

Gestion de Placements TD

Rapport sur le vote par procuration

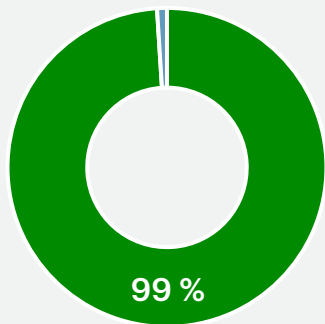


À propos du rapport

- Ce rapport présente un sommaire des activités de vote par procuration du deuxième trimestre de 2021 pour tous les portefeuilles gérés de Gestion de Placements TD Inc. (GPTD) aux États-Unis, au Canada et sur les marchés internationaux. Le vote par procuration est une composante importante de nos efforts d'intendance. Il s'agit d'un moyen d'inciter au changement dans les pratiques d'une entreprise, en particulier en ce qui a trait à la bonne gouvernance et aux questions environnementales et sociales, et de remplir notre obligation fiduciaire et notre responsabilité en tant qu'actionnaires actifs.

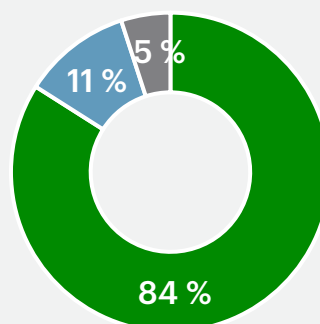
Activités de vote de base

Votes possibles¹ par rapport aux votes exercés² au T2



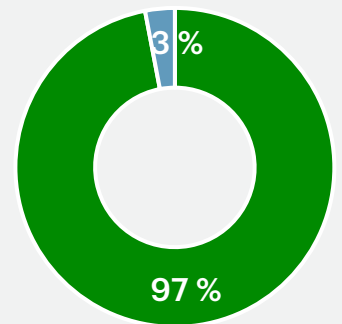
■ Votes exercés
■ Votes possibles

Directives relatives aux votes au T2³



■ En faveur
■ En défaveur
■ Refus de voter

Propositions soumises au vote, par auteur



■ Direction
■ Actionnaire

¹ Assemblées (n = 1 989), bulletins de vote (n = 12 991) et propositions (n = 26 599).

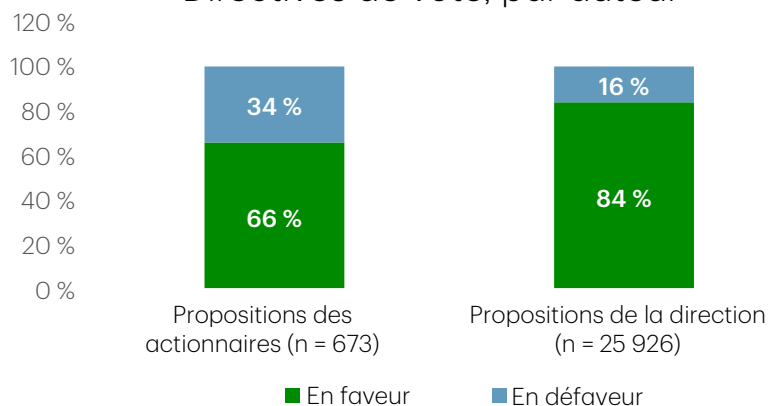
² Pourcentage des assemblées, des bulletins de vote et des propositions ayant fait l'objet d'un vote.

³ Les « autres » directives de vote (y compris les abstentions) représentent moins de 1 %.

Source : GPTD, au 30 juin 2021.

