION		
Approbation de la rémunération des cadres dirigeants	<p>18 % CONTRE 1 834 VOTES</p>	Nous avons voté contre la proposition lorsque la société n'établissait aucun lien entre la rémunération des cadres et le rendement à long terme de la société.
Approbation de régimes d'octroi d'actions	<p>54 % CONTRE 442 VOTES</p>	Nous avons voté contre cette proposition lorsque le coût du régime était excessif et ne comportait aucun critère rigoureux en matière de rendement.
Fréquence du vote sur la rémunération	<p>100 % EN FAVEUR 70 VOTES</p>	Les votes annuels sur la rémunération encouragent une supervision efficace de la rémunération des cadres dirigeants et permettent aux actionnaires de donner leur avis à la société au moment opportun.
Propositions d'actionnaires concernant la rémunération	<p>44 % EN FAVEUR 159 VOTES</p>	Nous avons voté en faveur de propositions d'actionnaires qui renforçaient l'adéquation entre la rémunération et le rendement et permettaient de limiter le risque lié à la rémunération.
VOTES VISANT À AMÉLIORER LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ACTIONNAIRES		
Réduction des exigences liées au scrutin à la majorité qualifiée	<p>100 % EN FAVEUR 52 VOTES</p>	Nous avons voté en faveur de propositions d'actionnaires qui visent à éliminer les entraves injustifiées à la capacité des actionnaires d'apporter des changements.
Accessibilité en matière de vote par procuration	<p>96 % EN FAVEUR 27 VOTES</p>	La capacité de nommer des candidats au poste d'administrateur renforce les droits des actionnaires et la responsabilité des membres du conseil.
Droit de demander la tenue d'assemblées extraordinaires	<p>96 % EN FAVEUR 25 VOTES</p>	Le fait de donner aux actionnaires le droit de convoquer des assemblées extraordinaires, en fonction d'un seuil raisonnable de participation dans l'actif de la société, améliore la démocratie actionnariale.
VOTES VISANT À ENCOURAGER L'AMÉLIORATION DE L'INFORMATION DIVULGUÉE ET DES PRATIQUES (QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES)		
Information accrue sur les risques environnementaux et sociaux et sur le rendement à cet égard	<p>76 % EN FAVEUR 76 VOTES</p>	Une meilleure information permet aux investisseurs d'évaluer le profil de risque des activités des sociétés à l'égard des facteurs environnementaux et sociaux pertinents sur le plan financier à long terme.
Adoption/communication des normes de l'entreprise en matière de responsabilité	<p>44 % EN FAVEUR 55 VOTES</p>	Les sociétés qui adoptent et mettent en application des normes déontologiques rigoureuses obtiendront probablement un meilleur rendement financier à long terme.
Rapport sur les contributions aux partis politiques et le lobbying	<p>98 % EN FAVEUR 64 VOTES</p>	Une plus grande information sur les contributions faites aux partis politiques aide les actionnaires à évaluer les coûts, les risques et les avantages connexes.



ENCOURAGER LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES POSTES DE HAUTE DIRECTION

Le 30% Club est un groupe de gens d'affaires déterminés à améliorer l'équilibre hommes-femmes aux conseils d'administration et à la haute direction des entreprises. Ce club s'efforce de provoquer un changement au moyen de plusieurs initiatives ciblées qui visent notamment à encourager les conseils d'administration à nommer un plus grand nombre de femmes, à informer et à aider les entreprises qui tentent d'améliorer la représentativité des femmes et à attirer l'attention publique sur cette question par l'intermédiaire des médias et de programmes de sensibilisation.

Le principe fondamental du 30% Club est que la mixité hommes-femmes est une question de rendement de l'entreprise, abordant la mixité du point de vue de la création de valeur à long terme dans les entreprises. Le 30% Club cherche à provoquer un véritable changement durable en ce qui a trait à la représentativité des femmes. Fondé au Royaume-Uni en 2010, le club est aujourd'hui un organisme

d'envergure internationale, des sections régionales ayant vu le jour dans de nombreux pays, dont l'Australie, le Canada, Hong Kong, l'Irlande, l'Afrique du Sud et les États-Unis.