Activités de vote liées aux enjeux ESG

Directives de vote, par auteur

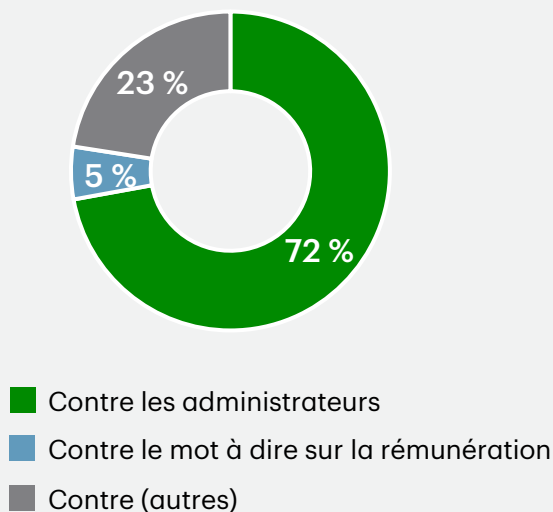


■ En faveur
■ En défaveur

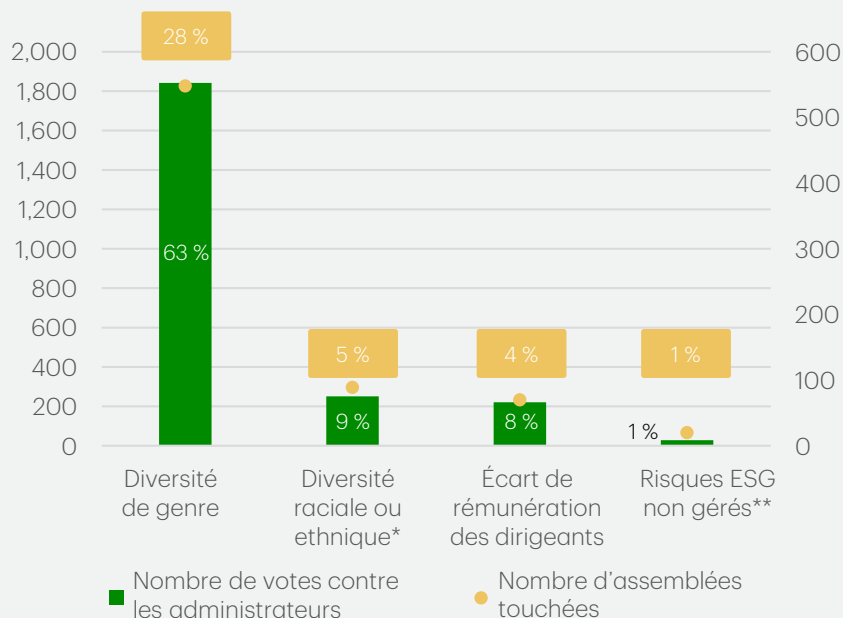
- La rémunération des dirigeants et la diversité des conseils d'administration ont été les principaux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise (ESG) abordés durant la période des votes par procuration et constituaient les principaux facteurs à l'appui de la plupart de nos votes contre la direction, en particulier dans le cadre de l'élection d'administrateurs.
- Nos directives actuelles en matière de vote par procuration précisent les attentes en matière de diversité au sein des conseils d'administration, tant sur le plan de la diversité de genre que de la diversité raciale ou ethnique. Les directives relatives à cette dernière ont été mises en œuvre pour la première fois au deuxième trimestre de 2021.
- La plupart des propositions des actionnaires relatives aux enjeux environnementaux étaient liées aux changements climatiques. Nous nous attendons à ce que cette tendance devienne de plus en plus marquée.

Source : GPTD, au 30 juin 2021.

Vote contre la direction⁴



Vote contre les administrateurs⁵



⁴ Mot à dire sur la rémunération des dirigeants

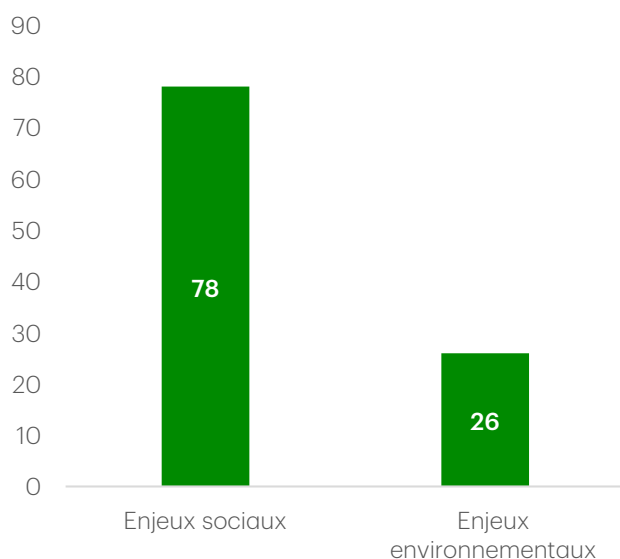
⁵ Certains administrateurs peuvent avoir reçu un vote « en défaveur » ou un refus de voter pour plus d'une raison (p. ex., manque de diversité de genre ET manque de diversité raciale ou ethnique au sein du conseil d'administration).