La présidente du conseil, Heather Munroe-Blum, est une membre fondatrice du 30% Club (Canada), et Mark Machin l'a rejointe depuis qu'il a pris le poste de président et chef de la direction de l'OIRPC en 2016. De plus, l'OIRPC est membre du groupe d'investisseurs canadiens du 30% Club, qui s'efforce de coordonner l'approche de la communauté de placement en matière de mixité hommes-femmes. Nous avons accueilli plusieurs réunions du groupe d'investisseurs dans nos bureaux. Cette année, dans nos bureaux de Toronto, nous avons tenu une réunion avec Brenda Trenowden, présidente mondiale du 30% Club, au cours de laquelle nous avons discuté des développements des initiatives du 30% Club à l'échelle mondiale.

SOMMET WOMEN IN BUSINESS DU G7



En mars 2019, notre chef de la direction a discuté de l'équilibre hommes-femmes en affaires à l'occasion d'une discussion informelle lors du Sommet Women in Business – Return on Investment du G7. Il a souligné le travail de l'OIRPC dans l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration, y compris notre participation au sein du groupe d'investisseurs canadiens du 30% Club et le lancement de nos pratiques de vote axées sur la mixité hommes-femmes. Il a également souligné l'avantage commercial de la diversité hommes-femmes et l'engagement de l'OIRPC à l'égard d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

OBJECTIF D'UNE PROPORTION DE 30 % DE FEMMES AU SEIN DES CONSEILS ET DES ÉQUIPES DE DIRECTION AU CANADA D'ICI 2022

En septembre 2017, l'OIRPC a publié un énoncé public avec certains de ses pairs du groupe d'investisseurs canadiens du 30% Club invitant les sociétés figurant dans l'indice composé S&P/TSX à agir rapidement et de manière réfléchie afin d'atteindre un pourcentage minimum de 30 % de femmes dans les conseils et les hautes directions d'ici 2022 (se reporter à l'adresse suivante (en anglais) : https://30percentclub.org/assets/uploads/30_percent_Club_Canadian_Investor_Statement_Updated_May_2019.pdf).

Nous avons invité les entreprises à i) adopter une approche professionnelle et structurée de nomination des administrateurs pour s'assurer que les administrateurs sont désignés en fonction de leur mérite, en considérant les avantages de la représentation des femmes et à ii) s'engager à évaluer rigoureusement le rendement des administrateurs et des cadres dirigeants, ainsi que de remplacer régulièrement les membres du conseil.

Depuis, nous avons travaillé avec nos pairs signataires afin d'engager un dialogue collaboratif avec les entreprises qui n'ont pas encore atteint l'objectif de 30 % d'ici 2022. Notre objectif est d'encourager et d'aider ces sociétés à accélérer leurs efforts pour améliorer la représentation des femmes dans les conseils d'administration et la haute direction.

Bien que l'on remarque une tendance à l'augmentation du nombre de femmes au sein des conseils d'administration et des équipes de direction, les progrès demeurent lents. Afin de communiquer nos attentes d'une accélération des progrès vers l'objectif de 30 % d'ici 2022 chez les sociétés de l'indice composé S&P/TSX, le groupe d'investisseurs canadiens du 30% Club a publié une déclaration de suivi en septembre 2018 dans laquelle il réitère notre appel à l'action (se reporter à https://30percentclub.org/assets/uploads/30_Percent_Club_Investor_Statement_-_One_Year.pdf [en anglais seulement]).

PROMOUVOIR L'ADOPTION DE PRATIQUES EXEMPLAIRES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE EN ASIE

TABLE RONDE SUR LA GOUVERNANCE EN CORÉE

Le 23 janvier 2019, Suyi Kim, directeur général et chef, Asie-Pacifique de l'OIRPC, a animé une table ronde à Séoul, en Corée du Sud, dont le thème était « La gouvernance d'entreprise en Corée : Surmonter les nouveaux défis ». Les participants à la table ronde ont discuté des progrès réalisés depuis les changements récents des politiques sur la gouvernance d'entreprise en Corée du Sud et des défis à venir. Ces changements comprennent l'adoption d'un code de gouvernance sud-coréen et une sensibilisation accrue aux enjeux de gouvernance d'entreprise en Corée du Sud.

Plus de 20 représentants de haut niveau (gestionnaires d'actifs, entreprises, universités et organismes gouvernementaux) ont participé à la table ronde. Parmi les principaux sujets de discussion abordés, mentionnons les suivants : i) le rôle des conseils d'administration en Corée du Sud, ii) les changements apportés à la gouvernance d'entreprise en Corée du Sud à la suite de l'adoption du code de gouvernance, iii) le point de vue des investisseurs sur l'importance d'un conseil efficace, notamment en termes de diversité, d'indépendance et d'engagement stratégique, pour la création de valeur à long terme en Corée du Sud et iv) les répercussions des changements réglementaires et de l'activisme des investisseurs sur la composition du conseil et le comportement des sociétés.