* La politique de vote sur la diversité raciale ou ethnique n'a été mise en œuvre qu'au milieu du deuxième trimestre.

** Généralement attribuable à une implication dans des controverses modérées ou graves.

Source : GPTD, au 30 juin 2021.

Votes en faveur de propositions d'actionnaires sur les enjeux environnementaux et sociaux



Source : GPTD, au 30 juin 2021.

Principaux points à retenir des propositions d'actionnaires

- La plupart des propositions d'actionnaires demandaient que les sociétés améliorent leur communication d'informations sur les facteurs ESG, une pratique que GPTD appuie généralement.
- Les exigences relatives aux informations à fournir sur les contributions politiques et le lobbying ont représenté environ 46 % de toutes les résolutions d'actionnaires en lien avec les enjeux sociaux. L'amélioration de la transparence sur le plan de la diversité et de l'équité raciale en milieu de travail s'est également retrouvée à l'ordre du jour de plusieurs assemblées dans tous les secteurs (environ 23 %).
- Bien que les résolutions d'actionnaires en matière d'enjeux environnementaux aient été fortement axées sur l'obligation de fournir des informations en lien avec les changements climatiques en général, quelques-unes visaient à pousser les sociétés à s'attaquer aux conséquences des plastiques et des matériaux d'emballage sur l'environnement.

L'engagement et le vote par procuration à l'œuvre

L'équipe Recherche et engagement ESG de GPTD (« nous ») examine la portée des prochaines réunions générales annuelles sur une base régulière et continue tout au long de l'année. Bien que GPTD ait établi des directives de vote automatique personnalisées pour la plupart des points courants à l'ordre du jour, nous serons à l'affût des questions non courantes et de celles liées aux enjeux ESG. Ces points peuvent nécessiter ou donner lieu à des recherches supplémentaires. À l'occasion, nous pouvons déterminer qu'il serait pertinent de tenir une réunion d'engagement avant de prendre notre décision finale. Vous trouverez ci-dessous plusieurs études de cas du deuxième trimestre.

Étude de cas A : Société de services financiers, avril 2021

Sujet(s) d'engagement	Diversité de genre au sein du conseil d'administration
Objectifs et raison d'être de l'engagement	<p>Cette société a été signalée, car la mixité de son conseil d'administration a glissé sous le seuil de 30 %.</p> <p>Conformément à la politique actuelle de vote par procuration, GPTD votera contre les membres en poste du comité des nominations si ce seuil n'est pas atteint. Étant donné la solide feuille de route de l'émetteur en matière de mixité de son conseil d'administration, nous nous sommes engagés auprès de la société afin de mieux comprendre pourquoi elle n'atteignait pas ce seuil.</p>
Points à retenir	<p>La société a soulevé que l'une de ses administratrices avait démissionné en raison d'une retraite anticipée. Même si le conseil d'administration n'avait pas nécessairement prévu un tel événement dans le cadre de la planification de la relève, la société a expliqué qu'elle cherche à atteindre une mixité de plus de 30 % à l'avenir, en visant plutôt l'équilibre au sein du conseil d'administration. Parmi les questions qu'a soulevées GPTD au cours de la discussion, mentionnons le calendrier de l'atteinte de cet objectif, ainsi que le processus de planification de la retraite des administrateurs afin d'éviter toute période d'écart par rapport au seuil de diversité.</p>
Résultats et prochaines étapes	<p>Même si nous croyons que la société a des objectifs ambitieux en matière de diversité au sein de son conseil d'administration, pour cette année, GPTD a décidé de maintenir sa politique de vote et de voter contre l'élection des membres en poste du comité des nominations. Nous nous attendons à ce que la société soit mieux préparée sur le plan de la planification de la relève en cas de retraite d'un administrateur. Nous continuerons de surveiller les progrès de la société dans la poursuite de ses nouvelles cibles.</p>