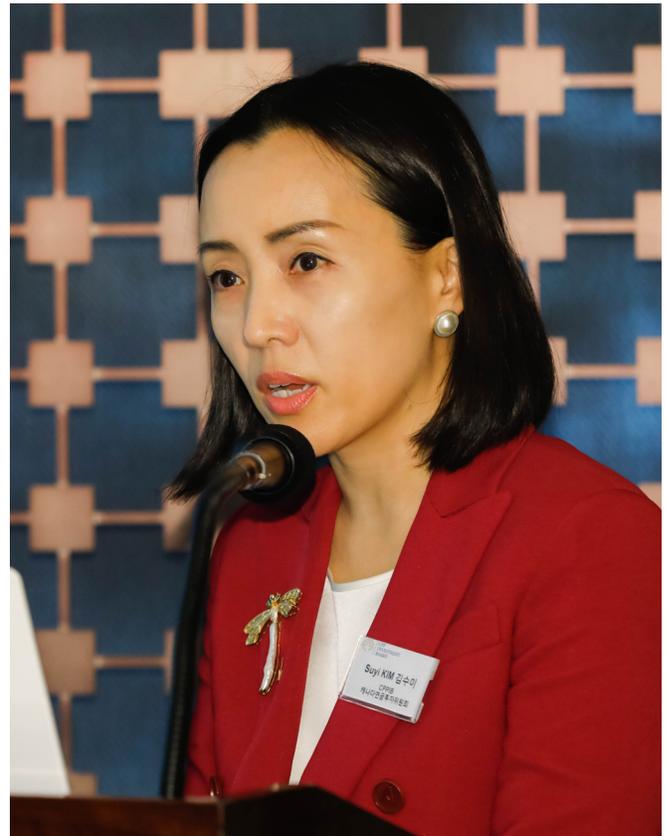
Un membre de notre équipe Investissement durable s'est chargé de présenter notre approche en matière d'efficacité du conseil et d'engagement actif.

Cette table ronde a été organisée avec le soutien de partenaires externes : Kim & Chang, le plus grand cabinet d'avocats de Corée du Sud, et McKinsey Corée.

ASIAN CORPORATE GOVERNANCE ASSOCIATION

Depuis 2013, l'OIRPC est membre de l'Asian Corporate Governance Association (ACGA), organisme indépendant voué à la mise en œuvre de pratiques de gouvernance efficaces en Asie. En tant que membre de l'ACGA, nous avons accès à une expertise locale en matière de gouvernance, de sorte que nous pouvons prendre des décisions plus éclairées relativement aux votes par procuration et établir une plateforme dans la région.

L'OIRPC participe aux appels bimensuels du groupe de discussion des investisseurs de l'ACGA qui permet aux investisseurs du monde entier de discuter des nouvelles questions de gouvernance et solliciter du soutien pour des actions d'engagement en collaboration. Les appels sont également une occasion pour les membres de participer au travail de représentation de l'ACGA.



Notre Directrice générale principale et chef de l'Asie-Pacifique, Suyi Kim, a organisé une table ronde sur « La gouvernance d'entreprise en Corée – Surmonter les nouveaux défis » à Séoul, en Corée du Sud, en janvier 2019.

La représentation auprès des organismes de réglementation, des bourses et d'autres organismes de normalisation fait partie intégrante du mandat de l'ACGA. Au cours de l'exercice ayant pris fin le 30 juin 2019, l'ACGA a soumis plusieurs lettres de commentaires au nom de ces membres, y compris l'OIRPC, en vue d'encourager des pratiques exemplaires en matière de gouvernance de sociétés et de gouvernance des actionnaires.

Cette année, nous avons tenu une séance d'information à l'intention des membres de l'ACGA dans nos bureaux de Toronto sur le thème « Éveiller la gouvernance : L'évolution de l'écosystème de gouvernance d'entreprise en Asie. » La séance d'information portait sur les tendances actuelles et les nouveaux développements en matière de gouvernance d'entreprise et d'écosystème ESG en Asie-Pacifique.

Principes de bon sens de la gouvernance d'entreprise

En juillet 2016, l'OIRPC a rejoint une coalition de cadres dirigeants de grandes entreprises ouvertes et d'investisseurs institutionnels pour trouver un terrain d'entente sur les principaux problèmes de gouvernance aux États-Unis. Le groupe comprend de grandes sociétés de gestion d'actifs américaines, ainsi que certaines des principales sociétés publiques, des actionnaires activistes, des caisses de retraite publiques et des sociétés de fonds commun de placement.