Étude de cas B : Société de services financiers, avril 2021

Sujet(s) d'engagement	Rémunération des dirigeants
Objectifs et raison d'être de l'engagement	Notre processus et notre système de recherche interne ont indiqué que cette société présentait un risque élevé selon notre mesure de contrôle de la rémunération au rendement, alors qu'elle affichait un risque moyen en 2020. Elle s'est classée au sixième rang (sur six) pour le rendement et au deuxième rang pour la rémunération au sein de son groupe de pairs au cours des cinq dernières années, ainsi que sur une période d'un an. Par conséquent, nous avons pris l'initiative de demander à la société d'examiner directement l'écart entre le rendement et la rémunération. L'objectif était d'obtenir une meilleure compréhension de la question avant de soumettre nos votes par procuration.
Points à retenir	L'émetteur a reconnu que 2020 a été une année particulièrement difficile sur les marchés où il exerce ses activités. Il a également souligné que la rémunération du chef de la direction a diminué de 7 % et de 12 % au cours des deux années précédentes. La société était disposée à partager la formule de calcul de la rémunération du chef de la direction pour 2020, affirmant que le facteur de rendement utilisé dans le cadre du calcul était conforme à celui de ses pairs du secteur. Elle a toutefois laissé entendre que la rémunération aurait peut-être dû être moins élevée étant donné le rendement total inférieur pour les actionnaires.
Résultats et prochaines étapes	Après la réunion, l'équipe de GPTD a décidé de se conformer à notre position en matière de vote par procuration qui consiste à ne pas appuyer le vote consultatif sur la rémunération des dirigeants à l'AGA de la société. Malgré la baisse de la rémunération globale, le rendement total pour les actionnaires était toujours inférieur à celui des sociétés comparables au cours de la période et comportait un écart par rapport au rendement depuis de nombreuses années. GPTD a jugé que la société n'avait pas déployé suffisamment d'efforts pour corriger durablement cet écart. Nous continuerons de nous engager auprès de la société et d'en surveiller la rémunération et le rendement à l'avenir. Résultat du vote consultatif de 2021 sur la rémunération des dirigeants : 60,8 % EN FAVEUR, 39,2 % EN DÉFAVEUR

Étude de cas C : Société énergétique, mai 2021

Sujet(s) d'engagement	Course de procuration et élection des administrateurs
Objectifs et raison d'être de l'engagement	Un fonds de couverture a défié cette société dans le cadre d'une course de procuration, proposant une liste de quatre nouveaux administrateurs, en invoquant le manque d'expertise spécialisée du conseil d'administration en place, ainsi que le piètre rendement opérationnel et la préparation insuffisante à la transition énergétique. GPTD a rencontré l'émetteur pour connaître son point de vue sur les administrateurs proposés et les préoccupations soulevées par les actionnaires ainsi que l'analyse effectuée par la société de services-conseils mandataire, Institutional Shareholder Services (ISS).
Points à retenir	Notre position initiale était de voter en faveur de la carte de procuration du dissident. Dans l'ensemble, nous avons l'intention d'appuyer la liste des administrateurs proposée par le fonds de couverture et avons fait connaître notre position lors de la réunion avec la société. L'émetteur a répondu directement aux réclamations du dissident et a revu son approche et ses plans en matière de gestion du risque climatique et de la transition énergétique.
Résultats et prochaines étapes	Même si nous avons salué l'engagement de la société, les gestionnaires de portefeuille de GPTD ont décidé de voter en faveur de la carte de procuration du dissident, conformément aux recommandations de vote d'ISS. À notre avis, l'émetteur n'a pas présenté d'arguments suffisamment convaincants pour réfuter les préoccupations soulevées par le fonds de couverture et nous estimons que le nouveau groupe d'administrateurs disposait de l'expérience nécessaire pour mieux gérer la transition.

Étude de cas D : Société de logiciels et services, juin 2021

Sujet(s) d'engagement	Rémunération des dirigeants
Objectifs et raison d'être de l'engagement	Le principal sujet de discussion était la proposition de mot à dire sur la rémunération des dirigeants. La société de services-conseils mandataire, ISS, avait recommandé de voter en défaveur de la proposition, invoquant principalement les modifications apportées aux cibles. Étant donné que la société n'avait pas violé les principes sur la rémunération au rendement, qu'elle n'avait pas connu de problèmes importants liés à la rémunération dans le passé et que le rendement total des actionnaires avait été conforme à la méthodologie d'ISS et aux attentes des actionnaires, nous voulions rencontrer l'émetteur pour obtenir plus de précisions sur la raison d'être et les modalités entourant les modifications en question.
Points à retenir	La société a expliqué que les modifications apportées aux cibles étaient majoritairement liées à la pandémie de COVID-19 : elle avait promis de ne procéder à aucune mise à pied et d'offrir une assurance supplémentaire, des congés supplémentaires et des modalités de travail flexibles au lieu de primes à l'échelle de l'entreprise (pour tous les employés, pas seulement les dirigeants). De plus, l'émetteur a indiqué qu'avant de réviser une cible, il devait d'abord atteindre les exigences de rendement pour les actionnaires. Le rendement de la société a été conforme ou supérieur aux attentes pour toutes les périodes observées.
Résultats et prochaines étapes	<p>Après en avoir discuté avec la société, nous avons décidé de nous écarter de la recommandation de l'ISS et de voter en faveur de la proposition de mot à dire sur la rémunération des dirigeants. Nous avons déterminé que la recommandation de voter en défaveur de la proposition semblait avoir été déclenchée par une technicalité intrinsèque au processus et à la politique d'ISS. Toutefois, nous avons été satisfaits de la réponse et de l'explication de la société.</p> <p>Résultats du vote de 2021 sur le mot à dire sur la rémunération des dirigeants : 75,2 % EN FAVEUR, 24,5 % EN DÉFAVEUR</p>

► **Pour en savoir plus, communiquez avec votre équipe Gestion relationnelle.**



Les renseignements aux présentes ont été fournis par GPTD à des fins d'information seulement. Ces renseignements proviennent de sources jugées fiables. Les graphiques et les tableaux sont utilisés uniquement à des fins d'illustration et ne reflètent pas les valeurs ou les rendements futurs des placements. Ces renseignements n'ont pas pour but de fournir des conseils financiers, juridiques, fiscaux ou de placement. Les stratégies fiscales, de placement ou de négociation devraient être étudiées en fonction des objectifs et de la tolérance au risque de chacun. Les placements dans les fonds communs de placement peuvent être assortis de commissions, de commissions de suivi, de frais de gestion et d'autres frais. Avant d'investir, veuillez lire l'aperçu du fonds et le prospectus, car ils contiennent des renseignements détaillés sur les placements. Les taux de rendement mentionnés correspondent au rendement total annuel composé historique pour la période indiquée et ils tiennent compte des variations de la valeur des parts et du réinvestissement des distributions. Les frais de vente, de rachat et de distribution, les frais facultatifs et les impôts sur le revenu payables par tout porteur de parts, qui auraient réduit le rendement, ne sont pas pris en compte. Les fonds communs de placement ne sont pas garantis ni assurés; leur valeur fluctue souvent et le rendement passé peut ne pas se reproduire. Le présent document peut contenir des déclarations prospectives qui sont de nature prévisionnelle et pouvant comprendre des termes comme « prévoir », « s'attendre à », « compter », « croire », « estimer » ainsi que les formes négatives de ces termes. Les déclarations prospectives sont fondées sur des prévisions et des projections à propos de facteurs généraux futurs concernant l'économie, la politique et les marchés, comme les taux d'intérêt, les taux de change, les marchés boursiers et financiers, et le contexte économique général; on suppose que les lois et règlements applicables en matière de fiscalité ou autres ne feront l'objet d'aucune modification et qu'aucune catastrophe ne surviendra. Les prévisions et les projections à l'égard d'événements futurs sont, de par leur nature, assujetties à des risques et à des incertitudes que nul ne peut prévoir. Les prévisions et les projections pourraient s'avérer inexactes dans l'avenir. Les déclarations prospectives ne garantissent pas les résultats futurs. Les événements réels peuvent différer grandement de ceux qui sont exprimés ou sous-entendus dans les déclarations prospectives. De nombreux facteurs importants, y compris ceux énumérés plus haut, peuvent contribuer à ces écarts. Vous ne devriez pas vous fier aux déclarations prospectives. Les Fonds Mutuels TD et les portefeuilles du Programme de gestion d'actifs TD sont gérés par Gestion de Placements TD Inc., filiale en propriété exclusive de La Banque Toronto-Dominion, et sont offerts par l'entremise de courtiers autorisés. Toutes les marques de commerce appartiennent à leurs propriétaires respectifs. ^{MD} Le logo TD et les autres marques de commerce sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion ou de ses filiales.