Cette coalition a donné naissance aux *Commonsense Principles of Corporate Governance* (principes de bon sens de la gouvernance d'entreprise), qui établissent un cadre de base pour les pratiques de gouvernance axées sur le long terme et favorisent le dialogue sur le sujet. Nous nous sommes appuyés sur nos propres *Principes et directives de vote par procuration* (http://www.cppib.com/documents/1768/CPPIB_Proxy_Voting_Principles_and_Guidelines_FR_5P4ZVeZ.pdf) aux fins de l'élaboration du cadre de travail.

L'an dernier, le groupe s'est réuni de nouveau avec quelques membres supplémentaires pour poursuivre les discussions sur la consolidation de la gouvernance d'entreprise et prendre en compte le travail des autres groupes qui ont été créés depuis la publication des principes de bon sens (se reporter à la liste des membres du groupe ci-dessous). Cela s'est traduit par la publication d'une version 2.0 mise à jour des principes de bon sens en octobre 2018.

Le nouveau volume s'inspire des nombreux principes de gouvernement d'entreprise existants afin de créer une série unique de principes de gouvernance d'entreprise unifiée pour guider l'engagement des entreprises, des conseils et des investisseurs institutionnels. Les principes de bon sens 2.0 se veulent un guide et, à ce titre, permettent une certaine souplesse dans leur adoption compte tenu des différences importantes parmi les sociétés ouvertes.

LIST OF PARTICIPANTS

TRANSLATION NEEDED

Tim Armour	Capital Group
Mary Barra	General Motors
Edward Breen	DowDuPont
Warren Buffett	Berkshire Hathaway
Jamie Dimon	JPMorgan Chase
Mary Erdoes	J.P. Morgan Asset Management
Larry Fink	BlackRock
Alex Gorsky	Johnson & Johnson
Marillyn Hewson	Lockheed Martin
Mark Machin	Office d'investissement du régime de pensions du Canada
Lowell McAdam	Verizon Communications
Bill McNabb	Vanguard
Brian Moynihan	Bank of America
Ronald O'Hanley	State Street
	Global Advisors
James Quincey	Coca-Cola
Brian Rogers	T. Rowe Price
Ginni Rometty	IBM
Charlie Scharf	BNY Mellon
Randall Stephenson	AT&T
David Taylor	Procter & Gamble
Jeff Ubben	ValueAct Capital
Dion Weisler	HP
Theresa Whitmarsh	Washington State Investment Board

Coalition canadienne pour une bonne gouvernance

La coalition canadienne pour une bonne gouvernance fait la promotion des pratiques de gouvernance au sein des sociétés ouvertes canadiennes et de l'amélioration du cadre réglementaire afin de faire concorder au mieux les intérêts des conseils d'administration et de la direction ainsi que ceux de leurs actionnaires. Cela favorise l'efficacité et l'efficacé des marchés financiers canadiens. L'OIRPC est un membre de longue date de la coalition qui a, au fil des ans, joué un rôle actif au sein de son conseil d'administration et de son comité responsable des politiques publiques.

FAITS SAILLANTS SUR LA SENSIBILISATION ET LES POLITIQUES POUR 2018-2019

- Les efforts déployés par la coalition canadienne pour une bonne gouvernance au cours des dix dernières années ont contribué à l'adoption par le gouvernement fédéral, en 2019, du projet de loi C-97, qui oblige les sociétés incorporées au niveau fédéral à divulguer leur approche en matière de rémunération des cadres dirigeants et à tenir un vote consultatif non exécutoire des actionnaires sur la rémunération.
- En 2018, la coalition a publié *The Directors' E&S Guidebook*, un guide pratique destiné à aider les administrateurs de sociétés ouvertes à évaluer et à surveiller les facteurs environnementaux et sociaux et appuyer la communication de l'information sur ces enjeux chez les émetteurs.
- La coalition a mis à jour sa politique sur la mixité hommes-femmes en 2018 pour tenir compte de l'évolution de son point de vue et de celui de ses membres en matière de pratiques exemplaires visant à améliorer la mixité. La politique mise à jour stipule que les sociétés doivent adopter une politique écrite en matière de mixité et s'imposer des objectifs en ce qui concerne le nombre de femmes au sein des conseils d'administration et de la haute direction.